

**Взаимосвязь типа организационной культуры и уровня доверия работников
производственного предприятия**

Научный руководитель – Азарнов Николай Николаевич

Караева Юлия Владиславовна

Выпускник (магистр)

Российский новый университет, Москва, Россия

E-mail: z_katerina_z@mail.ru

Проблема взаимосвязи доверия с организационно - психологическими феноменами, а именно корпоративной культурой остается мало изученной. Роберт Шо отмечает, что доверие в организации тесно связано с организационной культурой, а также с отдельными ее элементами - структурой организации и методами руководства [3]. Организационная культура может выступать инструментом формирования доверительных отношений между работниками. В связи с этим, актуальной задачей является выявление взаимосвязи типа и уровня доверия в организации и феноменов совместной жизнедеятельности, таких как корпоративная культура, стиль руководства, тип исполнительской деятельности. Цель исследования: выявление уровня доверия между работниками предприятия и анализ взаимосвязи доверительности в отношениях с типом корпоративной культуры. Теоретико-методологической основой работы послужил авторский подход Э. Шейна к особенностям и структуре организационной культуры; подход Кима Камерона и Роберта Куинна к классификации и способу определения воспринимаемой и желаемой организационной культуре; исследования проблемы доверия в работах Т. Скрипкиной, В. Шихирева, Р. Шо [1]. Методы исследования: методика межличностных отношений (ОМО), русскоязычная адаптация FIRO -В опросника В.Шутца; психометрический метод Дюке; модифицированная методика репертуарных решеток Келли с конституирующим значением «Доверяю как» и «Не доверяю как»; модифицированная методика оценки типа организационной культуры ОСАИ (K.Cameron, R.Quinn); анкета экспертной оценки; метод математико-статистической обработки кластерный анализ (метод одиночной связи и средней связи) [2]. Исследование проводилось на базе производственного предприятия ОАО «ЭЛЕКТРОЗАВОД», г. Москва. В исследовании приняли участие 2 бригады - (бригада №1 и бригада №2) по 20 человек. Всего выборку составили 40 человек, возрастной категории от 20 до 60 лет. С помощью модифицированной методики ОСАИ было выявлено, что доминирующим типом культуры в двух бригадах является клановая организационная культура. Клановой организационной культуре соответствует дружественная обстановка, высокий уровень сплоченности, высокий уровень доверительности в отношениях работников. Следует отметить тот факт, что по данному типу культуры самое высокое значение стандартного отклонения, что говорит нам о «разбросе» ответов и несогласованности испытуемых. Средние значения по четырем типам культуры в двух бригадах не имеют сильных различий. Высокие средние значения в двух бригадах по рыночному типу культуры и по иерархическому. На основании чего можно сделать вывод о том, что на формальном уровне отношения в бригадах четко структурированы. Руководитель исполняет роль координатора и контролера. Люди ориентированы на выполнение заданий и результат. По результатам методики В.Шутца (ОМО) среднегрупповой профиль показывает, что двум бригадам, в целом, свойственна средняя выраженность показателей потребности включения, контроля и потребности в аффекте. Это свидетельствует о том, что взаимодействия между членами групп являются приемлемыми, в достаточной степени эмоциональными.

Но различия существуют в области контроля в бригаде №2, что свидетельствует о наличии очагов напряженности. На основании полученных данных по методике В.Шутца были посчитаны коэффициенты взаимной совместимости (rK), коэффициент инициации (oK), коэффициент взаимного обмена (xK) для каждой области межличностных потребностей (включенность, контроль, аффект). Согласно этим данным в бригаде №2 потребность доминировать и контролировать, более выражена, чем потребность подчиняться. Эти факторы способствуют снижению уровня доверия. В бригаде №1, в целом, более высокий уровень совместимости в области контроля, который характеризуется высокой и средней способностью создавать и поддерживать межличностные отношения, основанные на компетентности, ответственности, способности принимать решения, что соответствует высокой степени доверия. Оба коллектива, в целом, характеризуется такими чертами как дружелюбие, склонность к сотрудничеству, кооперации, ответственность, стремление делиться эмоциями и чувствами. К психометрическому методу Дюке был применен кластерный анализ (метод одиночной связи). В бригаде №1 выявлена ярко выраженная клановость, поскольку большая часть работников (75%) объединены в один кластер. Следовательно, мера близости между работниками очень высокая, что говорит о высоком уровне доверительности между людьми. В рамках неформальных отношений, сформированы позитивные отношения между людьми, существует благоприятная обстановка для осуществления, трудовых обязательств. В ядро входят и руководители, следовательно, можно говорить о близости между подчиненными и руководителями. Все это положительно влияет на мотивацию работников и на производительность труда. Экспертная оценка подтвердила, что бригада №1 работает более эффективно, рабочий процесс организован, практически отсутствуют чрезвычайные ситуации, которые нарушают рабочий процесс и отражаются на производительности, что соответствует высокому уровню доверительности. По результатам психометрического метода Дюке в бригаде №2 отношения иерархичны, работники разделены на множество групп. Можно сказать, что в бригаде №2 клановость менее выражена. Можно предположить, что это связано с тем, что потребность контролировать в бригаде №2, более выражена, чем потребность подчиняться. В целом в бригаде №2 средняя мера близости и доверительности в отношениях. По результатам модифицированной методики репертуарных решеток Келли с конституирующим значением «Доверяю как» показатели приблизительно одинаковые для двух бригад. Содержательной наполненности доверительных отношений в бригаде №1 и №2 соответствует: легкость, открытость, свобода, искренность, что является смысловым ядром доверия в бригадах. С конституирующим значением «Не доверяю как»: отталкивающе, напряжено, типично, тяжело, что является смысловым ядром недоверия в отношениях членов бригады №1 и бригады №2. Согласно результатам проведенного экспериментально-психологического исследования можно сказать, что определенный тип организационной культуры формирует определенный уровень доверительности в отношениях рабочего коллектива. Корпоративная культура и доверие, являются не только значимыми факторами экономической эффективности предприятия, но и основными показателями психологической эффективности организации.

Источники и литература

- 1) Антоненко И.В. Обзор исследований по проблеме доверия // Социальный психолог. 2003. № 1. с. 26–35.
- 2) Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. – СПб.: Питер, 2001.
- 3) Шо Р. Доверие – ключ к успеху экономических реформ. - М., 1998.
- 4) Шо Р. Ключи к доверию в организации.- М., 2000.