

УДК 316.7

А. М. Яценко, канд. філос. наук, доц.

Одеський національний університет ім. І.І. Мечникова, Інститут соціальних наук, кафедра соціології

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ТИПОЛОГІЧНИХ МОДЕЛЕЙ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

У статті дається порівняльний аналіз типологічних моделей організаційної культури на основі певних методолого-методичних принципів її дослід-
ЖЕНЯ

Ключові слова: організаційна культура, критерії типологізації, параметрична характеристика.

В емпіричних дослідженнях організаційної культури використовуються широкий ряд різних методів і процедур, що можна пояснити як неоднозначним розумінням теми чи іншими авторами сутності організаційної культури, так і складністю дослідження глибинних рівнів організаційно-культурного феномена.

Досліджуючи типологічні моделі організаційної культури, з нашої точки зору, важливо дотримуватись деяких вимог методологічного і методичного характеру. На нашу думку, вони полягають в тому, що та чи інша система показників, через яку описується певний тип організаційної культури, по-перше, повинна бути адекватна розумінню сутності організаційної культури в межах її раціонально-прагматичної чи феноменологічної моделі і, по-друге, вона повинна дозволяти менеджерам здійснювати контроль за ефективністю її певних соціально-управлінських функцій. Реалізація цих вимог, в соціологічному дослідженні культурних типів, припускає, по-третє, використання певної процедури операціоналізації поняття «організаційна культура» в межах її раціонально-прагматичної чи феноменологічної моделі «через вказівку правил фіксування відповідних емпіричних ознак терміну» [1] Згідно з П. Лазарсфельдом процедура операціоналізації зводиться до чотирьох етапів роботи з поняттям. На першому етапі складається загальне уявлення про предмет дослідження, створюється його «образ» в зв'язку з тією областю емпіричної реальності, з якою соціолог буде мати справу. Другий крок дослідника полягає в побудові сукупності характеристик, які входять до аналізованого поняття в межах загальної концептуальної схеми дослідження. Далі із всіх названих характеристик, соціолог вибирає найбільш значущі показники (індикатори) з точки зору тієї чи іншої теоретичної моделі дослідження (в нашому випадку раціонально-прагматичної чи феноменологічної моделі сутності організаційної культури). На заключному етапі емпіричної інтерпретації поняття будуються індекси як агрегировані кількіс-

ні показники, які узагальнюють первинну соціологічну інформацію на основі статистичного розподілу відповідей по кожному індикатору. [2]

Розглянемо, з урахуванням позначених нами методолого-методичних вимог, деякі, найбільш поширені в соціально-управлінській практиці типологічні моделі дослідження організаційної культури. Вивченню культурних орієнтацій керівників і працівників різних країн багато уваги приділили такі вчені як Н. Адлер, Ф. Харріс, С. Робіне, Ф. Клулхон, Ф. Штротбек, Г. Лейн та інші. Н. Адлер провела порівняльний аналіз особливостей американської організаційної культури і культурної орієнтації представників деяких країн з так званою контрастною культурою (пуританською або утопічною), використовуючи при цьому шість параметрів культури: природа людини; відношення людини до природи; відношення людини до другої людини; провідний засіб активності; концепція простору; орієнтація в часі. [3]

Саме ця сукупність інтегральних показників, за думкою Н. Адлер, є ключовою для визначення феноменологічної моделі сутності організаційної культури як конвенційно узгодженого середовища, як засобу організації життєдіяльності індивідів і соціальних груп у певних сенсових умовах соціальної повсякденності. Отримані результати дослідження дозволили зробити Н. Адлер висновки про суттєві розбіжності майже по всіх використаних параметрах способів мислення, відчуття і поведінки представників різних організаційних культур. За типологічною моделлю Н. Адлер, американська організаційна культура, на відміну від контрастних, виходить з розуміння сутності людини як сукупності добра і зла і вважає можливим вдосконалення якостей людини за рахунок праці або систематичного тренінгу. В інтерпретації Н. Адлер, американська організаційна культура може бути представлена як культура індивідуалів, які орієнтуються, переважно, на майбутнє, прагнуть максимізувати результати праці і панувати над природою.

З феноменологічної моделі сутності організаційної культури виходить і американський вчений з проблем соціального менеджменту Ф. Харріс, який бере за основу дослідження організаційної культури десять інтегральних показників, вважаючи, що саме вони в своїй сукупності найбільш адекватно характеризують її сутність. [4] У кожній із інтегральних характеристик організаційної культури Ф. Харріс виділяє дві взаємопов'язані, але відмінні особливості, які є базою для емпіричного дослідження різних аспектів життєдіяльності організації як системи світогляду її працівників на фундаментальні життєсенсові питання, відповідно яких організується їх повсякденність:

1. "ідентифікація і мета" — дозволяє розглядати культуру, перш за все, як пояснення сенсу об'єднання людей у групи, що досягається за допомогою формулювання місії організації або її стратегічної мети, відчуття свого «Я» і свого місця в ній.

2. "Комунікації і мови" характеризують систему вербальної і невербальної взаємодії індивідів.

3. "Їжа і звичай її подавання" — як феномен культурної повсякденності;
4. "Одяг і зовнішній вид" — як характеристика стилю діяльності, іміджу і репутації фірми;
5. "Час і його усвідомлення" — як характеристика культурної орієнтації на минуле чи на майбутнє;
6. "Взаємовідношення і різниця статей" — як культурний регулятор влади, статусів, нагород і визнання;
7. "Цінності і норми" в організаційному житті — як система потреб і пріоритетів, стандартів поведінки співробітників, яка існує формально чи неформально;
8. "Ментальні звички і навчання" — як засіб мислення, навчання, організації і обробки інформації;
9. "Переконавання і відношення", які формують прагнення і відношення співробітників, визначають систему винагород і відображаються в документах і ритуалах;
10. "Особливості і методи праці", які характеризують засоби сприйняття і відношення до праці, робочі паттерни, управління і лідерство.

Порівняльний аналіз типологічних моделей організаційної культури Н. Адлер і Ф. Харріса дозволяє зробити деякі висновки. По-перше, і Н. Адлер і Ф. Харріс виходять із однієї й тієї ж, а саме, феноменологічної моделі розуміння сутності організаційної культури. По-друге, Н. Адлер використовує більш глобальні параметри дослідження культури ніж Харріс, які з нашої точки зору відображають її особливості не стільки на організаційному, скільки на соціально — національному рівні. По-третє, Ф. Харріс використовує більш розгалужену систему параметрів, які частково збігаються за змістом з параметрами Адлер. По-четверте, система параметрів дослідження організаційної культури Ф. Харріса, з нашої точки зору, містить більший гносеологічний потенціал і, в цьому зв'язку, має більші розв'язувальні можливості для порівняльного аналізу різних організаційних культур. По-п'яте, і це головне, і методика дослідження організаційної культури Н. Адлер, і методика, яку пропонує Ф. Харріс, на нашу думку, не дозволяють діагностувати організаційну культуру за ознаками її двох основних соціальних функцій, а саме, інтеграційної і адаптаційної, і в цьому зв'язку лише обмежено можуть бути використані в конструктивній соціально-управлінській практиці.

Розглянемо типологічну модель дослідження організаційної культури С. Робінса, яка зводиться до семи інтегральних характеристик: [5]

1. Індивідуальна автономія — характеризує ступінь соціальної відповідальності і незалежності, сприятливі можливості для ініціативи, які має особистість в організації;
2. Структура — характеризує ступінь, у якій принципи і регламент діяльності управлінської системи використовуються для контролю поведінки службовців.

3. Підтримка — характеризує ступінь щиросердності і підтримки, яку забезпечують менеджери своїм підлеглим.

4. Ідентичність — характеризує ступінь, у який члени організації ідентифікують себе з організацією.

5. Винагорода за виконання — ступінь, у який розподіл винагород в організації (просування по службі, підвищення заробітної плати) базуються на критерії участі працівників в діяльності організації.

6. Терплячість у конфліктах (толерантність) — ступінь конфліктності взаємовідносин між особистостями та виробничими підрозділами і групами.

7. Допустимість ризику — ступінь, у який співробітники підтримують у собі здібності до інновацій та ризику.

З нашої точки зору, наведена типологія дослідження організаційної культури С. Робінса виходить із раціонально-прагматичної моделі її сутності і має ряд конструктивних переваг перед методиками Н. Адлера і Ф. Харріса, бо містить у собі сукупність параметрів, які дають змогу емпірично заміряти рівень інтеграційних (параметри: індивідуальна автономія, ідентичність, підтримка, терплячість у конфліктах) і адаптаційних (параметри: структура, допустимість ризику) можливостей організації.

Порівняльний аналіз наведених вище типологічних моделей, які мають місце в соціологічному дослідженні організаційної культури дозволяє зробити деякі висновки.

По-перше, розглянуті типологічні моделі суттєво відрізняються одна від одної розумінням сутності організаційно-культурного феномену і його можливої версифікації. По-друге, кожна із типологічних моделей володіє певним конструктивним потенціалом, використовуючи сукупність тих чи інших параметрів для аналізу організаційної культури в залежності від розуміння її сутності, а також в залежності від цілей і задач соціологічного дослідження. По-третє, розглянуті типологічні моделі володіють різним евристичним потенціалом для актуалізації ресурсного навантаження організаційної культури і її можливого впливу на життєдіяльність організації. По-четверте, велике розмаїття використовуваних операціональних індикаторів організаційної культури дозволило їх авторам виділити різноманітні організаційно-культурні типи. По-п'яте, не всі достатньо поширені методики дослідження організаційної культури, в тому числі і розглянуті нами, концептуально певним чином обґрунтовані і відповідають сформульованим нами методолого-методичним вимогам, у зв'язку з чим вони мають обмежені межі використання в соціально-управлінській практиці.

Література

1. Ядов В.А. Методология и процедуры социологических исследований. / Отв. ред. Ю. В. Боголайд. Тартуский гос. унив. ЭССР. Тарту, 1968. С. 73. — 281 с.
2. Лекции по методике конкретных социальных исследований. М., 1972. — С. 21-26.

3. *Adler N. J.* International dimensions of organizational behaviour. — Belmont, Ca.: Wadsworth Publishing Company, 1991. — 314 p.
4. *Harris P. R.* High performance leadership: HRD strategies for the new work culture. — Amherst. MA.: HRD Press, 1994. — 380 p.
5. *Власова АМ., Савчук ЛІМ., Савінова В. Б.* Організаційна поведінка: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 1998 — С. 92 - 96.

А. Н. Яценко

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ТИПОЛОГИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Резюме

В статье дается сравнительный анализ типологических моделей организационной культуры на основе определенных методолого-методичных принципов ее исследования.

Ключевые слова: организационная культура, критерии типологизации, параметрическая характеристика.

A. N. Yatsenko

THE COMPARATIVE ANALYSIS OF TYPOLOGICAL MODELS OF ORGANIZATIONAL CULTURE

Summary

Comparative analysis of typological models of organizational culture on the basis of specified methodolo-methodical principles of it's investigation is given in the article.

Key words: organizational culture, criterion of typologization, parametrical characteristic.