

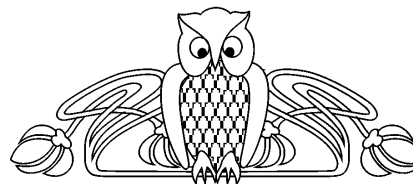


УДК 316.6

# ВАЛИДИЗАЦИЯ МЕТОДИК ОЦЕНКИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В КУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКОЙ ПАРАДИГМЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ (на примере валидизации методики оценки социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия)

А.Ю. Смирнова

Саратовский государственный университет  
E-mail: [aspira-smirnova@mail.ru](mailto:aspira-smirnova@mail.ru)



В статье представлены результаты эмпирического исследования организационной культуры компании, проведенного в целях валидизации и апробации авторской методики оценки социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия.

**Ключевые слова:** валидность, организационная культура, социально-психологическая совместимость.

**The Validity Techniques Organizational Culture Assessment in the Cultural Frame of References in Social Psychology (the example empirical evidence validity techniques of assessment the socio-psychological compatibility cultural characteristics of the subject of organizational interaction)**

A.Yu. Smirnova

In this article the results of empirical research of organizational culture of the company are presented. Provide empirical evidence validity The techniques of assessment the socio-psychological compatibility cultural characteristics of the subject of organizational interaction.

**Key words:** validity techniques, organizational culture, socio-psychological compatibility.

Целью настоящей статьи является обобщение результатов валидизации методики оценки социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия, выполненной в контексте герменевтической методологии социальной психологии.

В настоящий момент в социальной психологии исследователями декларируется становление культурологической парадигмы<sup>1</sup>, большую актуальность приобретают герменевтические методы, что открывает новые горизонты изучения ряда феноменов, постижение которых в рамках естественно-научной парадигмы, со свойственными ей экспериментальными методами, позитивистским подходом к верификации данных, было весь-

ма ограничено<sup>2</sup>. К числу таких феноменов относится организационная культура. Одним из наиболее соответствующих герменевтической парадигме и комплексному подходу к оценке организационной культуры является метод Э. Шейна, однако он, как все качественные методы исследования, не предполагает применения статистических процедур, стандартизации данных, отдавая приоритет наблюдению, субъективной интерпретации и опыту исследователя. Такой подход, безусловно, соответствует герменевтической парадигме и цели наилучшего понимания исследуемого феномена, однако для изучения социально-психологической совместимости субъектов организационного взаимодействия, сравнения совместимости нескольких лиц целесообразна также и количественная оценка. Для этого была разработана методика оценки социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия, учитывающая специфику российских организаций и дающая количественную оценку выраженности этих характеристик. Методика разработана на основании теоретического анализа социально-психологического содержания традиционного для культурологии понятия «культурные характеристики»<sup>3</sup>. Назначение методики: 1) диагностика характеристик культуры субъектов организационного взаимодействия (организации, ее подразделений, отдельных работников); 2) оценка совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия. Методика сконструирована в форме незаконченных предложений и вклю-



чает три уровня (для высшего руководящего состава, для управленцев среднего звена, для рядовых работников).

Цели исследования, представленного в данной статье, на основании проведения первого эмпирического этапа валидизации методики (определения текущей практической и очевидной валидности) – эмпирическое обоснование практической ценности этой методики для диагностики состояния культуры организации и её подразделений. Объектом исследования, в рамках которого проводился первый этап валидизации методики, выступала организация, заинтересованная в оптимизации деятельности своих подразделений на основании данных изучения организационной культуры. Численность работников организации – 120 человек, область деятельности – научно-технические разработки и производство высокоточного электронного промышленного оборудования, форма собственности – частная. Организационную культуру данной компании можно отнести по различным критериям к различным типам: по критерию «источник власти», согласно типологии Ч. Хэнди, – к культуре власти, согласно отраслевой типологии Т. Дилла и А. Кеннеди, – к организациям с культурой инвестиционного типа. Каждая из этих типологий предполагает отличающиеся характеристики культуры и подходы к управлению.

Исследование включало два этапа в соответствии с его задачами: 1) оценку культуры организации посредством комплекса методических приемов; 2) оценку валидности разрабатываемой методики, в ходе которой использовались методы наблюдения, анализа документов, регламентирующих управление персоналом на предприятии, личных дел работников, беседы.

Задача первого этапа – оценка культурных характеристик организации. Он включал следующие специфические методические приёмы: методику ценностно-ориентационного единства, авторскую методику, рисуночный тест «образ организации». Результат этапа – составление на основании полученных данных отчета о состоянии организаци-

онной культуры. Сначала все сотрудники организации проходили тест ЦОЕ<sup>4</sup>, по результатам которого было выявлено, что сотрудники большинства подразделений отдают приоритет следующим ценностям: дисциплинированность, умение работать в команде, профессиональная компетентность, практический опыт деятельности, готовность помогать другим. В подразделении сбыта были выбраны: конкурентоспособность, соревновательный дух, коммуникабельность, самостоятельность, чувство юмора.

На основании данного теста были сделаны предположения: 1) на предприятии существует два типа культур: производственного подразделения (доминирующая, поскольку к ней же принадлежит генеральный директор) и субкультура подразделения сбыта; 2) культурные характеристики производственного подразделения и подразделения сбыта, полученные на основании авторской методики, будут отличаться; 3) валидизацию разрабатываемой методики целесообразно проводить методом контрастных групп (производственного и сбытового подразделений). Общая численность работников данных подразделений – 60 человек. После заполнения этими работниками бланков авторской методики были выявлены следующие результаты (таблица).

Был составлен рейтинг различий. В качестве причин наиболее частых ошибок, имеющих во взаимодействии подразделений, были обнаружены различия по 10 показателям, выделенные курсивом (см. таблицу), с наибольшей разностью.

Цель второго этапа исследования – оценка валидности методики. В качестве процедуры валидизации (помимо наблюдения и анализа документов) был выбран метод оценки полученных данных группой экспертов. В этом качестве выступили генеральный директор и руководители подразделений исследуемой организации как специалисты, обладающие наибольшей информацией о деятельности организации и способные наиболее адекватно понять протекающие в ней процессы.



## Количественная оценка выраженности культурных характеристик производственного и сбытового подразделений

Культурные характеристики	Подразделения		Количественное выражение отличий	№ в рейтинге
	производственное, %	сбыта, %		
Представления о природе человека:				
о безответственности как врожденном свойстве человеческой природы	56	50	6	
<i>о новаторстве как врожденном свойстве человека</i>	64	80	-16	4
о смысле трудовой деятельности в получении финансового вознаграждения	62	57	5	
Представления о подобающей деятельности:				
<i>о приоритетной цели деятельности организации во внедрении инновационных технологий, развитии</i>	47	80	-33	2
<i>о невозможности влиять на улучшение результатов деятельности</i>	80	90	-10	8
о тождественности мужской и женской ролей	84	92	-8	
о командном стиле работы как должном	74	80	-6	
причина успеха выполнения задания – в личных качествах работника	95	95	0	
<i>причина невыполнения задания – в личных качествах работника</i>		60		1
<i>причина невыполнения задания – в нерациональной работе руководства</i>	74		134	
о целесообразности гармонизации интересов личности и внешней среды	71	80	-9	
<i>о целесообразности адхократического типа сотрудничества</i>	50	64	-14	6
<i>о целесообразности открытости новому (научения)</i>	75	85	-10	9
Представления о поведении и должном способе распределения ресурсов:				
о целесообразности индивидуального соизмерения трудозатрат и вознаграждения каждого члена рабочей группы	54	60	-6	
Представления о природе человеческих отношений:				
о сотрудничестве/борьбе как базисе человеческих отношений	50	50	0	
<i>о важности благоприятного психологического климата и отношений взаимопомощи в группе</i>	60	73	-13	7
о важности мнения равных по статусу коллег	67	70	-3	
<i>о закрытости культуры</i>	54	70	-16	5
Представления о реальности и истине:				
о важности практического опыта в деятельности	88	80	8	
<i>о недопустимости неопределенности и риска в деятельности</i>	84	63	21	3
ориентация на достигаемый статус личности	83	80	3	
Представления о времени:				
о возможности влиять на длительность течения процессов	64	60	4	
о полихронной природе времени	66	73	-7	
о необходимости долгосрочного планирования деятельности	74	80	-6	
ориентация на будущее	63	60	3	
Представления о природе пространства:				
о низкой дистанции с руководством	63,5	70	-6,5	
<i>о допустимости отклонений от нормативного поведения</i>	69	78	-9	10

Второй этап исследования включал обсуждение отчета на собрании руководящего состава, в том числе: 1) оценку экспертами данных о состоянии организационной культуры, полученных на основании разработанной методики (представленных в отчете),

на предмет соответствия действительному состоянию организационной культуры организации; 2) ретроспективный анализ критических ситуаций деятельности: оценка экспертами вероятности причин наиболее частых ошибок во взаимодействии подразделе-



ний в выделенных характеристиках; 3) оценку экспертами практической ценности разрабатываемой методики, в том числе рекомендаций, сделанных на её основе.

В ходе обсуждения данные, полученные на основании разрабатываемой методики, были признаны экспертами соответствующими действительному состоянию организационной культуры. Выделенные согласно рейтингу десять культурных характеристик оценены как вероятные причины ошибок во взаимодействии производственного и сбытового подразделений. Свойственные производственному подразделению представления о причинах невыполнения заданий были истолкованы как более высокая (по сравнению со сбытовым подразделением) потребность в организации работы руководителем. В подразделении сбыта, действительно, ярче выражена способность к самоорганизации. Более высокий уровень терпимости к неопределенности и риску, свойственный сбытовому подразделению, нашел подтверждение в имеющих место несогласованности и ошибках во взаимодействии подразделений: несогласованности производства продукции со сроками планируемых поставок, что выражалось в таких ошибках взаимодействия между подразделениями, как нерациональная организация труда производственных рабочих, периодически возникающие простои в работе, переработки, передача в производство неточных заказов на производство продукции, ошибки в заказах на комплектацию производимой продукции, несоблюдение сроков поставки. Представление о новаторстве как врожденном свойстве человека, целесообразности открытости новому были интерпретированы как ресурс и признаны соответствующими действительному положению дел в организации на основании профиля её деятельности – научно-конструкторские разработки и производство высокоточного оборудования. Представления о допустимости отклонений от нормативного поведения истолкованы как резко отрицательный фактор, имеющий начало в истории развития организации – форме собственности и небольшом изначальном размере. Это представление подтвердило потребность доку-

ментального оформления процедур, разграничения зон ответственности. Большая закрытость культуры сбытового подразделения соответствует имеющей место более длительной адаптации новых работников в нем. Представление о целесообразности партисипативного типа сотрудничества в производственном подразделении и адхократического – в сбытовом было признано соответствующим действительности на основании анализа продолжительности работы персонала в данных подразделениях: 10% работников производственного подразделения имеют стаж работы в организации 10 лет, 45% – 5 лет. В сбытовом подразделении 100% работников имеют стаж работы в организации от 1 до 5 лет. На основании описанных данных разрабатываемая методика была оценена экспертами – потенциальными пользователями – как имеющая практическую ценность. Такая оценка позволяет сделать положительное заключение о ее валидности и практической ценности.

Резюмируя вышеизложенное, можно заключить, что валидизация методик оценки организационной культуры в герменевтической парадигме социальной психологии имеет ряд отличий от традиционного естественно-научного подхода (таких, как невозможность корреляционного анализа данных, поскольку другие методики не предполагают количественную оценку) и базируется на принципах понимания исследуемого феномена.

#### Примечания

<sup>1</sup> См.: *Андреева Г.М.* Социальная психология. М., 2005.

<sup>2</sup> См.: *Уилбер К.* Краткая история всего. М., 2006; *Earley P.* Christopher leading cultural research in the future: a matter of paradigms and taste // *J. of Intern. business studies.* 2006. Vol.37. P.137–142; *Андреева Г.М.* Психология социального познания. М., 2000.

<sup>3</sup> См.: *Hofstede G., Bond M.H.* The Confucius connection from cultural roots to economic growth // *Organizational Dynamics.* 1988. №16. P.4–21; *Мацумото Д.* Психология и культура. СПб., 2002; *Триандис Г.С.* Культура и социальное поведение. М., 2007; *Шейн Э.* Организационная культура и лидерство. СПб., 2007; *Аксеновская Л.Н.* Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии. Саратов, 2005.

<sup>4</sup> См.: *Машков В.Н.* Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента. СПб., 2005.