

## **МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ**

*Купчинова Т. В., канд. социол. наук, доц., г. Минск*

В нашей стране интерес к изучению такого феномена как «организационная культура» постепенно возрастает. Это связано, в первую очередь, с поиском дополнительных инструментов мотивации персонала. Различие в понимании истоков формирования и сущности организационной культуры нашло отражение в значительном количестве определений, как среди западных, так и отечественных исследователей. Несмотря на все многообразие подходов к определению феномена «организационная культура», практически все сходятся во мнении относительно ее основных проявлений: традиционно наблюдаемые формы поведения, нормы и правила поведения, доминирующие ценности, философия, организационный климат, символы и знаки. Вместе с тем вопрос о том, какие методы использовать при ее изучении, является дискуссионным. Предпочтение того или иного метода формируется на основании позиции исследователя в понимании природы феномена «организационной культуры».

Рационально-прагматический подход связывают с именами Т. Питерса, Р. Уоттермана, Э. Шейна. Организационная культура является подсистемой организации, рационально спланированной и выстроенной руководством. Изучив ценности, приоритеты сотрудников, уровень их лояльности компании можно определить сложившейся тип культуры и выработать рекомендации по управлению персоналом.

Феноменологический подход к исследованию организационной культуры, восходит к разработкам Д. Сильвермана и П. Бергера. Культура есть сущность самой организации. Она не направлена на то, чтобы полностью программировать поведение индивида в организации, скорее призвана обеспечивать согласованное восприятие реальности.

Как правило, специалисты-практики при исследовании организационной культуры чаще всего используют количественные методы. Очевидно, что опросы, позволяют получить доступ к репрезентациям – мнениям сотрудников о работе, удовлетворенности методами управления персоналом, организации в целом (Р. Харисон, К. Камерон, Р. Куинн, Д. Денисон и др.)

Достоинствами количественных методов является их относительная простота, возможность максимальной вовлеченности сотрудников в процесс

исследования и получения оценок по различным параметрам корпоративной культуры.

Качественные методы исследования позволяют получить подробную информацию об интерпретациях, глубинной мотивации, потребностях и предпочтениях сотрудников организации. К ним следует относить глубинное интервью, наблюдение, дискурс-анализ и конверсационный анализ.

Глубинное интервью целесообразно проводить на начальном этапе изучения организационной культуры для уточнения формулировок рабочих гипотез, направлений предполагаемого исследования.

Контент-анализ является качественно-количественным методом исследования и предполагает извлечение необходимой исследователю информации из документальных источников: годовые отчеты, письма, корпоративные кодексы и т. д. На основании контент-анализа можно выделить ценности, на которые делают акцент руководители компании в кодексах, заявлениях, обращениях к сотрудникам.

Дискурс-анализ как метод исследования организационной культуры акцентирует внимание на тексте, контексте и пользователе языка. Исследование организационной культуры при помощи дискурс-анализа базируется на раскрытии способа, который показывает, как использование языка формирует организационную культуру. Исследователь, изучая организационную культуру с помощью данного метода, может установить способы, которыми дискурс объясняет скоординированные действия, выполнение задач, развитие отношений и социальные процессы в организациях. В качестве объекта анализа могут выступать корпоративный кодекс, должностные инструкции, приказы и другие письменные документы.

Целью конверсационного анализа (Х.Сакс) является описание социальных практик и ожиданий, на основе которых собеседники конструируют свое собственное поведение и интерпретируют поведение другого. Таким образом, при исследовании организационной культуры с помощью конверсационного анализа можно анализировать:

- структурную организацию разговора, которая отражает формальные и неформальные процедуры взаимодействия в системах сотрудник – сотрудник, руководитель – руководитель, сотрудник – руководитель;

- порядок говорения (очередность высказываний), т. е. получение права говорить как отражение иерархической структуры, властных отношений в организации;
- отношения локальных и институциональных контекстов, которые выявляют степень свободы, соотношение формальной и неформальной коммуникации в компании. Можно рассмотреть, как и насколько структура повседневного разговора становится специализированной, упрощенной, редуцированной, т. е. структурно приспособленной к целям организации;
- анализ ситуаций взаимного непонимания, связанных с ним конфликтов, нарушения порядка разговора. Способами устранения данных противоречий являются «механизмы исправлений». Анализ такого рода информации позволит получить сведения о способах разрешения конфликтов, способах взаимодействия в кризисных ситуациях.

Метод наблюдения предполагает исследование организационной культуры в естественных условиях. Роль наблюдателя может быть различна. При полном участии наблюдатель является полноправным членом организации, участвует во всех процессах организационного взаимодействия. При этом никто из сотрудников не должен знать о действительном положении исследователя. Такой метод имеет некоторые отрицательные моменты: необходимость освоения новой ролевой позиции, повышение субъективизма в процессе оценки различных ситуаций и др. В ситуации открытого наблюдения, когда всем членам организации известна позиция исследователя, акцент переносится на экспертный анализ различных характеристик корпоративной культуры.

Стоит отметить, что и качественная, и количественная методология имеют свои ограничения. Выбор метода зависит от целей, задач, гипотез исследования. Вместе с тем наиболее полного изучения организационной культуры можно добиться при условии комплексного подхода, предполагающего использование как качественных, так и количественных методов.