

Лозинський Олег, Тереза П'єсуч, Ельжбета Щигел, Катажина Чуді-Лясковська.
Дослідження психологічного впливу організаційних культур в трудових колективах на співробітників



У статті висвітлено результати емпіричного дослідження особливостей впливу організаційної культури в трудових колективах на психологічний стан співробітників, отриманих методом анонімного анкетування респондентів.



Ключові слова: організаційна культура, сильна/слабка організаційна культура, вплив організаційної культури на особистість співробітників.



Lozynskiy Oleg, Piecuch Teresa, Szczygiel Elżbieta, Chudy-Laskowska Katarzyna. Badanie psychologicznego wpływu kultury organizacyjnej na zachowania osób współpracujących w zespołach

W artykule przedstawiono wyniki empirycznego badania osoblności wpływu kultury organizacyjnej na stan psychiczny pracowników.

Słowa kluczowe: kultura organizacyjna, silna / słaba kultura organizacyjna, wpływ kultury organizacyjnej na pracowników.



Постановка проблеми. Взаємовплив організаційної культури в трудових колективах та психологічних особливостей співробітників є недостатньо дослідженою проблемою. Для прикладу, авторитарна оргкультура передбачає усунення з групи осіб з нонкон-

формістськими якостями, які налаштовані на індивідуальний стиль поведінки і спротив формальному менеджменту (у випадку зловживань ним владою), що у результаті спричиняє те, що в групі залишаються лише гіперлояльні співробітники. Тому слід припустити, що різні типи організаційних культур передбачають відбір (селекцію) співробітників з певними особистісними психологічними характеристиками, або ж явний (з боку менеджменту) або прихований (з боку анонімної організаційної культури) примус персоналу проявляти певного типу психологічні характеристики і поведінкові стратегії.

Метою дослідження є емпірична перевірка припущення щодо взаємозв'язку організаційної культури в трудовому колективі з окремими психологічними якостями осіб, які в ньому працюють.

Аналіз досліджень з даної тематики. Взаємозв'язок стилю управління в організаціях з особистісними характеристиками персоналу почали досліджувати дослідники *неофрейдисти* [1]. Так, Гарольд Лассвелл виділяв типи лідерів, засоби їх управлінського впливу та особистісні якості його соціального оточення:

- *лідер-агітатор* – «оральний» (комунікативний) тип особистості; харизматичний (неформальний) стиль управління; піддатливість його послідовників до суттєвого навіювання та некритичної лояльності;
- *лідер-адміністратор* – «анальний» (ієрархічно-владний) тип особистості; авторитарний або бюрократичний стиль управління; схильність його підлеглих до конформізму та підлеглості;
- *лідер-теоретик* – «генітальний» (продуктивно-творчий) тип особистості; демократичний стиль управління; компетентність, психологічна зрілість, самомотивованість його колег.

Різні типи лідерства передбачають цілісну соціальну систему елементів та їх взаємозв'язків, що охоплює лідера, членів його команди, характер їх комунікації, взаємозалежність, організаційну культуру.

У сучасних публікаціях з психології менеджменту, на

жаль, такий цілісний системний підхід не застосовується, і здебільшого фрагментарно розглядають різні типи організаційних культур без їх взаємозв'язків з іншими елементами соціальної системи – особистісними та професійними характеристиками менеджерів (керівників), персоналу, їх посадових повноважень, особливостей їх комунікації, етапу розвитку організації і т.п. [2; 3; 4; 5; 6; 7].

Виклад матеріалу. Для дослідження впливу організаційних культур на особистість співробітників фірми проведено пілотне анонімне анкетування вибірки обсягом 130 респондентів, що працюють на Львівщині. В анкеті застосовано 4 запитальники: стандартизований «Запитальник особливостей організаційної культури» [5], тест «Загальної самоефективності» (Шварцер Р., Єрусалем М., Ромек В.Г.) [8], авторський запитальник «Сила організаційної культури», авторську шкалу «Антикорупційна спроможність особистості» [9].

Опис вибірки. Форма власності праці: а) бюджетні організації – 29%; комерційна фірма – 70%, громадська організація – 1%. Вік респондентів: до 35 років – 70%; більше 36 років – 30%. Стать респондентів: жіноча – 70%; чоловіча – 30%. Освіта: вища – 55%; середня спеціальна – 45%. Рівень місячних доходів:

- до 5000 грн – 32%.
- до 8000 грн – 29%.
- до 11000 грн – 17%.
- більше – 15%.

За результатами оцінки результатів тесту «Загальної самоефективності» (Шварцер Р., Єрусалем М., Ромек В.Г.) загальна самоефективність у 28% низька; у 62% - посередня; лише у 10% - висока.

За результатами оцінки результатів «Запитальника особливостей організаційної культури» встановлено, що в пілотній вибірці найбільш поширеною є організаційна культура, орієнтована на завдання (середнє значення 3,7); друге місце займає авторитарна організаційна культура (2,8) та культура, орієнтована на людину (2,7); на останньому місці бюрократична організаційна культура –2,2.

За результатами аналізу результатів запитальника «Сила організаційної культури» встановлено розподіл організаційних культур за «індексом сили»:

- «сильна» організаційна культура у 41% фірм та організацій (індекс 8-10);
- «середньої сили» організаційна культура у 51% фірм та організацій (індекс 4-7,5);
- «слабка» організаційна культура у 8% фірм та організацій (індекс 0-3,5).

За результатами аналізу результатів встановлено розподіл організаційних культур за «індексом інноваційності»:

- «високий рівень інноваційності» організаційної культури у 29% фірм та організацій (індекс 8-10);
- «середній рівень інноваційності» організаційної культури у 53% фірм та організацій (індекс 4-7,5);
- «низький рівень інноваційності» організаційної культури у 18% фірм та організацій (індекс 0-3,5).

У таблиці 1 представлено відсоток респондентів, які охарактеризували елементи організаційної культури за місцем праці.

Табл. 1

Розподіл респондентів щодо елементів організаційної культури

Елементи організаційної культури фірми	Частка респондентів у %	
Назва фірми є відомою і престижною	Ні – 34%	Так -66%
Співробітники користуються фірмовою символікою, одягом або іншими фірмовими речами?	Ні – 42%	Так - 58%
Яка тональність оголошень в приміщенні?	Наказова – 16%	Інформуюча – 84%
Як поведуться співробітники, коли їм повідомлять, що їх колега захворів ?	Нарікатимуть, що побільшало роботи – 20%	Обговорять як розподілити його роботу – 80%
Як поведуться співробітники стосовно інформації про посадове підвищення їх колеги?	Значна частина відреагує скептичними репліками – 32%	Більшість щиро привітають – 68%

Як поставляться співробітники щодо проведення тренінгу професійних навиків (у робочий час)?	Як до чергової трудової повинності або з байдужістю – 43%	З живим інтересом і очікуванням – 57%
Чи відгукнуться співробітники щось запропонувати у письмовій формі у випадку влаштування «Скриньки ідей і пропозицій»?	Скринька швидше за все залишиться майже порожньою – 48%	Письмових пропозицій та ідей буде багато – 52%
Співробітникизобов'язані лише виконувати вказівки керівника, звітувати про їх виконання – 31%	...можуть самостійно приймати рішення в межах своїх посадових обов'язків – 69%
Більшість співробітників...	...є більш-менш добрими виконавцями – 44%	...є хорошими спеціалістами в своїй сфері – 56%
Зарплата в працівників...	...стабільна, в розмірі посадового окладу – 50%	...гнучка, складається з посадового окладу плюс надбавки (бонуси) за додатковий внесок – 50%
Належне виконання виробничих нормативів...	...вимагає від працівника значних витрат з власної зарплати – 20%	...не вимагає від працівника витрат з власної зарплати – 80%
Конструктивні пропозиції працівників щодо рішень керівництваздебільшого ігнорує – 22%	... підтримує – 78%
Як ставляться співробітники до вказівок безпосереднього керівника?	З думкою «як би швидше цей монолог закінчився» - 39%	З інтересом і повагою – 61%
Як співробітники реагують на критику з боку керівника ?	Вислуховують мовчки і відчужено 45%	Відповідають із застереженнями та

		аргументацією – 55%
Як поводяться співробітники, коли повз них проходить керівник (наприклад у коридорі або під час роботи) ?	Ніяковіючи, намагаються не потрапити йому на очі – 18%	Поводяться спокійно як завжди – 82%
Як проходять виробничі наради?	Керівник одноосібно доводить до відома підлеглих розпорядження і нормативи, дає безапеляційну оцінку результатів їх роботи – 37%	Керівник залучає з доповідями відповідальних за окремі напрямки роботи, готовий почути конструктивні пропозиції що можуть вплинути на рішення – 63%
Як часто співробітників інформують про плани та зміни?	Із запізненням – 24%	Регулярно і завчасно – 76%
Цінності та цілі керівника і співробітників...	...суперечать один одному – 25%	...скеровані в тому ж напрямку – 75%
Організаційна культура передовсім скерована...	...на тримання керівництвом контролю – 24%	...на отримання колективом результату – 76%
Психологічна атмосфера в колективі	Не здорова – 15%	Конструктивна – 85%

Аналіз результатів кореляційного та порівняльного аналізу. Результати анкетування були досліджені для виявлення кореляцій між змінними. Подаємо таблицю значущих кореляцій (див. табл.2) та їх інтерпретацію.

Шкала «Індекс сили організаційної культури» має посередню зворотну кореляцію з шкалою «Бюрократична організаційної культури» ($r = -0,49$; $p < 0,05$); має посередню пряму кореляцію з шкалою «Організаційна культура, орієнтована на людину» ($r = 0,32$; $p < 0,05$); має слабку пряму кореляцію з шкалою «Загальна самоефективність» ($r = 0,26$; $p < 0,05$); має слабку пряму кореляцію з шкалою

«Антикорупційна спроможність» ($r = 0,21$; $p < 0,05$).

Табл. 2

Кореляційна таблиця. Вибірка 120 респондентів.

	Авторитарна орг. культура	Бюрократична орг. культура	Культ., орієнтована на завдання	Культ., орієнтована на людину	Індекс інноваційності орг. культури	Індекс сили орг. культури	Антикор. спроможність
Авторитарна орг. культура	1,0						
Бюрократична орг. культура		1,00					
Культ., орієнтована на завдання		-0,37	1,00				
Культ., орієнтована на людину	-0,23	-0,40		1,00			
Індекс інноваційності орг. культури	0,11	-0,51	0,17	0,24	1,00		
Індекс сили орг. культури		-0,49		0,32	0,87	1,00	
Антикор. спроможність		-0,17	0,15	0,17	0,13	0,21	1,00
Заг. самоефективність		-0,26	0,12		0,17	0,26	0,15

Шкала «Індекс інноваційності організаційної культури» має посередню зворотну кореляцію з шкалою «Бюрократична організаційної культури» ($r = -0,51$; $p < 0,05$); має посередню пряму кореляцію з шкалою «Організаційна культура, орієнтована на людину» ($r = 0,24$; $p < 0,05$); має сильну пряму кореляцію з шкалою «Індекс сили організаційної культури» ($r = 0,87$; $p < 0,05$).

Отримані результати засвідчують, що бюрократизація стосунків в організації найбільшою мірою зменшує силу та інноваційність організаційної культури, що проявляється у спробах формувати формальні бар'єри в циркуляції інформації між окремими підрозділами, між співробітниками та менеджерами фірми. Розвиток трудового колективу на різних етапах життєвого циклу організації має знищувати бюрократичні умовності і штучні перепони між співробітниками під час підготовки, ухвалення та реалізації рішень, підбиття підсумків трудової діяльності. Це реальний шлях збереження конкурентоспроможності колективу фірми в ринкових умовах. Крім того бюрократизація знижує загальну самоефективність співробітників.

Результати підтверджують припущення, що альтернативою до бюрократичної (має деструктивний вплив на організацію) є «Організаційна культура, орієнтована на людину», оскільки цей тип виробничих відносин зміцнює колектив, сприяє збільшенню його інноваційного потенціалу, особливо в тих галузях (економіки, сфери надання послуг, культури, освіти, науки і т.п.), де необхідне впровадження інновацій.

Водночас слід зазначити, що, як засвідчують результати кореляційного аналізу емпіричних даних, сильна організаційна культура не виникає сама-по-собі, її формують співробітники з певними психологічними характеристиками, а саме – люди, які мають високі показники загальної самоефективності та антикорупційної спроможності – особистісної характеристики, що проявляється у психологічній здатності протистояти авторитарним і бюрократичним управлінським тенденціям, корупційному тиску, а також проявляється в спроможності особистості діяти у соціально ризикованих ситуаціях. Сильна організаційна культура в колективі виникає внаслідок психологічної та громадянської зрілості співробітників, свідомих, вольових їх зусиль, всупереч вимогам корумпованих менеджерів, нав'язуваним «правилам» корупційної субкультури, всупереч спокусам уникнути особистої відповідальності за рішення та стан справ.

Висновки. Здійснений аналіз результатів емпіричного дослідження вказує на взаємозв'язках специфіки організаційної культури в колективах з індивідуально-психологічними характеристиками співробітників. Спроби змінити організаційну культуру часто спотикаються об якості персоналу, котрі істотно змінити в дорослому віці є фактично нереальним до виконання завданням. Тому з реалістичного погляду зміни організаційної культури, на нашу думку, можливі, на жаль, здебільшого шляхом заміни частини співробітників (рекрутування агентів змін) та менеджерів.

Список джерел:

1. Райкрофт Ч. Краткий словарь психоанализа / Ч. Райкрофт [пер. с англ. Л.В. Топоровой, С.В. Воронина, И.Н. Гвоздева],

- [под ред. С.М. Черкасова]. – СПб.: Восточно-Европейский Институт Психоанализа, 1995. – 288 с.
2. Змерзла Т.І. Типологія організаційної культури / Т.І. Змерзла // Науковий вісник Херсонського державного університету: Серія Економічні науки. – Вип. 5. – Частина 2, 2014. – Херсон: Вид-во Херсонського державного університету. – С. 99-102.
 3. Знак К.О. Порівняльний аналіз методичних підходів до діагностикування корпоративної культури та перспективи їх використання на підприємствах машинобудівної галузі [Електронний ресурс] / К.О. Знак // Бізнесінформ. – №11, 2012. – С. 270-272. – Режим доступу: www.business-inform.net
 4. Туленков М.В. Сучасні теорії менеджменту: навч. посібник / М.В. Туленков. – К.: Каравелла, 2007. – 304 с.
 5. Сербинович Л. Ю. Управление организационной культурой: учебное пособие [Електронний ресурс] / Л. Ю. Сербинович. – Ростов н/Д : ФГБОУ ВПО РГУПС, 2013. – 90 с. – Режим доступу: <http://um.co.ua/3/3-4/3-4027.html>
 6. Синецька Л.Р. Психологічні механізми конформної поведінки учасників ухвалення групових політичних рішень [текст]: дис. ... канд. псих. наук. 19.00.11 / Л.Р. Синецька. – К., 2015. – 143 с.
 7. Соловйова А.С. Витоки теорії авторитарної особистості у зарубіжній політичній науці (30-70-і рр. XX ст.) [Електронний ресурс] / А.С. Соловйова. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/25_NNP_2009/Politologia/49534.doc.htm
 8. Шварцер Р., Ерусалем М., Ромек В. Русская версия шкалы общей самооффективности Р.Шварцера и М.Ерусалема // Иностранная психология. – 1996. – №7. – С. 71-77.
 9. Лозинський О.М. Психологія політичної корупції: Монографія / О.М. Лозинський. Видання друге, доповнене. – Львів: В-во «СПОЛОМ», 2017. – 368 с.
 10. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шейн [под ред. В.А. Спивака], [пер. с англ.]. – СПб: Питер, 2002. – 336 с.

*@ Лозинський Олег, Teresa Piecuch, Elżbieta Szczygieł,
Katarzyna Chudy-Laskowska, 2018*