

Научная статья

УДК [334.7:005.32]:[316.64:316.752]

DOI: 10.17853/2686-8970-2022-4-92-103

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ, ЦЕННОСТНЫХ И СМЫСЛОЖИЗНЕННЫХ ОРИЕНТАЦИЙ У СОТРУДНИКОВ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ



Анастасия Александровна Шишкина

помощник тренера-психолога

*Центр детского развития «ТЛК»,
Екатеринбург, Россия*

*nastya2001shichkia@gmail.com,
<https://orcid.org/0000-0003-4945-6810>*

Аннотация. Исследовано проблемное поле понятия корпоративной культуры организации. Определены взаимосвязи ценностных и смысложизненных ориентаций сотрудников промышленного предприятия и корпоративной культуры. Отражены различия данных взаимосвязей у линейных сотрудников и руководителей организации. Изучение корпоративной культуры на данный момент представляет большой теоретический интерес, а также является одним из наиболее актуальных предметов социально-психологических исследований, имеющих большое прикладное значение.

Ключевые слова: корпоративная культура, ценностные ориентации, смысложизненные ориентации, сотрудники, руководители

Для цитирования: Шишкина А. А. Исследование взаимосвязи корпоративной культуры, ценностных и смысложизненных ориентаций у сотрудников промышленного предприятия // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2022. № 4 (12). С. 92–103. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2022-4-92-103>.

Original article

STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE CORPORATE CULTURE, VALUE AND LIFE-MEANING ORIENTATIONS AMONG EMPLOYEES OF AN INDUSTRIAL ENTERPRISE

Anastasia A. Shishkina

Assistant trainer-psychologist

*Child Development Center "TLK",
Ekaterinburg, Russia*

*nastya2001shichkia@gmail.com,
<https://orcid.org/0000-0003-4945-6810>*

© Шишкина А. А., 2022

Abstract. The article examines the problematic field of determining the corporate culture of the organization. The article examines the relationship between value and life-meaning orientations among employees of an industrial enterprise with corporate culture. The differences between line employees and managers are reflected. At the moment the study of corporate culture is of great theoretical interest, and is also one of the most relevant subjects of socio-psychological research, which is of great practical importance.

Keywords: corporate culture, value orientations, meaningful life orientations, employees, managers

For citation: Shishkina A. A. Study of the relationship between the corporate culture, value and life-meaning orientations among employees of an industrial enterprise // INSIGHT. 2022. № 4 (12). P. 92–103. (In Russ.). <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2022-4-92-103>.

Введение. В настоящее время в современных организациях все больше внимания уделяют развитию корпоративной культуры как важного фактора, способного существенно повысить эффективность их деятельности. Однако при этом необходимо учитывать и другие аспекты, например, индивидуальные ценности сотрудников предприятия, неизменные при любых обстоятельствах и, следовательно, непосредственно влияющие на модель поведения. Умение грамотно учесть особенности индивидуальных ценностей сотрудников поможет выстроить устойчивую корпоративную культуру в организации.

Обзор литературы. В современной психологической литературе существует довольно большое число эмпирических исследований, посвященных проблемам корпоративной культуры, ценностям и смысложизненным ориентациям.

Корпоративную культуру мы понимаем как совокупность материальных и духовных ценностей, представлений, явлений, распространенных в организации, отражающих ее неповторимость и индивидуальность и проявляющихся в поведении, взаимодействии сотрудников, их восприятии себя в компании и окружающей среде [1].

Российские ученые Т. Б. Иванова и Е. А. Журавлева отмечают подход А. Ф. Харриса и Р. Моргана к пониманию проблем корпоративной культуры, включающей в себя осознание своего места в организации, коммуникационную систему и язык общения, нормы и ценности, мотивацию и трудовую этику, а также внешний вид, одежду и презентацию себя на работе (соответствующая униформа, прическа), традиции и привычки сотрудников, обучение и процесс всестороннего развития работника [2].

Содержание корпоративной культуры – это не просто сумма перечисленных выше структурных элементов. М. А. Попова определяет содержание корпоративной культуры как взаимосвязь этих элементов и их расположение в иерархической структуре существующей системы [3].

Однако согласимся с А. А. Рычковой в том, что, сформировавшись в той или иной организации, корпоративная культура представляет собой еще и явление трансформационное, динамическое, изменяющееся подобно любому живому организму [4].

Корпоративная культура представляет собой сложную, многоуровневую, динамичную систему, состоящую из ряда элементов материальной и духовной жизни: ценностных характеристик, установок, ожиданий, верований, норм поведения, образа мышления и действия, а также внешних и внутренних атрибутов, принятых в данной организации и разделяемых ее сотрудниками [5].

Этот феномен рассматривается, с одной стороны, как набор важных предположений, условий и функций, принимаемых всеми членами организации и выраженных в заявляемых организацией ценностях, которые задают ориентиры поведения людей, а с другой стороны – это среда, которая может благоприятно влиять как на личность сотрудников, так и на качество выполняемой ими работы [6].

В своем исследовании мы опирались на теорию S. H. Schwartz, который создал новый теоретический и методологический подход к изучению ценностей. Феномен ценностей определяется им как желаемые, выходящие за рамки конкретных ситуаций цели, отличающиеся друг от друга по значимости и являющиеся руководящими принципами в жизни людей [7]. Кроме того, ценности образуют ядро личности и характеризуются значительной стабильностью [8].

Влияние ценностей можно рассматривать также и через призму профессиональной деятельности. Так, выполняемая профессиональная деятельность определяет развитие личности и ее ценностной структуры на основе установленных взаимоотношений в коллективе и может выступать как средство реализации личностных ценностей.

Ценностные ориентации, как отмечает М. С. Яницкий, представляют собой целостное, структурно сложное, личностное образование,

характеризующееся определенными закономерностями взаимодействия всех его психологических компонентов. При этом каждый из компонентов может иметь самостоятельное значение в процессе формирования ценностных ориентаций [10].

Как отмечают В. Э. Чудновский и А. В. Барабанова, смысложизненные ориентации – это целостная система сознательных и избирательных связей, отражающих направленность личности, наличие жизненных целей, осмысленность выборов и оценок, удовлетворенность жизнью (самореализацией) и способность брать за нее ответственность, влияя на ее ход [9, 11].

Таким образом, целью статьи является определение взаимосвязи ценностных и смысложизненных ориентаций сотрудников с типом корпоративной культуры организации.

Методы исследования. В исследовании приняли участие 60 сотрудников предприятия, из них 30 мужчин и 30 женщин в возрасте от 20 до 58 лет, средний возраст респондентов составил 36,1 лет.

Для диагностики корпоративной культуры предприятия была выбрана методика «ОСАИ», разработанная К. Камероном и Р. Куинном. Данная методика позволяет не только вычислить актуальный уровень организационной культуры по нескольким параметрам, но и выявить характеристики ее желаемого уровня [12, 13]. Также в исследовании применялись «Тест смысложизненных ориентаций» Д. А. Леонтьева и «Ценностный опросник» Ш. Шварца [14, 15]. Необходимо отметить, что диагностика ценностно-смысловых характеристик имеет ключевое значение для эффективной деятельности системы профессионального развития персонала [16].

Группы для сравнительного анализа подбирались по критерию занимаемой должности. По итогу сбора данных выборка руководителей и линейных сотрудников составила 20 и 40 человек соответственно.

Для установления различий между двумя независимыми выборками по уровню выраженности признака мы применили непараметрический U-критерий Манна-Уитни. Выбор данного критерия основан на результатах показателей асимметрии и эксцесса, которые не соответствуют нормальному виду распределения.

Результаты. В ходе исследования удалось обнаружить некоторые различия по шкалам (таблица).

Сравнительный анализ показателей типа корпоративной культуры, ценностных и смысложизненных ориентаций у линейных сотрудников и руководителей

Переменная	U-критерий Манна-Уитни	Уровень значимости	Линейные сотрудники	Руководители
Адхократическая культура (желаемая)	266,500	0,035	27,163	37,175
Универсализм 1	271,000	0,042	27,275	36,950
Власть 1	214,500	0,003	35,138	21,225
Традиции 2	259,000	0,029	27,063	37,375
Универсализм 2	259,000	0,026	26,975	37,550
Достижения 2	273,500	0,046	33,660	24,180
Власть 2	223,000	0,005	34,930	21,650
Безопасность 2	272,500	0,044	27,310	36,880

Согласно шкале «Адхократическая культура (желаемая)» предпочтение адхократическому типу корпоративной культуры отдают в большей степени руководители, нежели линейные работники.

Выявлены различия и по шкале «Универсализм 1»: выраженность признака выше у руководителей. Так, руководители придают большее значение проявлениям понимания, терпимости, защиты благополучия сотрудников в коллективе, чем линейные сотрудники.

В соответствии с данными шкалы «Власть 1» эта ценность наиболее выражена у линейных сотрудников и проявляется в таких жизненных принципах, как достижение социального статуса или престижа, контроля или доминирования над коллегами в рабочем коллективе. Для руководителей данная ценность менее значима в связи ее достижением: они уже имеют некоторую власть над подчиненными.

Аналогичным образом интерпретируются значения шкал «Достижения 2», «Власть 2». Линейные сотрудники стремятся к выражению своих лучших сторон, достижению личного успеха через проявление компетентности, что ведет за собой социальное одобрение.

Что касается шкалы «Традиции 2», то здесь наблюдается количественный перевес в показателях у руководителей. Это говорит о том, что в своих поступках они проявляют уважение к существующим обычаям, традициям и обрядам.

Показатели шкалы «Универсализм 2» у руководителей также превосходят результаты остальных сотрудников. В действиях респондентов проявляются понимание и терпимость, которые присущи поведению руководителя по отношению к подчиненным.

Отмечена разница в значениях шкалы «Безопасность 2». Руководители, чьи показатели и здесь оказались выше, в своих поступках ориентируются на базовые индивидуальные потребности, свою безопасность, гармонию.

Для проверки выдвинутой гипотезы о взаимосвязи ценностных и смысложизненных ориентаций с типом корпоративной культуры нами был проведен корреляционный анализ Спирмена в выборках руководителей и линейных сотрудников. По результатам анализа была построена корреляционная плеяда (рис. 1).

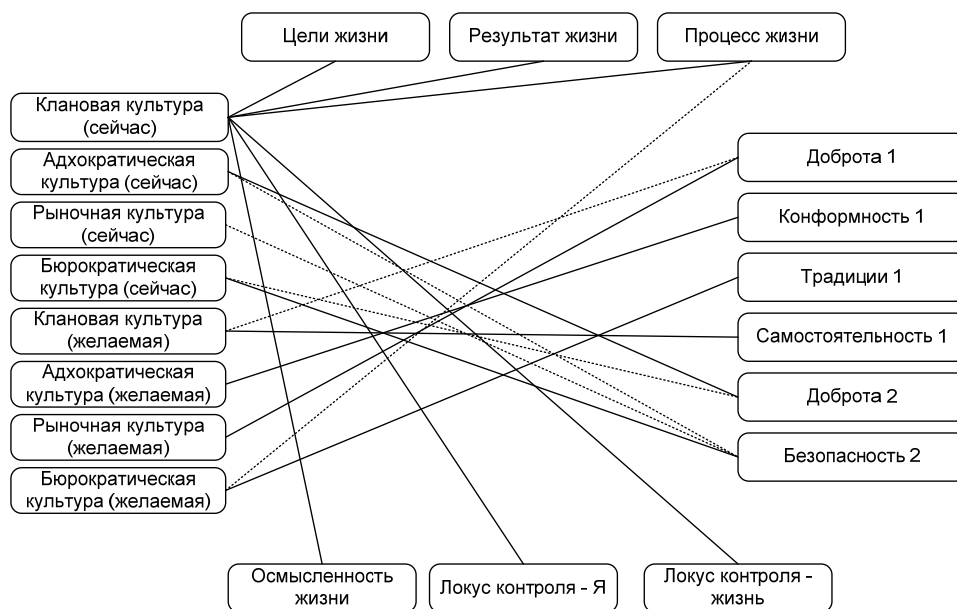


Рис. 1. Корреляционная плеяда взаимосвязей в выборке руководителей:

—— — положительная взаимосвязь; — отрицательная взаимосвязь

Существуют статистически значимые положительные корреляционные взаимосвязи шкалы «Клановая культура (сейчас)» с такими шкалами, как «Цели жизни» ($r = 0,833$), «Процесс жизни» ($r = 0,803$), «Результат жизни» ($r = 0,629$), «Локус контроля – Я» ($r = 0,581$), «Локус контроля – жизнь» ($r = 0,731$). При преобладании кланового типа корпоративной культуры в организации у руководителей возрастает эмоциональная насыщенность жизнью, наличие целей в будущем, удовлетворенность прожитым отрезком жизни, умение свободно принимать решения и воплощать их в жизнь, а также представление о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и представлениями о ее смысле.

Кроме того, со шкалой «Адхократическая культура (сейчас)» имеет положительную корреляционную взаимосвязь шкала «Доброта 2» ($r = 0,749$), что может свидетельствовать о влиянии адхократического типа корпоративной культуры в организации на рост уровня доброжелательности у руководителей, проявляющегося в благополучии.

Отрицательные корреляционные взаимосвязи были обнаружены между шкалами «Адхократическая культура (сейчас)» и «Безопасность 2» ($r = -0,628$), «Рыночная культура (сейчас)» и «Безопасность 2» ($r = -0,739$). Это указывает на то, что при преобладании рыночного или адхократического типов корпоративной культуры у руководителей организации падает уровень защищенности, безопасности. Данные результаты можно объяснить тем, что указанные типы корпоративной культуры связаны с риском, частыми изменениями и быстрым ростом, что противоречит ценности «Безопасность» – безопасность для других людей и себя, гармония, стабильность коллектива и взаимоотношений.

Существует положительная корреляционная связь шкалы «Бюрократическая культура (сейчас)» с ценностью «Безопасность 2» ($r = 0,702$). Бюрократический тип корпоративной культуры способствует росту чувства безопасности, гармонии и стабильности во взаимодействии. Руководители здесь – рационально мыслящие координаторы и организаторы, которые заботятся о гарантии занятости сотрудников.

Выявленная отрицательная корреляционная связь между шкалой «Клановая культура (желаемая)» и «Доброта 1» ($r = -0,624$) говорит о том, что при доминировании кланового типа корпоративной культуры как желаемого для руководителя, уровень доброжелательности снижается. Данные результаты могут означать, что собственная доброта воспринимается руководителями как слабость.

Положительная корреляционная взаимосвязь проявилась между шкалами «Клановая культура (желаемая)» и «Самостоятельность 1» ($r = 0,592$), тем самым указывая на рост уровня самостоятельности мышления, творчества, исследовательской активности руководителя при преобладании кланового типа корпоративной культуры как желаемой для руководителей.

Между шкалами «Адхократическая культура (желаемая)» и «Конформность 1» существует положительная корреляционная взаимосвязь ($r = 0,640$). Так, при превалировании адхократического типа корпоративной культуры как желаемой для руководителей увеличивается и способность сдерживать склонности, имеющие негативные социальные последствия.

Отрицательная корреляционная связь шкалы «Бюрократическая культура (желаемая)» с шкалой «Процесс жизни» ($r = -0,608$) подчеркивает, что респонденты в выборке руководителей не воспринимают сам процесс жизни как насыщенный и наполненный смыслом, поскольку это противоречит формальным правилам и четким процедурам бюрократического типа корпоративной культуры.

Существует положительная корреляционная связь шкалы «Бюрократическая культура (сейчас)» с ценностью «Традиции 1» ($r = 0,646$), отражающая значимость групповой солидарности, выражение единых ценностей. Данный результат означает, что респонденты проявляют уважение, принятие обычаев и идей, которые существуют в корпоративной культуре.

Обратимся ко второй корреляционной плеяде, отражающей взаимосвязь в выборке линейных сотрудников (рис. 2).

Положительные корреляционные взаимосвязи шкалы «Клановая культура (сейчас)» со шкалами «Самостоятельность 1» ($r = 0,608$) и «Универсализм 2» ($r = 0,545$) говорят о том, что у линейных сотруд-

ников возрастает самостоятельность мышления и потребность в автономии, а также растет уровень понимания и терпимости в случае, если в организации преобладает клановый тип корпоративной культуры.

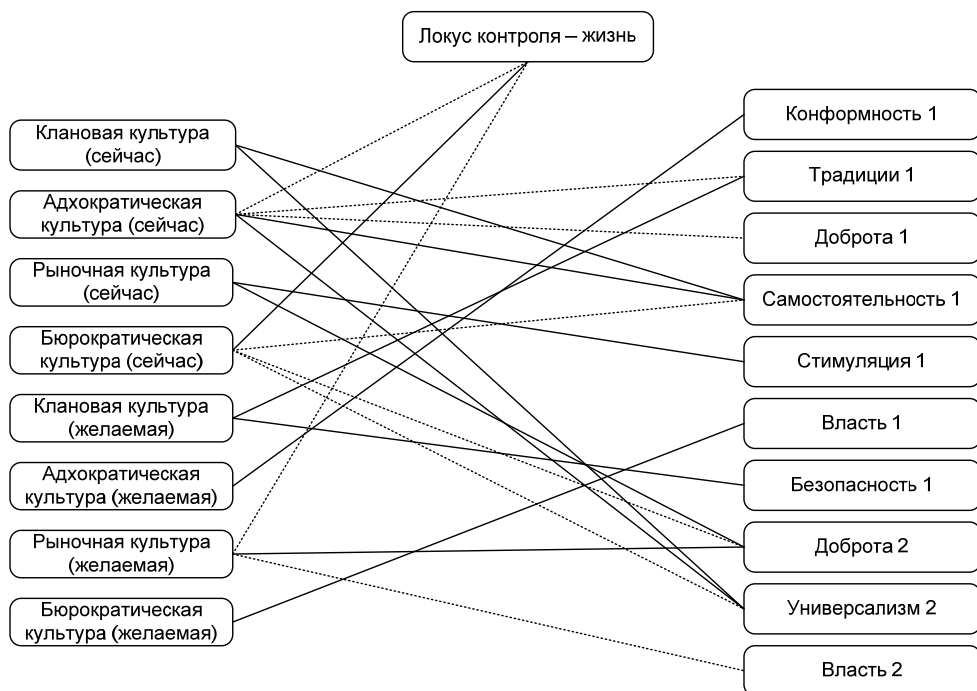


Рис. 2. Корреляционная плеяда взаимосвязей в выборке линейных сотрудников:

—— — положительная взаимосвязь; — отрицательная взаимосвязь

Положительная корреляционная взаимосвязь, обнаруженная между шкалой «Рыночная культура (сейчас)» и шкалой «Доброта 2» ($r = 0,429$), указывает на то, что при преобладании рыночного типа корпоративной культуры у линейных сотрудников возрастает доброжелательность по отношению к окружающим.

Существует положительная корреляционная связь шкалы «Бюрократическая культура (сейчас)» со шкалой «Локус контроля – жизнь» ($r = 0,491$). Это может означать, что бюрократический тип корпоративной культуры способствует росту контроля над своей жизнью, умению свободно принимать решения и реализовать их у линейных сотрудников.

Выявленная отрицательная корреляционная связь шкалы «Бюрократическая культура (сейчас)» с ценностью «Самостоятельность 1» ($r = -0,537$) может означать, что при доминировании данного типа корпоративной культуры у линейных сотрудников снижается потребность в независимости и самостоятельности мышления. В данном случае такой результат связан с тем, что суть ценности противоположна содержанию бюрократического типа корпоративной культуры. «Самостоятельность» предполагает независимость мышления и выбора способов действия в творчестве и исследовательской активности. Тем временем указанный тип организационной культуры предполагает формализованное и структурированное место работы. Тем, что делают люди, управляют процедуры.

Отрицательная корреляционная взаимосвязь, определенная у шкалы «Рыночная культура (желаемая)» со шкалой «Локус контроля – жизнь» ($r = -0,426$) объясняет возникающее у линейных сотрудников неверие в свои силы контролировать события собственной жизни. Связано это с тем, что свободное принятие решений и воплощение их в жизнь (характерное для локуса контроля – Жизнь) не соответствует характеристике рыночного типа корпоративной культуры, где люди устремлены к цели и соперничают между собой.

Заключение. По результатам исследования были сформулированы некоторые итоговые положения.

1. Ценности «Власть» и «Достижение» являются более значимыми для линейных сотрудников, чем для руководителей. Это объясняется занимаемыми должностями сотрудников: руководители уже обладают определенным уровнем власти, тогда как линейные сотрудники еще только стремятся к нему, выражают свои лучшие стороны, добиваются личного успеха через проявление компетентности, которая также ведет за собой социальное одобрение.

2. При доминировании бюрократического типа корпоративной культуры респонденты в выборке руководителей не воспринимают сам процесс жизни как насыщенный и наполненный смыслом, так как формальные правила и четкие процедуры этого типа организационной культуры противоречат наличию источника смысла в процессе жизни.

3. Клановый тип корпоративной культуры является и реальным, и предпочитаемым для руководителей.

4. Доброта по отношению к подчиненному воспринимается руководителями как проявление слабости. Связано это со спецификой выборки руководителей.

5. При преобладании рыночного типа корпоративной культуры линейные сотрудники испытывают неуверенность в своей способности контролировать события собственной жизни.

6. В целом для респондентов характерна целеустремленность, интерес к жизни, удовлетворенность пройденным отрезком жизни, уверенность в себе и своих силах, убежденность в возможности контролировать свою жизнь и строить ее в соответствии со своими целями.

Полученные результаты могут послужить основой для разработки или усовершенствования корпоративной культуры организации, а также могут быть применены для подбора персонала и развития программ лояльности персонала.

Список источников

1. Спивак В. А. Корпоративная культура: теория и практика. СПб.: Питер, 2001. 345 с.

2. Иванова Т. Б., Журавлева Е. А. Корпоративная культура и эффективность предприятия. М.: Рос. ун-т дружбы народов, 2011. 152 с.

3. Попова М. А. Корпоративная культура как важнейший фактор успеха современной организации // Научно-практические исследования. 2017. № 7. С. 148–150. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32290290&ysclid=laux2nojlv962277755>.

4. Рычкова А. А. Корпоративная культура современной компании. Генезис и тенденции развития. Казань: Бук, 2015.

5. Шелякина А. В. Корпоративная культура организации // Молодой ученый. 2018. № 14 (200). С. 206–209. URL: <https://moluch.ru/archive/200/49167/>.

6. Севумян Э. Н. Понятия «корпоративная культура» и «организационная культура»: социально-философский анализ // Контекст и рефлексия: философия о мире и человеке. 2017. Т. 6, № 5А. С. 61–68.

7. Bilsky W., Janik M., Schwartz S. H. The structural organization of human values – Evidence from three rounds of the European Social Survey (ESS) // Journal of Cross-Cultural Psychology. 2011. Vol. 42, iss. 5. P. 759–776. <https://doi.org/10.1177/00220221110362757>.

8. Бастракова Н. С., Мухлынина О. В., Шаров А. А. Представления цифрового поколения о главных ценностях жизни // Профессиональное образование и рынок труда. 2020. № 3. С. 41–48. <https://doi.org/10.24411/2307-4264-2020-10306>.

9. Барабанова А. В. Особенности ценностно-смысловой сферы личности руководителей и сотрудников кадровой службы учебного центра // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. 2013. № 1 (13). С. 58–74.

10. Яницкий М. С. Ценностные ориентации личности как динамическая система. Кемерово: Кузбассвузиздат, 2000. 204 с.

11. Чудновский В. Э. Становление личности и проблема смысла жизни. М.: Моск. психол.-соц. ин-т; Воронеж: МОДЭК, 2006. 767 с.

12. Корецкая И. А., Палт Е. А. К вопросу о возможной диагностике корпоративной культуры в организациях разного типа // Russian Journal of Education and Psychology. 2016. № 1 (57). С. 92–99. <https://doi.org/10.12731/2218-7405-2016-1-9>.

13. Камерон К. С., Куинн Р. Э. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001. 311 с.

14. Карандашев В. Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство. СПб.: Речь, 2004. 70 с.

15. Леонтьев Д. А. Методика изучения ценностных ориентаций. М.: Смысл, 1992. 17 с.

16. Коновалов А. А., Шаров А. А. Анализ интеркорреляций компетентностных дефицитов педагогов профессионального образования // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2022. № 2 (10). С. 9–26. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2022-2-9-26>.

Статья поступила в редакцию 11.10.2022; одобрена после рецензирования 25.11.2022; принята к публикации 28.11.2022.

The article was submitted 11.10.2022; approved after reviewing 25.11.2022; accepted for publication 28.11.2022.