

Секция «Психология»

Образ идеальной организационной культуры у сотрудников с различными карьерными ориентациями

Брукштын Ксения Александровна

Студент

Белорусский государственный университет, Философии и социальных наук, Минск, Беларусь

E-mail: brukshtyn_kseniya@mail.ru

Организационная культура (ОК) рассматривается как феномен, определяющий удовлетворенность сотрудника работой, а также привлекающий в организацию ценных сотрудников [1, 2, 4, 9, 10, 11, 13, 14]. Степень принятия ОК напрямую связана с соотношением организационных ценностей с ценностями индивидуальными [3, 5, 7, 8]. В результате теоретического анализа мы выдвинули **гипотезу**: образ идеальной организационной культуры связан с карьерными ориентациями сотрудника. Это может быть обусловлено двумя положениями:

1. Основой, фундаментом, ядром организационной культуры являются **ценности** компании. Ценности компании – это интеграция ценностей ее сотрудников. Карьерные ориентации – составляющая общей структуры ценностей человека.

2. Образ желаемой организационной культуры указывает на «осознанное влечение, отражающее потребность; переживание, перешедшее в действенную мысль о возможности чем-либо обладать или что-либо осуществить» [6]. Т.е. это представления сотрудника об идеальной организации. В представлениях об идеальном ярко отражаются ценности человека (карьерные ориентации).

Методологическая основа исследования представлена теоретической моделью «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей» [12] и концепцией Э. Шейна о типах карьерных ориентаций [15]. **Методики**: инструмент оценки организационной культуры (OCAI) К. Камерона и Р. Куинна и тест Э. Шейна «Якоря карьеры».

Выборка: 180 работающих человек РБ мужского и женского пола с различными карьерными ориентациями, разных возрастов и с разным стажем работы.

Э. Шейн выделяет **9 карьерных ориентаций**. С помощью факторного анализа мы разбили эти карьерные ориентации на **три карьерных типа**:

1) **«Преданные делу профессионалы»**: Стабильность работы (0,752), Профессионализм (0,738), Служение (0,706), Менеджмент (0,618);

2) **«Независимые новаторы»**: Предпринимательство (0,814), Независимость (0,779), Вызов (0,579), Менеджмент (0,566);

3) **«Консервативные интеграторы»**: Стиль жизни (0,913), Стабильность места жительства (0,647).

Результаты эмпирического исследования:

Вне зависимости от преобладающих карьерных ориентаций, а также от пола, возраста, в качестве идеальной ОК типа Клан выбрало большинство респондентов.

Наибольшее предпочтение ОК типа «Адхократия» отдают «Независимые новаторы».

В качестве идеальной ОК тип «Рынок» выбрало меньшинство респондентов. Среди этого меньшинства наибольшее предпочтение данному типу отдают «Независимые новаторы».

Наибольшие предпочтения бюрократическому типу ОК отдают «Преданные делу профессионалы» и «Консервативные интеграторы».

В результате образы идеальной ОК в зависимости от карьерных ориентаций сотрудников разделились на две группы: первая группа представлена ОК типов «Клан» и «Бюрократия», вторая группа включает ОК типов «Адхократия» и «Рынок».

По рамочной конструкции конкурирующих ценностей (K.S. Cameron, R.E. Quinn, 2005), культуры разделились по измерению «внутренняя ориентация – внешняя направленность».

Таким образом, в результате эмпирического исследования наша **общая гипотеза подтвердилась частично**:

1. Наибольшее предпочтение среди сотрудников с разными карьерными ориентациями было отдано ОК типа «Клан». Мы объясняем данные тенденции культурными особенностями респондентов. Для проверки данной гипотезы требуются дополнительные кросскультурные исследования.

2. При выборе идеальной ОК сотрудники руководствуются соотношением собственных ценностей (карьерных ориентаций) с ценностями организации.

3. В образах идеальной ОК не наблюдается статистически значимых различий между сотрудниками карьерных типов «Преданные делу профессионалы» и «Консервативные интеграторы». Однако предпочтения «Независимых новаторов» значимо отличаются от этих двух типов.

4. Сотрудники с такими карьерными ориентациями, как «Стабильность работы», «Профессионализм», «Служение», «Менеджмент», «Стиль жизни», «Стабильность места жительства» чаще выбирают ОК типа «Клан» и «Бюрократия». А сотрудники с такими карьерными ориентациями, как «Предпринимательство», «Независимость», «Вызов», «Менеджмент» чаще других предпочитают ОК типа «Адхократия» и «Рынок».

5. Карьерные ориентации сотрудника при выборе образа желаемой ОК связаны, в первую очередь, с ценностью для сотрудника интеграции и единства (внутренняя ориентация) или дифференциации и соперничества (внешняя ориентация).

Литература

1. Аверин А.В. Корпоративная культура современного общества. Дисс. ... д-ра филос. наук. Ставрополь, 2006.
2. Аксеновская Л.Н. Социально-психологическая модель организационной культуры: концепция, методология, технология изменения. Дисс. ... д-ра псих. М., 2008.
3. Барсегян А.Э. Психологические особенности планирования кадров организации на основе карьерных ориентаций сотрудников. Автореф. дисс. ... канд. псих. наук. Ереван, 2010.
4. Брукштын К.А. Роль организационной культуры в формировании имиджа компании // Человек. Культура. Общество: материалы. VII науч. конф. студентов, магистрантов и аспирантов фак. филос. и соц. наук БГУ. Минск, 14 апр. 2010 г. Минск, 2011. С. 12–13.

5. Васильева Е.О. Карьерный успех в жизненных стратегиях управленческого персонала современной организации. Автореф. дисс. . . . канд. социологических наук. Ростов-на-Дону, 2009.
6. Головин С.Ю. Желание // Словарь психолога-практика. – 2-е изд., перераб. и доп. – Мн., 2007. С. 112.
7. Зайцева Л.А. Характеристики и факторы выбора карьеры в связи с индивидуально-психологическими особенностями и этапами профессионального становления субъектов. Автореф. дисс. . . . канд. псих. наук. Ростов-на-Дону, 2006.
8. Овсейчик Н.В. Карьерные ориентации руководителя в условиях структурных изменений отрасли на современном этапе развития российского общества (на материалах забайкальской железной дороги). Автореф. дисс. . . . социол. наук. Улан-Удэ, 2009.
9. Стоянова В.А. Оценка влияния организационной культуры предприятия на эффективность производительной деятельности // Менеджмент в России и за рубежом. 2005. № 1. С. 3–9.
10. Фофанова Г.А., Брукштын К.А. Роль организационной культуры в формировании имиджа компании // Психологический журнал: ежеквартальное научно-практическое издание. 2010. № 1. С. 53–58.
11. Alvesson M. Understanding organizational culture. London, 2002.
12. Cameron K.S., Quinn R.E. Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values framework. San Francisco, 2005.
13. Kunde J. Corporate religion: building a strong company through personality and corporate soul. London, 2002.
14. Rogelberg S.G. Encyclopedia of industrial and organizational psychology. New York, 2007.
15. Schein E.H. Organizational culture and leadership. San Francisco, 2004.

Иллюстрации

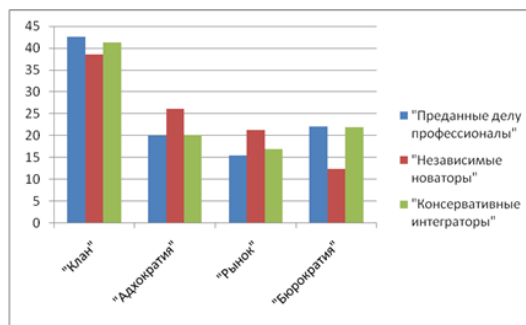


Рис. 1: Взаимосвязь карьерных ориентаций с образом идеальной организационной культурой