

Шабаета Антонина Владимировна

канд. психол. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Башкирский государственный
педагогический университет им. М. Акмуллы»

г. Уфа, Республика Башкортостан

ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВУЮ СФЕРУ СОТРУДНИКА

***Аннотация:** в статье представлены результаты проведенного эмпирического исследования, по итогам которого получены научные факты о характере влияния организационной культуры на ценностно-смысловую сферу работника организации. Материалы и сделанные на их основе выводы пополняют теорию организационной психологии и дают возможность их использования на практике руководителями разных уровней.*

***Ключевые слова:** организационная культура, корпоративная культура, ценностно-смысловая сфера, терминальные ценности, инструментальные ценности, ценностные ориентации.*

В современных, динамично изменяющихся условиях персонал является ключевым активом организации, обеспечивающим ее конкурентоспособность и устойчивое развитие. Труд является неотъемлемой частью жизни человека. Он является не только средством, обеспечивающим существование и жизнедеятельность, но и способом познания и преобразования окружающего мира, условием развития личности, целью, потребностью, часто – смыслом жизни. Посредством профессиональной деятельности происходит становление личности, человек обеспечивает свое материальное благополучие и социальный статус. Во многом психическое здоровье человека, выраженность у него определенных личностных черт и ценностных ориентаций, определяется именно профессиональной деятельностью. Труд сопровождает человека на протяжении всей его жизни и определяет его развитие.

Организационная культура призвана повышать эффективность и качество труда и представляет собой совокупность ценностей, обычаев, традиций и норм, воплощенных в различных сторонах деятельности организации и делающих данную организацию уникальной.

В последнее десятилетие проблемы профессионализма стали предметом пристального рассмотрения психологической науки. Их исследовали: Е.А. Климов [2; 3], А.К. Маркова [4] и др. В психологии труда и смежных областях психологии появились исследования, посвященные профессиональной деятельности, требованиям профессии, профессиональному отбору и подготовке (работы Э.Ф. Зеер [1], Ю.К. Стрелкова [5] и др.). Но в большинстве случаев исследователи ограничиваются изучением набора профессионально важных качеств, их формированием и оценкой. В достаточной же мере полных исследований, посвященных влиянию организационной культуры на ценностно-смысловую сферу сотрудника, на сегодняшний день нет.

В нашем исследовании мы исходим из того, что профессиональная деятельность сопровождается изменением человека в целом – развитием его индивидуальных, личностных, субъектных качеств, формированием индивидуальности. На наш взгляд верно и обратное – личностные особенности влияют на профессиональную деятельность, её направленность, успешность либо неуспешность, темп и т.д. В этой связи нужно четко понимать, как происходит изменение ценностных ориентаций сотрудников и как это влияет на эффективность их труда в организации.

Целью нашего исследования выступило изучение влияния организационной культуры на ценностно-смысловую сферу сотрудника.

Эмпирической базой исследования явилось ООО «Фармленд». В исследовании приняли участие 60 сотрудников в возрасте от 26 до 34 лет. Из них 27 женщин и 33 мужчины.

Для проверки гипотезы, заключающейся в том, что существует статистически значимое влияние организационной культуры на ценностно-смысловую сферу сотрудника, нами были выбраны следующие методики:

- «Ценностные ориентации» (М. Рокич);
- Опросник терминальных ценностей (ОТеЦ) И.Г. Сенина
- опросник «Диагностика корпоративной культуры» (К. Камерон, Р. Куинн).

Для статистического подтверждения выдвинутой гипотезы был применен однофакторный дисперсионный анализ с использованием пакета прикладных статистических программ Statistica 10.0.

В результате анализа данных по «Опроснику терминальных ценностей» (ОТеЦ) И.Г. Сенина и опроснику «Диагностика корпоративной культуры» (К. Камерон, Р. Куинн) было выявлено значимое влияние клановой организационной культуры на ценность «развитие себя» ($p=0,00274$).

Клановая организационная культура предоставляет каждому члену коллектива оптимальные условия для реализации заложенного в нем потенциала. Развитие в такой культуре всячески поощряется и поддерживается, являясь ценностью организации.

В нашем исследовании выявлено, что ценность «развития себя» явно выражена у респондентов. В то же время организационная культура в большей мере относится к бюрократической. Клановая организационная культура практически отсутствует и занимает последнее место по своей выраженности. Данное рассогласование может вести к накоплению неудовлетворенности от работы и текучести кадров.

Согласно результатам статистического исследования по «Опроснику терминальных ценностей» (ОТеЦ) И.Г. Сенина и опроснику «Диагностика корпоративной культуры» (К. Камерон, Р. Куинн) было выявлено значимое влияние адхократической организационной культуры на ценность «достижение» ($p=0,01623$).

Именно адхократическая организационная культура направлена на то, чтобы сотрудники фирмы добивались высоких результатов своей деятельности. Эта ценность превыше всего в современных организациях и поддерживается менеджерами всех звеньев.

В нашем исследовании ценность «достижения» была достаточно хорошо выражена и заняла 3-е место. Как и ценность «развитие себя» она не находит поддержки в организации, что является негативным фактором для фирмы.

Согласно опроснику «Ценностные ориентации» М. Рокича и опроснику «Диагностика корпоративной культуры» (К. Камерон, Р. Куинн) было выявлено значимое влияние бюрократической организационной культуры на ценность «самоконтроль» ($p=0,01535$).

Бюрократическая организационная культура предъявляет требования к строгому соблюдению всех формальных норм и правил это способствует формированию определенных особенностей взглядов и ценностей сотрудников, делая их более пунктуальными и последовательными, что усиливает ценность самоконтроля.

Таким образом, подытоживая результаты исследования мы можем заключить, что в ходе статистического анализа нами были выявлены и проанализированы 3 значимых влияний организационной культуры на ценность-смысловую сферу сотрудника.

Так же следует отметить явное расхождение в ценностях фирмы и ведущих ценностях работников, что ухудшает их мотивацию и эффективность работы и может стать причиной текучести кадров.

Результаты исследования могут быть использованы руководителями разных уровней, а также штатными психологами предприятий и организаций для корректировки или разработки эффективной организационной культуры и для формирования у сотрудников профессионально важных качеств, ценностных ориентаций и коррекции негативных личностных особенностей.

Список литературы

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.klex.ru/9a0>
2. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Гардарики, 2012. – 308 с.

3. Климов Е.А. Путь в профессию / Е.А. Климов. – СПб.: Питер, 2013. – 277 с.
4. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: АСТ, 2011. – 314 с.
5. Стрелков Ю.К. Гуманитарный подход к изучению личности профессионала / Ю.К. Стрелков, Л.А. Головей // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – №2 (34). – С. 11–17.