

## СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ИССЛЕДОВАНИЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Князюк А.Д.

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники  
г. Минск, Республика Беларусь

Саввич К.Ф. – доктор биологических наук, профессор

В психологии принцип системности заключается в подходе к изучению психических явлений, при котором они рассматриваются как система, несводимая к сумме своих элементов и обладающая структурной организацией. Благодаря структурной организации свойства каждого элемента определяются его местом в структуре. Важнейший постулат принципа системности в психологии гласит, что все психические процессы организованы в многоуровневую систему, элементы которой приобретают новые свойства, задаваемые ее целостностью. Системный анализ - это выделение составляющих систему элементов и структурно-функциональных связей (причем не сводимых к каузальным), обоснования ее уровней и системообразующих факторов, единства организации и функций, стабильности и управления.

Цель исследования заключалась в сравнении мотивационно-ценностных ориентации сотрудников разного пола в условиях существующей в организации организационной культуры.

Методологическую основу исследования обеспечивала методика «Ценностные ориентации» М. Рокича и методика оценки организационной культуры «OCAI» (К. Камерон и Р. Куинн).

Результаты исследования системы ценностных ориентаций с помощью методики «Ценностные ориентации» М. Рокича, показали, что наиболее значимыми терминальными ценностями сотрудников являются: активная, деятельная жизнь (10,5), здоровье (10,8), спокойствие в стране (15,4), жизненная мудрость (10,6), интересная работа (11,9), наличие верных и хороших друзей (11,4), свобода поступков и действий (16,1), творческая деятельность (13,6), получение удовольствий (11,4). В исследуемых выборках значимость указанных ценностей имеет следующий вид: активная, деятельная жизнь (женщины – 11,8, мужчины – 9,2), здоровье (женщины – 11,5, мужчины – 10,2), спокойствие в стране (женщины – 15,9, мужчины – 14,9), жизненная мудрость (женщины – 10,2, мужчины – 11), интересная работа (женщины – 11,1, мужчины – 12,7), наличие верных и хороших друзей (женщины – 11,8, мужчины – 9,2), свобода поступков и действий (женщины – 17,0, мужчины – 15,1), творческая деятельность (женщины – 15,3, мужчины – 11,9), получение удовольствий (женщины – 10,8, мужчины – 11,9). Также можно отметить, что для женщин большее значение, чем для мужчин имеет счастливая семейная жизнь (10,3 и 8,7 соответственно). Для мужчин большее значение, чем для женщин имеет материально обеспеченная жизнь (7,2 и 4,7 соответственно). Достоверность выявленных различий подтверждена данным статистического анализа, выполненного U-критерием Манна-Уитни: счастливая семейная жизнь (Uэмп=385), материально обеспеченная жизнь (Uэмп=349).

Анализ данных по «инструментальным ценностям» показал, что для сотрудников наиболее важными ценностями являются: аккуратность (11,9), непримиримость к своим и чужим недостаткам (16,2), терпимость к мнению других (12,9), рационализм (10,5), широта взглядов (10,8), чуткость (10,1). В выборках женщин и мужчин выраженность инструментальных ценностей имеет следующий вид: аккуратность (женщины – 9,3, мужчины – 14,5), непримиримость к своим и чужим недостаткам (женщины – 16,8, мужчины – 15,6), терпимость к мнению других (женщины – 11,8, мужчины – 14,2), рационализм (женщины – 11,6, мужчины – 9,4), широта взглядов (женщины – 11,7, мужчины – 9,9), чуткость (женщины – 11,5, мужчины – 8,7). Статистический анализ подтвердил различие большей значимости для женщин ответственности (Uэмп.=333), исполнительности (Uэмп.=387), рационализма (Uэмп.=405), для мужчин – аккуратности (Uэмп.=358), самоконтроля (Uэмп.=415), твердой воли (Uэмп.=379).

После обработки результатов, полученных в ходе диагностики сотрудников методикой OCAI, было выявлено, что более всего выражена иерархическая культура, которая характеризуется как формализованное и структурированное место работы. Лидеры организации — хорошие координаторы и организаторы. В основе деятельности коллектива лежат формальные правила и процедуры, поддерживающие заданный плавный темп деятельности. Успех организации связан с обеспечением стабильности, предсказуемости и рентабельности.

Менее всего выражен показатель адхократической культуры, что характеризует динамичное, предпринимательское и творческое место работы. Отличительными чертами лидеров организации являются умение предвидеть, новаторство, ориентация на риск. Базовые ценности организации заключаются в готовности к вызовам времени и внешней среды, преданности к экспериментированию и новаторству, постоянной деятельности на переднем рубеже знаний. Успех организации связан с производством уникальных и оригинальных продуктов и услуг.

Как видно существуют различия в текущей организационной структуре и предпочитаемой у сотрудников.

Изменения в организационной культуре необходимы. Однако дальнейшая эволюция должна носить более осознанный характер, всемерно поддерживая на первый взгляд не существенные, но весьма значимые в перспективе изменения, и также всемерно игнорируя кричащие, но безнадежно регрессионные. Основной целью такой эволюции является взвешенное и целенаправленное наращивание адхократической организационной культуры в управлении и деятельности заведения. Но нужно представлять, что этот процесс имеет существенные трудности для своей реализации, причем источники этих трудностей лежат как во внутренней, так и во внешней среде. Остановимся на некоторых из них.

Одним из источников трудностей для наращивания адхократической культуры является низкий уровень материально-технического оснащения мед. учреждений. Создание и поддержание современного материально-технического оснащения, обеспечивающего деятельность на переднем рубеже знаний, требуют значительных финансовых затрат, которые больница в рамках своего консолидированного бюджета (бюджетное и внебюджетное финансирование) не может себе позволить. Система грантов на научные исследования уже предполагает наличие в учреждении необходимой материально-технической базы.

Другим источником трудностей для наращивания адхократической культуры является система мотивации интеллектуального труда.

Для определения взаимосвязи между ценностными ориентациями и сформированностью организационной культуры был выполнен статистический анализ данных методом ранговой корреляции Спирмена, который показал, что:

- преобладание клановой культуры у мужчин взаимосвязано с доминированием таких ценностей, как интересная работа, общественное признание, равенство (в возможностях), жизнерадостность, непримиримость к своим и чужим недостаткам, твердая воля, широта взглядов;
- преобладание клановой культуры у женщин взаимосвязано с доминированием ценности «наличие верных и хороших друзей»;
- преобладание адхократической культуры у мужчин взаимосвязано с доминированием таких ценностей, как материально обеспеченная жизнь, счастливая семейная жизнь, уверенность в себе, наличие верных и хороших друзей, получение удовольствий, самоконтроль, честность, воспитанность;
- преобладание адхократической культуры у женщин взаимосвязано с доминированием таких ценностей, как интересная работа, любовь, творческая деятельность, непримиримость к своим и чужим недостаткам, смелость в отстаивании своего мнения, рационализм, высокие запросы, твердая воля;
- преобладание рыночной культуры у женщин взаимосвязано с доминированием таких ценностей, как активная, деятельная жизнь, материально обеспеченная жизнь, общественное признание, аккуратность;
- преобладание иерархической культуры у мужчин взаимосвязано с доминированием таких ценностей, как материально обеспеченная жизнь, уверенность в себе, жизненная мудрость, творческая деятельность, непримиримость к своим и чужим недостаткам, смелость в отстаивании своего мнения, независимость, чуткость;
- преобладание иерархической культуры у женщин взаимосвязано с доминированием таких ценностей, как творческая деятельность, непримиримость к своим и чужим недостаткам, воспитанность, высокие запросы

Таким образом, гипотеза, выдвигаемая в начале исследования, подтвердилась: существует взаимосвязь ценностных ориентаций и типа организационной культуры сотрудников.

**Список использованных источников:**

1. Асмолов, А.Г. Психология личности. Принципы общепсихологического анализа / А.Г. Асмолов. - М.: Изд-во МГУ, 1990. - 367 с.
2. Барабанщиков, В.А. Системная организация и развитие психики / В.А. Барабанщиков // Психологический журнал. – 2003. - №1. – С. 29 - 46.
3. Горбатенко, А.С. Системная концепция психики и общей психологии / А.С. Горбатенко. - Ростов-на-Дону: Изд-во Рост. педагог. ун-та, 1994. - 106 с.