

ВОСПРИЯТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ РАБОТНИКАМИ КОМПАНИИ НА РАЗНЫХ СТАТУСНЫХ ПОЗИЦИЯХ

Феномен организационной культуры уже на протяжении достаточно долгого времени является предметом интереса, как теоретиков организационной коммуникации, так и непосредственно менеджеров. Однако сегодня все больше говорят о неоднозначности культуры организации и функций для организации и работников. Один из аспектов критики организационной культуры связан с проблемой восприятия работниками компании культуры. Неоднозначное восприятие работниками компании организационной культуры поднимает актуальный вопрос о том, является ли культура действительно значимым элементом в управлении всей организацией.

Как отмечает М. Элвессон, различия в восприятии культуры определяется не тем, что менеджеры по-особому «строят» эту культуру, а, в первую очередь, различиями в задачах, рабочих процессах, общих условиях работы и иных демографических и организационных характеристиках — комплексом статусов (как формальных/неформальных, так и предписанных/достигаемых статусов) конкретного работника [1, с. 342]. Идея Д. Майерса о том, что неравный статус создает почву для предрассудков и различиях в поведении в целом была подтверждена множеством экспериментов (в том числе знаменитый тюремный эксперимент Ф. Зимбардо) [2, с. 448–458]. Принадлежность же к одной из выделяемых по различным критериям статусной группе способствует формированию некоторой общей системы избирательности внимания, что обуславливает общий взгляд на культуры организации у работников со схожими статусными позициями.

В качестве объекта исследования особенностей восприятия организационной культуры работниками компании на различных статусных позициях выступили сотрудники СООО «Гейм Стрим». Опрос пятидесяти двух сотрудников отделов Publisher и WoT Development по адаптированному под организацию опроснику Камерона-Куина позволил выявить сопоставить различия в восприятии культуры данной организации по таким статусным критериям как «отдел», «пол», «иерархическая позиция», «стаж работы».

В целом по всей организации доминирующим типом культуры (как при оценке реальной, так и при оценке предпочитаемой ситуации) является клановая культура (37,6 и 38,22 пункта, соответственно, что более чем на 10 пунктов больше чем по другим типам культуры). В качестве наименее характерного для СООО «Гейм Стрим» типа культуры сотрудники отметили бюрократический тип культуры.

Как сотрудники отдела Publishers, так и сотрудники отдела WoT Development в качестве доминирующего типа культуры отмечают клановый. Тем не менее, сотрудники отделов не единодушны в определении доли других типов культур в профиле культур организации. Например, если у Publishers доля рыночной культуры фактически одинакова как в реальной, так и в предпочитаемой ситуации (24,00 и 24,58 пункта, соответственно), работники WoT Development предлагают снизить долю данного типа культуры в профиле (с 27,14 до 19,76 пунктов).

При сохранении доминирования кланового типа культуры, сотрудники-женщины вторым по значимости в жизни организации отмечают адхократический тип (28,59 пунктов в реальной ситуации и 30,08 пунктов в предпочитаемой у женщин, и, соответственно, лишь 19,79 и 21,33 у мужчин). Кроме того, опрошенные сотрудники-женщины, в отличие от мужчин, в предпочитаемом профиле отмечают необходимость существенно снизить долю бюрократического типа культуры (с 18,52 до 12,08 пунктов у женщин, у мужчин – с 16,41 до 15,67).

Как показало сравнение профилей восприятия культуры компании по статусному критерию иерархической позиции, простые работники и менеджеры компании по разному смотрят на значение клановой культуры в компании. Руководители, как и сотрудники выделяют клановый тип культуры как наиболее значимый в реальности для организации (43,31 и 36,95 пунктов, соответственно), но, возможно для организации более чёткого управления, предлагают сократить его долю (до 33,75 пунктов) в пользу бюрократического типа культуры (с 18,75 на 24,53).

Были выявлены различия в структуре профилей культуры работников в зависимости от стажа. Работники, которые проработали в компании менее полугода, и, возможно, не до конца прошли период адаптации, предлагают снизить долю бюрократического типа культуры (с 20,97 до 13,61 пунктов). В то же время, сотрудники, проработавшие более трех лет, и, наверняка, знакомые с проблемами организации предлагают перенести локус культуры с внутренней среды и ориентации на стабильность за счёт уменьшения доли бюрократического типа культуры (с 20,10 до 14,56 пунктов) в пользу адхократического (с 19,01 до 25,26 пункта).

Основной вывод сопоставления восприятия культуры организации в зависимости от различных статусных критериев в СООО «Гейм Стрим» связан с однозначно доминирующей ролью кланового типа культуры. Данная особенность культуры организации, а также различия в между реальным и желаемым профилем культуры различных статусных групп может стать основой для разработки рекомендаций по развитию культуры данной организации.

1. Элвессон, М. Организационная культура / М. Элвессон. – Харьков: Изд-во Гуманитарный центр, 2005.

2. Майерс, Д. Социальная психология / Д. Майерс. – СПб. : Питер, 1997.