

УДК 005.7:001

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ИЗУЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Лебедева Н.Ю., Широнина Е.М.

*Пермский национальный исследовательский политехнический университет,
Пермь, e-mail: ElenaShironina@yandex.ru*

Методологической сложностью при изучении организационной культуры является наличие различных подходов к ее изучению и, соответственно, противоречивый характер итогов проводимых исследований, что актуализировало потребность разобраться в их сущности и установить взаимосвязи. Все многообразие подходов и методов к изучению организационной культуры как социально-экономического явления предлагается структурировать на основе движения от абстрактного к конкретному с помощью нового подхода, который авторами был назван «познавательной пирамидой». Первый уровень, вершину пирамиды составляют философские подходы, а именно, диалектический и метафизический; второй уровень пирамиды представляют подходы к пониманию исследователем природы организационной культуры как объективной реальности, выделяя прагматический и феноменологический подходы; третий уровень формируют подходы к исследованию организационной культуры, такие как символический, когнитивный, социологический, нормативно-ценностный, институциональный, антропологический, психологический, деятельностный, критически-диалектический, компаративистский; четвертый уровень пирамиды образуют общелогические методы исследования организационной культуры, а именно, индукция, дедукция, анализ, синтез, моделирование, эксперимент; на пятом уровне в основании пирамиды представлены эмпирические методы исследования также как опросные методики, проективные методы, метод анализа документов, статистические методы. Авторы полагают, что предлагаемая методология применима к исследованию иных социально-экономических явлений.

Ключевые слова: организационная культура, подход, метод, познавательная пирамида

METHODOLOGY DIFFICULTIES OF ORGANIZATIONAL CULTURE STUDY

Lebedeva N.Y., Shironina E.M.

State National Research Polytechnic University of Perm, Perm, e-mail: ElenaShironina@yandex.ru

The presence of various approaches and methods of organizational culture study reveals various methodological difficulties during its research resulted in contradictions of studies. To reveal their nature and establish relations has become urgent now. With the help of new approach, named as «cognitive pyramid», the authors propose to structure all variety of approaches and methods of organizational culture study as social economic phenomena on the base of abstract-concrete transfer. The first level, the top of the pyramid, consists of the philosophic approaches, namely, dialectical and metaphysical. The second level of the pyramid presents researcher's approaches to the understanding of organizational culture as objective reality, namely pragmatic and phenomenological approaches. The third level is formed by such approaches to the organizational culture study as nominal, cognitive, sociological, normative-value, institutional, anthropological, psychological, action approach, critically dialectical, comparative approach. The forth level of the pyramid is formed by totally logical methods of organizational culture study, namely, induction, deduction, analysis, modeling, experiment. The fifth level, the basis of the pyramid, gives empirical methods of study, such as questioning, projective methods, documents' analysis and statistical methods. The authors believe that the proposed methodology can be applicable to the different economic phenomena research.

Keywords: organizational culture, approach, method, cognition pyramid

Одной из методологических сложностей при изучении понятия «организационная культура» является наличие различных концепций понимания ее природы. Многообразие подходов к изучению организационной культуры как к социально-экономическому явлению и противоречивый характер итогов проводимых исследований актуализировали потребность разобраться в их сущности и установить взаимосвязи.

Анализ литературы позволил выделить следующие подходы к исследованию организационной культуры, которые рассматриваются ниже в алфавитном порядке.

– Антропологический подход [1].

Этот подход требует изучения обусловленности культуры организации не социальными факторами, а природой человеческого рода, присущими каждому индивиду потребностями (в пище, одежде, жилище,

безопасности, свободном существовании, общении, духовном развитии и др.).

Антропологический подход требует не ограничиваться изучением влияния социальной среды или разумной, рациональной мотивации, но выявлять иррациональные, инстинктивные, биологические и другие мотивы политического поведения, обусловленные человеческой природой [1].

– Генетический подход [4].

В соответствии с пониманием механизмов возникновения и формирования организационной культуры выделяется генетический подход, когда культура представляет собой результат всей истории организации [4].

– Деятельностный подход [1].

Динамическую картину явлению организационной культуры придает деятельностный подход. Он предполагает рассмотрение ее как специфического вида живой

и овеществленной деятельности, как циклического процесса, имеющего последовательные стадии, этапы.

С использованием деятельностного подхода связана трактовка организационной культуры как специфической формы управления [1].

– Инстициональный подход [1].

Он ориентирует на изучение институтов, в рамках которых формируется и развивается та или иная культура организации (например, существует явное отличие института предпринимательства от института производства) [1].

– Интерналистский подход [4].

В соответствии со взглядом на факторы, влияющие на образование и формирование культуры, можно выделить интерналистский подход, согласно которому культура формируется в соответствии с организационной структурой, традициями и т.п. [4].

– Когнитивный подход [3].

В контексте когнитивного подхода к изучению культуры основной акцент делается на таких ее аспектах, как коллективное сознание, когнитивные схемы или общая система знаний, верований и правил, определяющих соответствующие формы поведения. Понимаемая таким образом организационная культура представляет собой приобретенные смысловые системы, передаваемые посредством естественного языка и других символических средств, которые выполняют репрезентативные, директивные и аффективные функции, и способные создавать культуральное пространство и особое ощущение реальности. Предполагается, что даже хаотичное и кажущееся бессмысленным поведение порождается относительно четкими имплицитными правилами, определяемыми базовыми когнитивными структурами. Этот подход предполагает изучение организационного поведения как системы субъективных значений, которые разделяются членами конкретной организации и являются для внешнего наблюдателя определенными правилами, выполняемыми данной организацией [3].

– Компаративистский подход [1].

Применение данного подхода расширяет кругозор исследователя, способствует плодотворному использованию опыта других стран и народов, позволяет учиться на чужих ошибках и избавляет от необходимости изобретать велосипед. Творческое, с учетом специфики страны использование этого подхода особенно актуально для современных отечественных исследований организационной культуры. Однако он таит в себе «скрытую угрозу» из-за несовместимости ряда национальных культур [1].

– Кондуктивный подход [4].

В соответствии с пониманием влияния организационной культуры на организационные изменения и способность организации к адаптации выделяется кондуктивный подход, рассматривающий культуру как препятствие для изменений [4].

– Критически-диалектический подход [1].

Своеобразным развитием и конкретизацией деятельностного метода является критически-диалектический метод. Он ориентирует на критический анализ организационной культуры, выявление ее внутренних противоречий, конфликтов как источника ее самодвижения, движущей силы изменений культуры в организации. Например, существует ярко выраженное противоречие двух функций культуры организации – поддержание и изменение порядка и стиля жизни организации [1].

– Направляющий подход [4].

В соответствии с представлениями о влиянии организационной культуры на поведение членов организации можно определить направляющий подход, где культура рассматривается как непосредственно определяющая индивидуальное поведение с помощью совокупности усвоенных ценностей и норм [4].

– Нормативно-ценностный подход [1].

Он предполагает выяснение значения культурных явлений для организации и личности, их оценку с точки зрения общего блага, справедливости, свободы, уважения человеческого достоинства и других ценностей. Этот подход ориентирует на разработку идеальной культуры организации. Он требует исходить из должного и желаемого, из этических ценностей и норм и в соответствии с ними строить этическое поведение и институты. Нормативный подход часто подвергается критике за идеализацию культурной действительности, оторванность от реальности. Его некоторая слабость проявляется в релятивности, относительности ценностных суждений, их зависимости от мировоззрения, социального положения и индивидуальных особенностей людей [1].

– Ограничивающий подход [4].

В соответствии с представлениями о влиянии организационной культуры на поведение членов организации можно выделить ограничивающий подход, где культура – это репертуар способов восприятия и интерпретации ситуации, который оставляет индивиду некоторую свободу в этих рамках [4].

– Прагматический (рационально-прагматический) подход [4].

Согласно специфике влияния организационной культуры на организационную

эффективность может быть определен прагматический подход, согласно которому культура рассматривается как инструмент повышения эффективности деятельности организации и проводник организационных изменений. Отличительной чертой этого подхода является его ориентация на управление культурой. Характерно рассмотрение руководства (или создателей организации), как лиц, формирующих или селективирующих культуру. Интерес к этому подходу определяется теми возможностями эффективных решений проблем управления, которые могли бы быть достигнуты с его помощью [3, 4].

– Психологический подход [1].

Психологический подход ориентирован на изучение субъективных механизмов поведения индивида в организации, конкретной организационной культуре, индивидуальных качеств, черт характера, а также типичных механизмов психологических мотиваций.

Предметом исследования при психологическом подходе являются такие факторы поведения, как цели, ценностные ориентации, нормы, мотивы, интересы, желания, воля и другие черты сотрудников, особенно руководителей.

Психологический подход исследования организационной культуры отличается в первую очередь глубиной анализа различных аспектов культуры и соответственно большей сложностью и теоретической обоснованностью применяемых методов [1].

– Рациональный подход [4].

В соответствии с пониманием механизмов возникновения и формирования организационной культуры выделяется рациональный подход, соответственно которому культура привносится в организацию ее руководством или ее основателями [4].

– Резистивный подход [4].

В соответствии с пониманием влияния организационной культуры на организационные изменения и способность организации к адаптации можно выделить резистивный подход, рассматривающий ее как проводник изменений [4].

– Символический подход [3].

Основные послышки данного подхода заключаются в следующем:

– смысл или интерпретации того, что происходит в организации, важнее того, что происходит в действительности;

– нестабильность и неопределенность, широко распространенные в большинстве организаций, препятствуют рациональному решению проблем и принятию решений;

– люди используют символы для уменьшения неопределенности и установления

ориентиров поведения при столкновении с нестабильностью.

В качестве символов могут выступать эмблемы, флаги, мифы, анекдоты, клички, привычки, обычаи и т.п. Руководители посредством символов могут поддерживать идеологию организации и ориентировать сотрудников в сложном мире. Применение символов имеет смысл и пользу только тогда, когда использующие их члены организации понимают их значение одинаково, что определяется в первую очередь существующими культурными ценностями [3].

– Системный подход [1, 6].

Системный подход позволяет рассматривать организацию как систему, как целое, главный способ анализа объекта которого – разложение на подсистемы, вычленение элементов не из частей, а из целого [6].

Системный подход к исследованию явления организационной культуры должен отражать комплексный взгляд на объект исследования – организацию; это и есть специфика системного подхода, т.е. он ориентирует исследование на раскрытие целостности объекта и обеспечивающих ее механизмов [1].

– Социологический подход [1].

Подход предполагает выяснение зависимости культуры организации от общества, социальной обусловленности культурных явлений, в том числе влияние общества на культурную систему организации, систему экономических отношений, социальную структуру, идеологию.

Социологический подход является одним из основных в теории организационной культуры и во многом определяет ее специфику. Более частным его проявлением выступает культурологический подход, ориентирующий на выявление зависимости культурных процессов, происходящих в организации, от национальной культуры; широко используется при проведении кросс-культурных исследований [1].

– Феноменологический подход [4].

Согласно феноменологическому подходу организационная культура понимается и анализируется посредством интерпретации ее проявлений. Данная концепция трактует организационную культуру как обозначение сути организации. Исходя из этого, организационная культура не свойство, которым обладает организация, а то, чем она по существу является. Этот подход чаще всего ассоциируется с феноменологической моделью организации, когда организации понимаются и анализируются главным образом не в экономических или материальных терминах, а в терминах экспрессивных, мыслительных или символических. Авто-

ры, придерживающиеся этого подхода, как правило, отрицают возможность целенаправленного прямого воздействия на формирование организационной культуры [4].

– Экстерналистский подход [4].

В соответствии со взглядом на факторы, влияющие на образование и формирование культуры, можно определить экстерналистский подход, соответствующий которому организационная культура формируется в тесной зависимости от национальной культуры и следует требованиям окружающей среды [4].

Несмотря на многообразие подходов, представляется возможным структурировать, на наш взгляд, это разнообразие в виде пирамиды на основе движения от абстрактного к конкретному, назовем ее «познавательной пирамидой» (рисунок).



Познавательная пирамида

Начнем с того, что существует, как известно, два основных философских подхода к познанию явлений действительности: диалектический и метафизический. Они образуют вершину нашей пирамиды.

Метафизика рассматривает явления в их неизменности и независимости друг от друга, отрицает внутренние противоречия как источник их развития, переносит этот источник вне исследуемого явления, тогда как диалектика рассматривает явления действительности в их развитии и самодвижении. Диалектика исходит из внутренней противоречивости, закономерно присущей любому явлению или процессу, метафизика же считает, что противоречия свойственны только нашему мышлению, но отнюдь не объективной действительности. Важней-

шие категории диалектики: противоречие, причинность, качество и количество, случайность и необходимость, возможность и действительность, содержание и форма, сущность и явление и др.

В зависимости от того, какой философский подход применяет исследователь, определяется его положение относительно явления организационной культуры. По нашему мнению, метафизический подход помещает исследователя во внутрь одного явления, соответственно феномен организационной культуры представляется неизменным и независимым явлением, внутренне непротиворечивым. Диалектический подход, напротив, возвышает исследователя над явлением организационной культуры. Уместно будет вспомнить, что большое видится на расстоянии.

После того, как мы определились с тем, где находится исследователь относительно рассматриваемого явления, переходим к ответу на вопрос о том, что исследуется, т.е. что представляет собой явление как некая объективная реальность. Обратим внимание читателей на следующие моменты. Во-первых, форма ответа на вопрос «Что исследуем?» проистекает из философского подхода первого уровня нашей пирамиды. Во-вторых, то, что мы считаем объективной реальностью, является лишь проекцией некоторых образцов, имеющих в нашем сознании.

Как они создаются? На втором уровне пирамиды мы имеем два основных подхода: феноменологический из метафизики и прагматический из диалектики, суть которых была рассмотрена ранее. Организационная культура у разных исследователей предстает то как подсистема организации [3], то как социальная среда [5] из прагматического направления, то как обозначение сути организации, чем организация по существу является [4] из феноменологического подхода. Прагматическое направление реализуется в системном подходе и методе качественных структур.

Большая часть исследователей организационной культуры работает в рамках прагматического направления. В России феноменологический подход развит слабо [4].

Далее мы переходим к третьему уровню нашей пирамиды с ответом на вопрос «Как исследуем?», т.е. к подходам к исследованию созданного на втором уровне пирамиды образца. Это такие подходы как символический, когнитивный, социологический, нормативно-ценностный, институциональный, антропологический, психологический, деятельностный, критически-диалектический, компаративистский.

В работе К. Камерона и Р. Куинна «Диагностика и изменение организационной культуры» исследовательские подходы были сведены к трем, а именно:

1) холистические (исследователь погружается в культуру и действует как глубоко сопричастный наблюдатель);

2) метафорические (или языковые) – исследователь использует образцы языка документов, отчетности, бытующих рассказов и бесед;

3) количественные – исследователь пользуется вопросниками и/или проводит собеседования для оценки конкретных проявлений культуры [2].

На четвертом уровне нашей «познавательной пирамиды» мы располагаем общелогические методы исследования. Методы этой группы относятся не к исследованию объектов, а непосредственно к организации и процедуре познавательного процесса. Их иногда называют общелогическими методами, коими являются индукция, дедукция, анализ, синтез, моделирование, эксперимент [1].

На пятом уровне, в основании нашей «познавательной пирамиды» мы размещаем эмпирические методы исследования. Как отмечают Грошев И.В., Емельянов П.В., Юрьев В.М., вопрос об эмпирических методах исследования организационной культуры в настоящее время является одним из наиболее актуальных. Эмпирические методы исследования организационной культуры отражают общую ситуацию, сложившуюся в современной теории менеджмента, организационной психологии, связанную с изучением организационной культуры. К ним относятся метод анализа документов, статистические методы, опросные методики, проективные методы [1].

Таким образом, все многообразие подходов и методов к изучению организационной культуры можно, на наш взгляд, структурировать на основе движения от абстрактного к конкретному в виде «познавательной пирамиды»:

– вершину пирамиды составляют общепhilosophические подходы (диалектический и метафизический);

– второй уровень представляют подходы к пониманию исследователем природы организационной культуры как объективной реальности, выделяя прагматический и феноменологический подходы;

– третий уровень формируют подходы к исследованию организационной культуры (символический, когнитивный, социологический, нормативно-ценностный, институциональный, антропологический,

психологический, деятельностный, критически-диалектический, компаративистский); – четвертый уровень образуют общелогические методы исследования организационной культуры (индукция, дедукция, анализ, синтез, моделирование, эксперимент);

– пятый уровень представлен эмпирическими методами исследования (опросные методики, проективные методы, метод анализа документов, статистические методы).

Полагаем, что данная методология применима к исследованию иных социально-экономических явлений.

Список литературы

1. Грошев И.В., Емельянов П.В., Юрьев В.М. Организационная культура: учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 288 с.
2. Камерон Ким С., Куинн Роберт Э. Диагностика и изменение организационной культуры. – СПб.: Питер, 2001. – 311 с.
3. Липатов С.А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 1997. – № 4. – С. 55–65.
4. Могутнова Н.Н. Корпоративная культура: понятие, подходы // Социологические исследования. – 2005. – № 4 – С. 130–136.
5. Пригожин А.И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003. – 864 с.
6. Широнина Е.М. Функции организации как динамической системы // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 3. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.science-education.ru/103-6369>.

References

1. Groshev I.V., Emelyanov P.V., Yurev V.M. *Organizational culture: a textbook* [Organizational Culture: handbook]. Moscow, YUNITI-DANA, 2004.
2. Cameron Kim S., Quinn Robert E. *Diagnosing and Changing Organizational Culture*, Sankt-Petersburg, 2001.
3. Lipatov S.A. *Bulletin of Moscow University, Book 14, Psychology*, 1997, no.4, pp. 55–65.
4. Mogutnova N.N. *Sociological researches*, 2005, no.11, pp. 130–136.
5. Prigozhin A.I. *Metody razvitiya organizatsiy* [Methods of organizations development]. Moscow, MTSFER, 2003.
6. Shironina E.M. *Modern problems of science and education*, 2012, no. 3, available at: www.science-education.ru/103-6369.

Рецензенты:

Мингалева Ж.А., д.э.н., профессор кафедры «Экономика и управление на предприятии» ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», г. Пермь;

Перский Ю.К., д.э.н., профессор кафедры «Менеджмент и маркетинг» ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», г. Пермь.

Работа поступила в редакцию 09.08.2012.