

На правах рукописи

БОРОВИКОВ Дмитрий Александрович

**ВЗАИМОСВЯЗЬ ОБРАЗА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ
И ПОВЕДЕНИЯ ЭФФЕКТИВНЫХ РАБОТНИКОВ**

Специальность 19.00.05 – социальная психология

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Ярославль – 2006

Работа выполнена на кафедре социальной психологии Удмуртского государственного университета.

Научный руководитель: доктор психологических наук, профессор
Леонов Николай Ильич

Официальные оппоненты: доктор психологических наук, профессор
Фетискин Николай Петрович

кандидат психологических наук, доцент
Маркова Елена Владимировна

Ведущая организация – Казанский государственный университет

Защита состоится « 28 » ноября 2006 г. в 12-00 на заседании диссертационного совета Д 212.002.02 в Ярославском государственном университете им. П.Г. Демидова по адресу: 150057, г. Ярославль, проезд Матросова, д. 9.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова.

Автореферат разослан « 26 » октября 2006 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета

Клюева Н.В.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Поведение работника в организации – одна из наиболее исследуемых тем. Это связано, прежде всего, с вопросом эффективности работника в конкретных организационных условиях. При этом используется понятие организационное поведение, в котором, на наш взгляд, присутствует определенный отрыв от конкретной ситуации, т.е. уникальных условий деятельности организации. Тем не менее, данный отрыв ликвидируется при использовании понятия корпоративное поведение, которое и предполагает поведение работника в реальной организации.

Эффективность работника как фактор деятельности организации является важным предметом исследования в управленческих науках. Начиная с работ Ч. Барнарда, Г. Ливитта, Д. МакГрегора, Э. Мэйо, У. Селзника и др., в менеджменте становится неизменным в разработках новых систем управления опираться на законы и закономерности, составляющие психологическую жизнь работника в организации. Однако, как в отечественной так и в зарубежной науках, данная проблема остается малоисследованной. Одной из главных причин этого представляется отсутствие подхода, в рамках которого возможно достаточное соотнесение характеристик сознания с реальным поведением субъекта.

В разное время попытки определить понятие эффективность в организации, в общем, и эффективность работника в частности были предприняты в рамках «научного менеджмента» Ф. Тейлора, «бюрократического управления» М. Вебера, А. Файоля, «школы человеческих ресурсов» Ч. Барнарда, Г. Ливитта, Д. МакГрегора, Э. Мэйо, У. Селзника, синтетических теорий управления П. Друкера, У. Оучи, Дж. О'Шоннеси, Т. Питерса, Д.С. Синка, Р. Уотермана, в теориях стилей управления Д. Блейка, Т. Коно, К. Левина, Р. Моутон, в ситуативных теориях К. Бланшара, Ф. Фидлера, П. Хэрси.

В отечественной психологии данной проблемой занимались К.М. Гуревич, А.Л. Журавлев, А.В. Карпов, А.С. Китвель, А.И. Китов, Е.А. Климов, Р.Л. Кричевский, А.В. Кузнецов, А.Л. Свенцицкий. При этом основным ограничивающим исследования фактором являлось то, что эффективность работника, по мнению Е.А. Климова, ситуативна, определяется обстоятельствами его деятельности.

Современный этап развития экономики России предъявляет высокие требования к управлению, как на макро-, так и на микроуровне. Управленческие науки с момента формирования были направлены на создание моделей и технологий управления, повышающих эффективность организации. Первоначально технологический подход в управлении на сегодняшний день трансформировался в сторону психологического обеспечения деятельности организации, основным ресурсом которой признан человеческий ресурс,

персонал этой организации.

Данный процесс сформировал одну из основных проблем современной организации, в целом, и управления, в частности. Это проблема соотношения индивидуальных особенностей работника и условий его деятельности, определяемых организацией. Данное соотношение кладется в основу социально-психологических исследований поведения работника в организации. Закономерности, проявляющиеся в данном поведении, представляют собой основу управленческого воздействия руководителя и содержат в себе возможности для развития персонала организации. Отсюда, **актуальность исследования** связана с поиском и анализом таких закономерностей поведения работника в организации, которые отражают его эффективность в рамках данной организации, и являются основами успешности его деятельности в целом.

Цель исследования – изучить взаимосвязь образа организационной культуры и поведения эффективных работников в организации.

Объект исследования – образ организационной культуры.

Предмет исследования – взаимосвязь образа организационной культуры и поведения эффективного работника в организации.

Гипотеза исследования:

Тип корпоративного поведения эффективного работника определяется особенностями взаимосвязи образа организационной культуры и его поведения в организации.

Дополнительная гипотеза:

У работников с разным уровнем эффективности существуют различия в системе отношений объектов образа организационной культуры, что обуславливает их модель поведения.

Задачи исследования:

1. Провести анализ отечественных и зарубежных работ по проблеме соотношения организационной культуры и поведения эффективного работника в организации.
2. Выявить особенности образа организационной культуры в группах работников разной эффективности.
3. Изучить взаимосвязь образа организационной культуры и поведения работника в организации.
4. Выявить типы корпоративного поведения работников в организации.

Методологические и теоретические основы исследования:

Принцип системной организации психики человека (Б.Г. Ананьев, Б.Ф. Ломов), принцип детерминизма (С.Л. Рубинштейн), принцип двойственности качественной определенности человека и его жизненного мира (Л.Я. Дорфман); теоретическим основанием – работы в области субъектного

подхода К.А. Абульхановой-Славской, А.В. Брушлинского, С.Л. Рубинштейна, когнитивный подход к рассмотрению организационной культуры А.Н. Занковского, У. Клейна, К. Смирнич, онтологический подход, заявленный в философии и психологии С.Л. Рубинштейном, обоснованный и развиваемый в исследовании социально-психологических явлений Н.И. Леоновым, идея соотношения номотетического и идеографического подходов в исследовании социального поведения Н.И. Леонова, идеи, выдвинутые в рамках исследований управления и организационной культуры А.В. Карповым, Е.А. Климовым, Р.Л. Кричевским, Ю.И. Шороховым.

Методы исследования. Выбор методов определялся целями и задачами диссертации. В ходе исследования применялись теоретические методы исследования: дедуктивный и индуктивный, организационный – сравнительный анализ существующих теоретических представлений о природе поведения работника в организации.

Психодиагностические методы включали в себя интервью, наблюдение, анкетирование, изучение документов и ряд специализированных социально-психологических методов, направленных на изучение личностных особенностей работников организаций и их поведения в организации.

С целью изучения образа организационной культуры применялась методика «Образ организационной культуры» (Н.И. Леонов, Д.А. Боровиков). Для изучения особенностей поведения работника были применены следующие методики: методика диагностики межличностных отношений (Т. Лири), «Шкала социального самоконтроля» (М. Снайдер), методика многофакторного исследования личности 16 PF (Р. Кеттелла), методика диагностики тактики поведения в конфликте (К.Н. Томас), методика анализа рабочих взаимоотношений (П.К. Власов), методика «Интегральная оценка уровня личностной удовлетворенности работой».

Обработка результатов осуществлялась методами математической статистики: кластерным анализом, методами индуктивной статистики (Т–критерий Стьюдента), факторным анализом и построением семантического пространства. Обработка данных проводилась с использованием пакетов многомерной статистики SPSS 10.0, Statistica 5.0 и Excel for Windows.

Научная новизна исследования:

1. Впервые применен онтологический подход при исследовании проблемы эффективного поведения работника в организации.
2. Описаны типы корпоративного поведения работников организации на основе соотношения номотетического и идеографического подходов в исследовании.
3. Получены и обобщены модели поведения на основе

отношений объектов образа организационной культуры работников. Выявлен и обобщен системный характер паттернов поведения работников разного уровня эффективности: для высокоэффективных – «Межличностные отношения», для среднеэффективных – «Подчинение», для низкоэффективных – «Прагматический расчет».

Теоретическая значимость исследования:

1. Теоретическая значимость исследования заключается в обогащении теоретических знаний по проблеме корпоративного поведения. Дано определение корпоративного поведения как пространственно-временной организации активности субъекта, опосредованной образом организационной культуры и проявляющейся в рамках уникальной системы ценностей конкретного предприятия.

2. Внесен вклад в разработку проблемы детерминации корпоративного поведения. Обоснован анализ образа организационной культуры как детерминанта корпоративного поведения на основе связей между объектами и особенностями категоризации организационной культуры работниками разного уровня эффективности.

Практическая значимость исследования:

1. Выявленные типы и закономерности корпоративного поведения позволяют разработать рекомендации по эффективному управлению организацией. При управлении высокоэффективными работниками – создание условий для проявления креативности, среднеэффективными – своевременное согласование целей и способов достижения целей, низкоэффективными – формализация всех отношений.
2. Результаты исследования позволяют осуществлять научно-обоснованное сопровождение социально-психологической адаптации работников организации службами персонала и психологом-консультантом.
3. Материалы диссертации используются в консультировании организаций Удмуртской Республики

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Система отношений объектов в образе организационной культуры обуславливает особенности поведенческих паттернов работников разного уровня эффективности.
2. Образ организационной культуры является основой создания согласованной, непротиворечивой

модели поведения работника, реализуемого в пространстве организационной культуры конкретного предприятия.

3. Особенности взаимосвязи образа организационной культуры и поведения работника в организации определяют тип корпоративного поведения.

Апробация работы. Экспериментальные данные и основные выводы исследования представлены на 4-х Российских и международных конференциях, в 7 научных публикациях. На базе курсов повышения квалификации и учреждений дополнительного образования г. Ижевска была проведена апробация основных исследовательских результатов и ряда практических процедур, разработанных на их основе.

Основные положения по теме диссертационного исследования обсуждались на Международном конгрессе по социальной психологии, Ярославль, 2001, 2004, 2006 гг.; Российских университетско-академических научно-практических конференциях, Ижевск 2003, 2005 гг. Результаты исследования обсуждались на заседании кафедры социальной психологии Удмуртского государственного университета, Ижевск 2004, 2005, 2006 гг.

Внедрение результатов исследования осуществлено в работе психологической службы различных организаций г. Ижевска, в частности, в Центре оценки и развития персонала факультета психологии Удмуртского государственного университета, Ижевском филиале компании «Билайн», сведения о внедрении подтверждены соответствующими актами. Теоретические и экспериментальные данные используются, в материалах лекций, семинарских и практических занятиях в Удмуртском государственном университете.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, 3 глав, выводов, списка литературы и приложений. Работа изложена на 132 страницах, содержит 4 таблицы, 7 рисунков. Список литературы включает в себя 157 источников, из них 24 – на иностранном языке.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность изучаемой проблемы, определяется цель, задачи, объект, предмет исследования, формулируются гипотезы и положения, выносимые на защиту, определяются теоретико-методологические основы изучения, раскрываются практическая и теоретическая значимость работы, приводятся данные по апробации и внедрению результатов исследования.

В первой главе «Проблема взаимосвязи организационной культуры и поведения эффективного работника в организации» дается общий анализ теоретических подходов в исследованиях организационной культуры,

обосновывается использование когнитивного подхода в данном исследовании. Вводится понятие эффективности как степени соответствия реально полученного результата и идеально сформированной модели этого результата и формулируется подход к рассмотрению эффективности работника. Из данного понятия выводится определение корпоративности поведения как регуляции поведения уникальной системой актуальных ценностей организации. Также в данной главе обосновывается применение онтологического подхода в исследованиях социально-психологических явлений как методологической основы.

1.1. Теоретические подходы к рассмотрению организационной культуры. Впервые полномасштабные исследования организационной культуры были сделаны П. Смирничем в 1983 г. Он выделил пять теоретических направлений культурной антропологии: кросс-культурный менеджмент, корпоративная культура, организационные знания, организационный символизм, подсознательные процессы и организация. Первые три сводимы к утверждению, что культура переменна (т.е. что она является аспектом организации). Четвертое и пятое направление – организация и есть культура. Таким образом, была заявлена проблема соотношения собственно организации и организационной культуры.

Ряд дальнейших исследований прояснил структурные и динамические особенности организационной культуры. В частности, организационная культура исследовалась как атрибут организации (У. Михон и Д. Штерн, 1985), как открытая система (В. Скотт, 1987), и как система управления (С. Дил, Д. Кеннеди, 1982; Т. Питерс и Р. Уотермен, 1982). Ряд авторов предложили отдельные концепции организационной культуры: Э. Шейн – адаптационная концепция организационной культуры 1985 г. К. Вилперт (1995) определил организационную культуру как социальный конструкт, сформированный на основе взаимодействия членов организации. В отечественной психологии организационная культура исследовалась в трудах О.С. Виханского, А.Л. Журавлева, А.В. Занковского, А.В. Карпова, А.И.Наумова, В.А. Розановой, А.Л. Свенцицкого. На сегодняшний день организационная культура исследуется в рамках трех подходов: символический, когнитивный, систематический (С. Mohan, 1993, С.А. Липатов, 1997).

Символический (К. Вилперт) основан на анализе смысла и интерпретации того что происходит в организации в виде рассмотрения символов.

Когнитивный: (А.Н. Занковский, У. Клейн, П. Смирнич). В данном подходе утверждается, что организация является продуктом мысли и действия своих членов (У.Симс и Р. Гиой, 1986.)

Систематический (Д. Моран, Ч. Розин, П. Харрис, Э. Шейн, Т. Шнейдер, 1994) объясняет культуру с двух позиций: наблюдаемые образцы поведения и распространенность в умах членов сообщества. Отсюда определяет

ся культура как естественно-искусственное образование с двумя подсистемами: нормативно-семиотической и материально-денотативной. В итоге данный подход приходит к рассмотрению климата организации как интегральной характеристики её среды.

Наиболее соответствующим цели исследования является когнитивный подход, поскольку он в большей мере сосредоточен на участии работника в жизнедеятельности организации. Идеи когнитивного подхода дают возможность решить проблему продолженности организационной культуры в систему знаний субъекта, позволяют соотносить особенности поведения работника с фактами организационной культуры. Определение организационной культуры формулируемое в рамках данного подхода взято нами как рабочее. Организационная культура это – приобретенные смысловые системы, передаваемые посредством естественного языка и других символических средств, выполняющих репрезентативные, директивные и аффективные функции и способных создавать культуральное пространство и особое ощущение реальности.

1.2. Проблема эффективности работника в организации. Определение эффективности в организации, прежде всего, обусловлено двумя ее основными элементами: целью и процессом достижения цели. В первом случае мы имеем дело с так называемым экономическим, операциональным подходом. В нем эффективность трактуется как отношение вложенных ресурсов к конечному результату. Процесс достижения цели основан в большей мере на психологических законах, соответственно, понятие эффективности в нем трансформируется и определено как отношение реально достигнутого результата к максимально возможному для данного субъекта. Обобщая подходы к исследованиям эффективности в организации можно выделить три условных области: эффективность организации, эффективность управления, эффективность работника.

Эффективность организации рассматривается преимущественно в рамках выявления и обоснования критериев, отражающих данный показатель. Основными здесь являются исследования Д.И. Лапина, Т. Питерса, А.С. Семочкина, Д.С. Синка, Р. Уотермана. В итоге, эффективность организации можно определить как наличие в организации системы определенных признаков. Степень проявления этих признаков определяет эффективность организации. Попытки определить эффективность управления привели к формированию ряда психологических теорий управления. Эти теории можно объединить в три группы. Первая — теории стилей управления, в которых рассматривается зависимость эффективности управления от основных характеристик стиля управления (Т. Коно, К. Левин). Эффективность управления рассматривается как особенности индивидуального подхода руководителя к управлению.

В ситуативных теориях управления под эффективностью управления понимается создание условий в организации, которые дадут возможность работнику самому регулировать свою профессиональную деятельность и организационное поведение (А.В. Кузнецов, 1989).

Синтетические теории объединяют ситуативные и теории стиля управления. В них определение эффективности касается соответствия применяемого стиля управления и ситуации управления (К. Бланшар, Ф. Фидлер, П. Хэрсей). Сегодня эффективность управления рассматривается как соответствие действий руководителя объективным требованиям ситуации.

Эффективность работника в психологических управленческих науках часто рассматривается ограниченно. Эффективность работника рассматривается через призму профпригодности (Е.А. Климов), успешности трудовой деятельности (О.Н. Родина), профессиональных способностей (Е.М. Борисова, Е.П. Логинова). Также вопрос эффективности работника рассматривается в связи с организационными процессами: идентификации, адаптации, мотивации, обучения, оценки и пр. (А.Л. Журавлев, А.В. Карпов, А.И. Китов, Г.С. Никифоров, А.Л. Свенцицкий и др.).

Цель данного исследования предполагает широкое понимание эффективности, дающее возможность применить его к поведению работника в организации. В результате анализа определений термина «эффективность» мы выделили основные ее компоненты. Таковыми являются: *соотношение* (степень соответствия) и результаты: *возможный* (ожидаемый) и *реальный*.

В результате мы дали широкое определение эффективности – это степень соответствия реально полученного результата и сформированной идеальной модели этого результата. В организации, в частности, в качестве такой идеальной модели выступает ожидаемый результат деятельности каждого работника. На основании данного определения можно описать понятие «эффективный работник». Мы рассматриваем данное понятие следующим образом: это работник, поведение которого соответствует уникальной системе ценностей предприятия. Для определения уровня эффективности мы использовали критерий «индекс интегральной удовлетворенности работой».

В отечественной литературе уделяется большое внимание удовлетворенности работой, поскольку это – показатель и существенная характеристика руководства вообще и деятельности конкретного руководителя в частности (Т.А. Китвель, 1974). В частности, Т.А. Китвель считает, что удовлетворенность трудом определяется как отношение личности оценка, установка, состояние, мотив.

Зарубежная психология рассматривает удовлетворенность как отношение или установку (аттитюд), точнее, как сочетание ряда взаимосвязанных аттитюдов. Удовлетворенность трудом здесь также определяется как эмоциональное состояние, являющееся результатом той или иной субъективной

оценки данного труда (С. Вайли, 1976).

Эта точка зрения разделяется и отечественными психологами, в частности, А.Л. Свенцицкий определяет удовлетворенность личности трудом следующим образом: состояние, вызванное соотношением между уровнем её притязаний и реальными возможностями их осуществления. Основные попытки применения уровня удовлетворенности как критерия в исследованиях привели к рассмотрению возможных взаимосвязей удовлетворенности с другими параметрами деятельности работника. В частности, А. Брайчфилд и У. Крокетт пришли к выводу, что удовлетворенность не всегда связана с многообразием целей, к которым стремится работник. Исследовалась также связь удовлетворенности с элементами ролевого поведения (Л.С. Бляхман, 1975), текучестью кадров (И.М. Попова, 1981), с мотивацией (С.Г. Москвичев, 1984). В целом, результаты этих исследований показали, что в одних случаях эти связи положительны, в других – отрицательны, в третьих не обнаруживаются (Ф. Герцберг и В. Врум, 1972; Л. Джойс, 1975 и др.).

Наибольший интерес представляет изучение условий положительной связи между отношением индивидуума к труду и его производительностью. Р. Лайкерг, Х. Майер, М. Сорчер обнаружили, что при высоком уровне квалификации обнаруживается высокая взаимосвязь между удовлетворенностью и производительностью. Ряд исследователей подтвердили влияние уровня удовлетворенности на физические и психические проявления личности: такие как профпригодность, утомляемость (К.Н. Гуревич, 1974). Л. Портер, Р. Стирс делают общий вывод: показатель удовлетворенность трудом объединяет своеобразный, многообразный и сложный комплекс причин, связанных с особенностями профессиональных и социальных групп работников, условиями, характером и содержанием труда.

Один из наиболее важных выводов относительно эффективности управления состоит в том, что состояние работника является основой для управления. Ч. Барнард (1978), исходя из исследований эффективного управления, делает вывод о параметрах эффективности работника – объективной производительности и удовлетворенности собственной деятельностью.

Для оценки степени эффективности работника мы использовали параметр «интегральная удовлетворенность своей работой». Мы рассматриваем удовлетворенность как эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям ее протекания.

Применение данного критерия для оценки эффективности работника требует дополнительной аргументации.

1. *Социальный контекст исследования.* Современная ситуация приема кандидата на работу предполагает процесс взаимной оценки между работником и организацией. Это приводит к тому, что в абсолютном большинстве организаций могут продолжительно работать только сотрудники, удовлетво-

ряющие организацию уровнем своей квалификации. Кроме того, они сами оказываются удовлетворены условиями своей деятельности и результатами труда на основе такого соответствия.

2. *Результаты развития управленческих наук.* Основная цель управленческих наук с самого начала их развития формулировалась как повышение производительности труда. На сегодняшний день мы имеем широкую систему обучения, отбора кадров, а также своеобразную «систему компенсации» в виде точных производительных автоматических систем и измерительных приборов. Это обеспечивает устойчивый уровень производительности, а критерий удовлетворенности приобретает основную роль в оценке эффективности.

3. *Рассматриваемые в исследовании явления.* Удовлетворенность может быть рассмотрена как смысловая система в соответствии с определением организационной культуры. Последняя выполняет аффективную и директивную функции, что соответствует эмоциональной оценке и выработке отношения личности к организации. Данный параметр был учтен в методике «Образ организационной культуры» как объект «ситуация, когда я получаю удовольствие от работы» и качество «удовлетворенный - неудовлетворенный».

4. *Введенное понятие эффективности работника.* Методика определения уровня удовлетворенности, которая была использована в работе, предполагает процедуру субъективного оценивания работником степени удовлетворенности различными аспектами выполняемой работы и условиями ее протекания, то есть как интегральный показатель. Такое рассмотрение удовлетворенности как степени соответствия организационных условий потребностям работника понятию эффективности работника в данном исследовании.

Выводы:

1. Организационная культура может быть представлена как идеальная модель поведения работника в организации.

2. Все испытуемые рассматриваются как эффективные производительные работники. Различие в уровне эффективности определяется их удовлетворенностью своей работой.

3. Особенности, обеспечивающие соответствие поведения работника требованиям организационной культуры, являются основой его эффективности.

Исходя из данных выводов, мы решаем вопрос о представленности организационной культуры в системе знаний субъекта.

1.3. Онтологический подход в исследовании организационной культуры и корпоративного поведения. В качестве теоретической основы исследования мы использовали онтологический подход, который был заяв-

лен в философии и психологии С.Л. Рубинштейном (1957) и обоснован и развивается в социальной психологии Н.И. Леоновым (2002). В основе данного подхода лежит представление о взаимодействии человека и мира, формирующем определенную онтологическую реальность, включающую самого субъекта и окружающие его предметы и условия жизнедеятельности. организационная культура как подобная реальность может быть исследована с помощью рассмотрения образа организационной культуры индивида. «Предшествующий опыт формирует некоторые ожидания или, иначе говоря, идеалы, эталоны, которые, соединяясь с опытом, создают образ, более или менее совпадающий с реальностью <...> отразившись в сознании и зафиксировавшись в том или ином виде, образ сам становится реальностью, влияющей на последующее осознание действительности» (Н.И. Леонов, 2002).

Образ организационной культуры – организованная репрезентация организационной культуры в системе знаний субъекта (Н.И. Леонов, 2004). Образ организационной культуры включает в себя субъекта, другого в организации и концептуальность ситуации. Как репрезентация, образ выступает частью поведения индивида, определяющей специфику данного поведения.

Основным регулятором организационного поведения, в соответствии с теориями организационной культуры, являются ценности, как смысловые системы, поскольку именно они подвергаются наибольшему воздействию, как со стороны организации, так и со стороны работника. В соответствии с диспозиционной теорией В.А. Ядова (1975) – ценности являют собой установки высшего уровня, регулирующие поведение человека в основных сферах жизнедеятельности: труде, общении, развитии и т.д.

Соответственно, ценности, декларируемые работнику в рамках организационной культуры предприятия, т.е. актуальные, являются основным социально-психологическим регулятором его поведения в организации. Используя перечень основных ценностей воздействующих на работника в организации предложенный Д. МакДауголлом и А.Н. Занковским, а также в соответствии с исследованиями ряда ученых (С.П. Дырин, Н.И. Леонов, М.Г. Рогов) были сформулированы основные объекты образа организационной культуры.

В целом, образ организационной культуры выступает в качестве элемента, определяющего специфику поведения работника в организации. Отсюда, мы предположили, что особенности взаимосвязи образа организационной культуры и поведения работника в организации определяют основные варианты корпоративного поведения. Применяя понятие эффективности, сформулированное ранее, можно сказать, что образ организационной культуры представляет собой идеальную модель поведения для работника на субъективном уровне. Однако на организационном уровне данная субъ-

ективная модель может не соответствовать системе актуальных ценностей предприятия, что обуславливает выбор работником определенного типа корпоративного поведения.

Выводы:

1. Образ организационной культуры – организованная репрезентация организационной культуры в системе знаний субъекта, представленный в двух аспектах структурном и динамическом.
2. Особенности образа организационной культуры определяют специфику поведения работника в организации, формируя устойчивую, субъективную непротиворечивую модель поведения.
3. В уникальных, корпоративных условиях в организации, данная модель поведения проявляется в виде типа корпоративного поведения.

Во второй главе «Методы исследования взаимосвязи образа организационной культуры и корпоративного поведения работника» конкретизируется цель исследования, рассматривается содержание программы исследования, дается описание методов и этапов исследования. Экспериментальное исследование проводилось в 2003—2004 гг. В качестве испытуемых выступили работники организаций в количестве 180 человек.

Поставленные задачи исследования определили этапы работы:

- 1) выявление работников с разным уровнем эффективности;
- 2) исследование специфики отношений объектов образа организационной культуры в выделенных группах испытуемых;
- 3) систематизация устойчивых элементов образа организационной культуры для всех групп испытуемых;
- 4) выявление взаимосвязи образа организационной культуры и поведения эффективных работников и выявление на этой основе типов корпоративного поведения.

В решении поставленных задач и реализации этапов исследования мы опирались на идею о совместимости номотетического и идеографического подходов в психологических исследованиях, предложенную Н.И. Леоновым (2002). На первом этапе мы выделили группы испытуемых разного уровня эффективности. Последующий анализ касался рассмотрения отношений объектов образа организационной культуры, на основе их кластеризации. Это позволило выделить и описать основные паттерны модели поведения работников: «Цель», «Способ», «Мотив», «Поведение». В процессе сопо-

ставления специфики проявлений данных паттернов в каждой группе, была проведена их систематизация, давшая возможность объединить паттерны в совокупные модели поведения: «межличностные отношения», «подчинение», «прагматический расчет».

На втором этапе, с целью выявления особенностей образа организационной культуры работников выделенных групп был проведен анализ семантических пространств и категорий восприятия организационной культуры.

На третьем этапе исследования выявлялась взаимосвязь образа организационной культуры и поведения эффективного работника организации, на основе которой определялись типы корпоративного поведения работников разного уровня эффективности.

В третьей главе «Результаты эмпирического исследования и их интерпретация» рассматриваются поэтапно результаты исследования, выделяются особенности образа организационной культуры в группах «Высокоэффективные», «Среднеэффективные», «Низкоэффективные», и определяются типы корпоративного поведения.

На *первом этапе* был проведен анализ особенностей отношений объектов в каждом паттерне для групп работников разного уровня эффективности. Это позволило описать особенности проявлений поведения на основе каждого паттерна и систематизировать модели поведения (см. табл. 1).

Таблица 1.

Соотношение паттернов поведения групп работников
разного уровня эффективности

Паттерны	Уровень эффективности		
	«Высокоэффективные»	«Среднеэффективные»	«Низкоэффективные»
«Цель»	Соединение собственных интересов и интересов организации	Удовлетворение собственных интересов	Удовлетворение собственных интересов
«Способ»	Создание широкой системы межличностных отношений	Реализация интересов организации	Соотнесение своих вкладов и полученной прибыли
«Мотив»	Внутренний	Внешний	Внешний
«Поведение»	Креативное, соответственно объективным условиям	Подчиняющееся правилам в организации	Расчет действий с опорой на требования руководителя
Услов-	«Межличностные»	«Подчинение»	«Прагматический»

ное на- звание модели поведе- ния	отношения» (кратко: «Отно- шения»)		расчет»
---	--	--	---------

На *втором этапе* был проведен анализ семантических пространств построенных на основе данных методики «Образ организационной культуры» для работников всех уровней эффективности.

Категории восприятия организационной культуры группы «высокоэффективные». В первый фактор вошли показатели: дискомфортный – комфортный (-0,931), нелюдимый – общительный (-0,913), решительный (0,909), прибыльный (0,904), приятный (0,894), удовольствие (0,890), грустный – радостный (-0,884), дружелюбный (0,861).

Для высокоэффективного работника организация и обстановка в ней представляются комфортными, в ней присутствует высокий уровень общения, при котором есть возможность действовать решительно тем самым обеспечивая прибыльность. При этом такой работник испытывает положительные эмоции – удовольствие, радость, ему приятно находиться в организации, он дружелюбен с окружающими. Данный фактор обозначен как «комфорт».

Во второй фактор вошли показатели: совместный-индивидуальный (-0,826), самореализация (0,635), изучаемый (0,549), стабильный – изменчивый (-0,472), пассивный-деятельный (-0,382). Второй фактор отражает возможности, которые содержит в себе организация для высокоэффективного работника. Действуя индивидуально он способен самореализоваться, при этом для него присутствует необходимость изучения, поиска возможностей. Эта самореализация предполагает деятельный и изменчивый подход к определению цели и способа ее достижения. Данный фактор обозначен как «самореализация».

В третий фактор вошли показатели: помогающий – равнодушный (-0,464), отзывчивый – черствый (-0,452), конфликтный (0,335). Ситуация равнодушия в организации, черствости отношений для высокоэффективного работника представляет собой конфликтную среду. Это объясняется тем, что такой работник очень внимателен к отношениям, он черпает из них информацию регулятивного плана и равнодушие по отношению к работнику способно спровоцировать конфликт как средство повышения активности членов организации. Данный фактор обозначен как «равнодушие».

Категории восприятия организационной культуры группы «среднеэффективные». В первый фактор вошли показатели: прибыльный (0,967), творческий (0,963), уверенный (0,958), дискомфортный – комфортный

(-0,958), удовольствие (0,958), дружелюбный (0,952), невозмутимый (0,939), конфликтный – сдержанный (-0,939). Организация для среднеэффективного работника это пространство прибыльности, которое требует от него определенного творчества, уверенных действий. Такая организация комфортна, дружелюбна по отношению к нему, нахождение в ней доставляет удовольствие. В ней легко проявлять невозмутимость, сдержанность, поскольку в отношениях проявляется отзывчивость, открытость. Организация для такого работника – сила, способная помочь ему в достижении цели. Данный фактор обозначен как «прибыль».

Во второй фактор вошли показатели: изучаемый (0,690), совместный-индивидуальный (-0,682), разобщенный (0,512), настороженный (0,437). Для среднеэффективного работника организация может стать предметом изучения, например в период адаптации или в случае, когда его цели не реализуются. Это связано с повышением индивидуализации деятельности, разобщенностью в отношениях, настороженностью при принятии решений. Данный фактор обозначен как «индивидуализм».

Категории восприятия организационной культуры группы «низкоэффективные». В первый фактор вошли показатели: творческий (0,931), заинтересованный (0,925), грустный – радостный (-0,918), невозмутимый (0,908), удовольствие (0,905), самореализация (0,885), уверенный (0,884), решительный (0,881). Стремление реализовать свои интересы делает организацию, которая заинтересована в нем, привлекательной для низкоэффективного работника. Он может проявлять творчество в деятельности, реализовать себя. При этом он действует невозмутимо, уверенно, работа для него престижна и прибыльна. Организация в данном случае принимает такого работника с его уровнем профессионализма и его требованиями, не предъявляя никаких требований в ответ. Данный фактор обозначен как «заинтересованность».

Во второй фактор вошли показатели: совместный-индивидуальный (-0,784), разобщенный (0,706), нелюдимый (0,522), отзывчивый – черствый (-0,468), изучаемый (0,434). Стремление низкоэффективного работника реализовать свои цели может приводить к увеличению самостоятельности его действий, при этом все решения принимаются индивидуально, в отношениях присутствует черствость, разобщенность. Нелюдимость такого работника приводит его к необходимости внимательно изучать обстановку прежде чем начать действовать. Данный фактор обозначен как «отчужденность».

Таким образом, различия в динамическом аспекте образа организационной культуры определяют специфику поведения у работников разного уровня эффективности.

На *третьем этапе* были выделены и описаны основные типы корпоративного поведения, характерные для работников разного уровня эффектив-

ности.

В группе **«Высокоэффективные»** было выделено 5 факторов, составляющих 19,1%, 14,6%, 9,1%, 7,4%, 6,7% общей дисперсии, соответственно.

В первый фактор со значимыми весами вошли следующие показатели образа ОК: «ситуация, когда реализуются мои интересы» (0,696), «ситуация, когда я подчиняюсь в организации» (0,708), «ситуация, когда я полностью отдаюсь работе» (0,735), «ситуация, когда в организации применяется поощрение или наказание» (0,691), помогающий (0,930), отзывчивый (0,917), решительный (0,893), удовольствие (0,870), приятный (0,840). Такой работник полностью отдается работе т.к. осознает возможность реализации своих интересов. Система поощрений и наказаний в организации дает ему возможность эффективно организовать свое поведение, задавая ориентиры. Он испытывает ощущения удовольствия, комфорта в системе связей и отношений организации, дружелюбен и открыт в общении. В своих действиях решителен, проявляет высокую долю самостоятельности, при этом система контроля для него носит сбалансированный характер – самоконтроль сочетается с внешним контролем, принимая последний как важную составную часть своей деятельности. В сложных ситуациях предпочитает компромиссное поведение. Данный тип корпоративного поведения был определен как «Лояльный».

Второй фактор составляют следующие показатели образа ОК: «мой подчиненный» (-0,356), «моя карьера в организации» (0,351), «ситуация, когда мне в организации повышают зарплату» (0,405), «ситуация, когда реализуются мои интересы» (0,308), «ситуация, когда реализуются интересы организации» (0,344), «организация, в которой я работаю» (0,391), «ситуация, когда я в организации следую «букве закона»» (0,306), «ситуация, когда все средства хороши для достижения результата в организации» (0,436), безответственный (0,373), приятный – неприятный (-0,370), нелюдимый (0,345), разобщенный (0,445), изучаемый (0,312). Тип корпоративного поведения «Пластичный».

В третий фактор вошли показатели образа ОК: я-идеальное в организации (0,317), моя карьера в организации (-0,250), идеальная организация для меня (0,334), ситуация, когда я подчиняюсь в организации (-0,387), ситуация, когда я в организации следую «букве закона» (-0,295), ситуация, когда я получаю удовольствие от работы (0,411), безответственный — ответственный (-0,212), расслабленный – напряжённый (-0,334). Основой эффективности такого работника является получение удовольствия от хорошего выполнения своей работы. При этом он осознает свою принадлежность организации, но стремится выйти из-под внешнего контроля. Средством же контроля для него является собственное желание сделать работу наилучшим образом. Это подчас вызывает у него напряжение, он может быть настроженным, в

отношениях проявлять замкнутость, отчужденность. Тип корпоративного поведения «Доминирующий».

В четвертый фактор вошли следующие показатели образа ОК: «я в организации» (-0,400), «идеальная организация для меня» (0,247), разобщенный — совместный (-0,629) заинтересованный (0,383), грустный (0,304), невозмутимый — раздражительный (-0,282), творческий (0,236). Для такого работника наиболее характерно стремиться быть включенным в совместную деятельность, особенно если она носит творческий характер. Это повышает его заинтересованность в процессе и результатах деятельности, усиливает чувство сопричастности к жизни организации. Он общителен, но желает сам определять развитие ситуации. При невозможности реализовать лидерский потенциал, испытывает раздражение, может быть подавлен. Легко становится лидером в группе, где деятельность связана с риском, соперничеством. Тип корпоративного поведения — «Властный».

В пятый фактор вошли показатели образа ОК: «мой подчиненный» (-0,497), «ситуация, когда реализуются интересы организации» (0,440), «мой руководитель» (-0,371), «ситуация, когда мне в организации повышают зарплату» (0,305), «ситуация, когда я получаю удовольствие от работы» (0,268), расслабленный — напряжённый (-0,426), заинтересованный (0,410), грустный — радостный (-0,339), дружелюбный (0,315). Основа данного типа корпоративного поведения — открытость отношений между руководителем и подчиненными. Эта ситуация воспринимается работником как дружелюбие, при этом он испытывает удовольствие и радость от общения. Сотрудник активен, ощущает собственную значимость. Однако, постоянное подтверждение собственной значимости требует от него напряжения, появляется необходимость отстаивать свои позиции перед руководителем и подчиненными. Он больше доверяет фактам, порой склонен к скептицизму, бережно относится к любой информации, структурирует и использует ее для повышения собственной эффективности в организации. Тип корпоративного поведения — «Организованный»

В группе **«Среднеэффективные»** было выделено пять факторов, составляющих 15,2%, 10,7%, 6,2%, 4,6%, 4,6% общей дисперсии соответственно.

В первый фактор вошли показатели образа ОК: «ситуация, когда реализуются мои интересы» (-0,482), «ситуация, когда моя деятельность в организации эффективна» (-0,470), «ситуация, когда реализуются интересы организации» (-0,441), «идеальная организация для меня» (-0,427), «мой подчиненный» (-0,409), «я-идеальное в организации» (-0,389), «я в организации» (-0,340), помогающий — равнодушный (-0,716), заинтересованный — безразличный (-0,715), дружелюбный — враждебный (-0,705), удовлетворенный — неудовлетворенный (-0,696), приятный — неприятный (-0,672), удовольствие

– недовольство (-0,661), отзывчивый – черствый (-0,657). Деятельность такого работника эффективна, когда внимательное руководство соединяет интересы работника с интересами организации. Подобная ситуация отвечает его представлениям о своем месте в системе отношений, ему четко указывают, что он должен делать, при этом результаты деятельности для него значимы. Особенностью данного типа корпоративного поведения является разделение деловых и межличностных отношений. В межличностных отношениях проявляет альтруистичность, даже сверхобязательность, демонстрирует готовность к самопожертвованию. Он стремится к сотрудничеству, учитывает интересы окружающих, однако в напряженной ситуации уходит от прямого контакта, склонен занимать выжидательную позицию. В итоге, его благополучное существование обеспечивается любыми видами контроля и четко организованного управления. Данный тип корпоративного поведения был определен как «Контролируемый».

Во второй фактор вошли следующие показатели образа ОК: «мой руководитель» (0,372), «ситуация, когда я в организации следую «букве закона»» (0,369), «ситуация, когда все средства хороши для достижения результата в организации» (0,362), удовольствие (0,534), уверенный (0,525), пассивный – деятельный (-0,512), замкнутый – открытый (-0,512), творческий (0,504), отзывчивый (0,485), слабый – сильный (-0,483), дискомфортный – комфортный (-0,470), прибыльный (0,460). Такой сотрудник ориентирован на структурирование отношений с руководителем. Это дает ему возможность точнее представлять границы допустимых действий, поскольку его направленность на реализацию интересов организации предполагает использование разных средств, методов, а организационные нормы их ограничивают. В такой системе наиболее значимыми оказываются деловые отношения, формальное общение. Близкие, межличностные отношения оказываются неактуальными и реализуются в других жизненных ситуациях. Тип корпоративного поведения — «Формально-деловой».

В третий фактор вошли показатели образа ОК: «ситуация, когда все средства хороши для достижения результата в организации» (0,295), «организация, в которой я работаю» (0,288), «я в организации» (0,239), «ситуация, когда в организации применяется поощрение или наказание» (0,239). «ситуация, когда реализуются интересы организации» (0,235), «ситуация, когда я в организации следую «букве закона»» (0,205), самореализация (0,376), конфликтный (0,317). Организацию, в которой работает такой сотрудник, он воспринимает как пространство для самореализации, где есть место для творчества, можно быть уверенным, спокойным, а работать в этой организации для него считается престижным и прибыльным делом. Этому типу корпоративного поведения присуща низкая заинтересованность в отношениях с сотрудниками организации, при высокой сосредоточенности на

собственной деятельности и выполнении правил. Данный тип комфортен для работника, в случае, если фокус активности расположен в группе, от работника требуются минимальные усилия, то есть окружающие по собственной инициативе включают его в отношения. Тип корпоративного поведения – «Претенциозно-пассивный».

Четвертый фактор в группе «Среднеэффективные» составили следующие показатели образа ОК: «идеальная организация для меня» (0,475), «ситуация, когда в организации применяется поощрение или наказание» (0,365), «я-идеальное в организации» (0,283), «ситуация, когда я получаю удовольствие от работы» (0,269), «организация, в которой я работаю» (0,240), «ситуация, когда реализуются мои интересы» (0,233), «ситуация, когда моя деятельность в организации эффективна» (0,223), «мой руководитель» (0,219), «ситуация, когда мне в организации повышают зарплату» (0,218), заинтересованный (0,272), изучаемый (0,259), разобщенный (0,228), нелюдимый (0,215). Удовольствие от работы такой сотрудник получает, когда в организации существует четко определенная система поощрений и наказаний. Они задают ему систему поведения, а его изначальная настроенность на подчинение позволяет быть успешным в данной системе. Одной из главных особенностей этого типа корпоративного поведения является попытка установления отношений на основе зависимости, альтруизма; привлекательность в отношениях и значимость уступают место открытости и присоединению. Подчинение здесь – основа поведения, поэтому значимыми становятся показатели, которые отражают возможности регулирования поведения: руководитель, поощрение и наказание, что, в свою очередь связывается с эффективной работой. Представления об идеальной организации сочетаются с концентрацией на отношениях, открытость и присоединение привлекают такого работника, как и активность окружающих по отношению к нему. Тип корпоративного поведения — «Зависимый».

В пятый фактор вошли показатели образа ОК: «ситуация, когда моя деятельность в организации эффективна» (0,436), «ситуация, когда я полностью отдаюсь работе» (0,411), «ситуация, когда реализуются интересы организации» (0,396), «ситуация, когда реализуются мои интересы» (0,370), «ситуация, когда мне в организации повышают зарплату» (0,319), «я-идеальное в организации» (0,251), «идеальная организация для меня» (0,222), «ситуация, когда в организации применяется поощрение или наказание» (0,222), «ситуация, когда я получаю удовольствие от работы» (0,208), изучаемый (0,459), престижный (0,450), самореализация (0,383), нелюдимый (0,363), конфликтный (0,359), дискомфортный (0,343). Для данного типа корпоративного поведения характерна полная самоотдача работе, особенно когда предусмотрена материальная компенсация. Сопутствующее напряжение может вызывать раздражительность, конфликтность, внутренний дискомфорт. Это также ка-

сается различных препятствий в работе, противоречивых или чересчур сложных требований организации. Для такого работника важно чтобы в организации признавали его компетентность, при этом, он сам не стремится быть в центре внимания. Основное внимание уделяет рабочим, деловым аспектам, отношения интересуют его только в случае их связи с деятельностью. Тип корпоративного поведения — «Обособленный»

В группе «**Низкоэффективные**» было выделено пять факторов, составляющих 31,3%, 16%, 9,6%, 7,9%, 6,4% общей дисперсии соответственно.

В первый фактор вошли следующие параметры образа ОК: «я-идеальное в организации» (-0,760), «ситуация, когда реализуются мои интересы» (-0,658), «ситуация, когда реализуются интересы организации» (-0,715), «ситуация, когда моя деятельность в организации эффективна» (-0,662), «организация, в которой я работаю» (-0,623), «идеальная организация для меня» (-0,634), «ситуация, когда я в организации следую «букве закона»» (- 0,707), «ситуация, когда я получаю удовольствие от работы» (-0,646), прибыльный – убыточный (-0,936), порядочный – непорядочный (-0,931), уверенный – неуверенный (-0,886), приятный – неприятный (-0,865), помогающий – равнодушный (-0,839), отзывчивый – черствый (-0,831), дружелюбный – враждебный (-0,800). Для данного типа корпоративного поведения характерно первоначально сдержанное или даже враждебное отношение к организации. Работник ожидает неприятие, равнодушие по отношению к себе. Объясняется это тем, что во время периода адаптации ему необходимо будет усвоить и придерживаться ряда правил. Также организация ожидает от него эффективной реализации ее интересов. Такая ограниченность действий, сложность реализации собственных интересов провоцирует ощущение несамостоятельности, зависимости. Решением данной проблемы для него является признание организацией его компетентности, значимости. В этом случае его работа становится привлекательной, результаты доставляют удовольствие. Поэтому данный работник активен, эмоционально устойчив и внимателен к рабочим взаимоотношениям. Изучая обстановку, он вырабатывает для себя наиболее приемлемый вариант приспособления к корпоративным условиям. Тип корпоративного поведения — «Приспосабливающийся».

Во второй фактор вошли следующие элементы образа ОК: «ситуация, когда я полностью отдаюсь работе» (0,742), «ситуация, когда реализуются мои интересы» (0,632), «идеальная организация для меня» (0,604), «ситуация, когда реализуются интересы организации» (0,557), «ситуация, когда в организации применяется поощрение или наказание» (0,520), пассивный – деятельный (-0,637), спокойный (0,559), престижный (0,533), заинтересованный (0,526), грустный — радостный (-0,505), самореализация (0,490), удовлетворенный (0,485), творческий (0,477), дружелюбный (0,468). Основным стимулом для работы в данном типе корпоративного поведения является

ся система поощрения и наказания. Если для средне- или высокоэффективных работников данная система представляет собой ориентиры для изменения, совершенствования деятельности, то для низкоэффективных данная система – самоцель. Такой работник постарается спрогнозировать меру своей прибыли исходя из поощрений и меру своих усилий в соответствии с наказаниями. Сложные ситуации, конфликты – избегаются, в рабочих контактах исключена значимость другого человека и собственная значимость. Знает свою «рыночную стоимость», в своей работе использует окружающих как средство достижения результата, либо стремится минимизировать контакты. Тип корпоративного поведения — «Расчетливый».

В третий фактор вошли следующие показатели образа ОК: «мой подчиненный» (0,589), «мой руководитель» (0,586), «ситуация, когда моя деятельность в организации эффективна» (0,337), «ситуация, когда в организации применяется поощрение или наказание» (-0,330), «организация, в которой я работаю» (-0,308), удовлетворенный (0,420), невозмутимый – раздражительный (-0,383), удовольствие (0,373), стабильный (-0,372), решительный – нерешительный (-0,372), замкнутый (0,358), самостоятельный – несамостоятельный (-0,344), настороженный – доверчивый (-0,325), безответственный (0,309). Основное значение такой работник придает отношениям подчинения-руководства, которые носят для него двойственный характер. С одной стороны – это ограничения, необходимость выполнять инструкции, с другой – возможность разделить ответственность, минимизировать свои усилия в совместной работе. Ситуация контроля вызывает у него раздражение, он способен проявлять безответственность, стремится освободиться. С другой стороны его привлекает открытость в отношениях, возможность расширить свое влияние. В этом случае он удовлетворен, проявляет доверие к мнению другого. Тем не менее, прежде всего он склонен дистанцироваться, поддерживает авторитарный, агрессивный тип межличностных отношений, а в профессиональной деятельности ограничивает круг своей ответственности. Тип корпоративного поведения — «Дистантный».

В четвертый фактор вошли следующие показатели образа ОК: «ситуация, когда все средства хороши для достижения результата в организации» (0,510), «мой коллега» (-0,506), «ситуация, когда я подчиняюсь в организации» (0,368), творческий – безвыходный (0,472), пассивный – деятельный (-0,386), престижный – стандартный (0,326). Такой работник считает, что для достижения результата в организации хороши все средства, а инструкции объясняют лишь принцип действий. Поэтому его подход – творческий, деятельный, но при этом аккуратный и, порой, отличается подозрительностью.

Его недоверчивость также позволяет ему уходить из под контроля со стороны организации. Это создает у него впечатление престижности своего

места. В итоге он проявляет активность только тогда, когда аргументацию своих действий считает исчерпывающей. Тип корпоративного поведения — «Скептический».

Пятый фактор составили показатели образа ОК: «ситуация, когда мне в организации повышают зарплату» (0,663), «я в организации» (0,580), «организация, в которой я работаю» (0,467), «моя карьера в организации» (0,463), «ситуация, когда я получаю удовольствие от работы» (-0,431), «мой подчиненный» (0,341), «мой коллега» (0,325), ровный (0,595). безответственный — ответственный (-0,423), замкнутый (0,368). Свои перспективы в организации, в частности, карьеру связывает с материальными стимулами, повышением зарплаты. В своих действиях практичен, способен действовать хитростью, осторожен, сдержан. Тщательно планирует свои поступки, предпринимает меры от возможных неудач, поэтому наблюдателен к действиям других. Тип корпоративного поведения — «Прагматичный».

Таблица 2.

Основные типы корпоративного поведения работников разного уровня эффективности

Уровень эффективности	Тип корпоративного поведения
«Высокоэффективные»	Лояльный
	Пластичный
	Доминирующий
	Властный
	Организованный
«Среднеэффективные»	Контролируемый
	Формально-деловой
	Претенциозно-пассивный
	Зависимый
	Обособленный
«Низкоэффективные»	Приспосабливающийся
	Расчетливый
	Дистантный
	Скептический
	Прагматичный

Выводы:

1. Теоретический анализ литературы по проблеме соотношения организационной культуры и эффективного поведения работника показал, что разрешение данной проблемы возможно в рамках онтологического подхода, так как процесс взаимодействия работника и организа-

ционной культуры способствует формированию непротиворечивой модели поведения эффективного работника, которая представлена в образе организационной культуры.

2. Образ организационной культуры представляет собой организованную репрезентацию организационной культуры в системе знаний субъекта, а система отношений объектов организационной культуры обуславливает особенности поведенческих паттернов у работников разного уровня эффективности.
3. Выявлено, что работникам высокого уровня эффективности присуща такая модель поведения, как «Межличностные отношения», основанная на формировании широкой системы межличностных отношений в организации.
4. Выявлено, что работникам среднего уровня эффективности присуща такая модель поведения как «Подчинение». Данная модель основывается на формировании отношений в виде системы подчинений и определении четких правил поведения в организации.
5. Выявлено, что работникам низкого уровня эффективности присуща такая модель поведения как «Прагматический расчет», основанная на стремлении работника рассчитывать степень своих усилий в соответствии с планируемым вознаграждением.
6. Эмпирическое исследование с целью выявления особенностей образа организационной культуры работников разного уровня эффективности показало, что испытуемые группы «высокоэффективные» имеют собственные, уникальные категории восприятия организационной культуры: «комфорт», «самореализация», «равнодушие».
7. Выявленными уникальными категориями восприятия организационной культуры для работников группы «среднеэффективные» являются: «прибыль», «индивидуализм».
8. Выявленными уникальными категориями восприятия организационной культуры для работников группы «низкоэффективные» являются «заинтересованность» и «отчужденность».
9. Определено, что при сходстве в структурном компонен-

те образа, различие в оценивании объектов организационной культуры по уникальным для каждой группы испытуемых категориям, определяет особенности корпоративного поведения работников разного уровня эффективности.

10. Определены основные типы корпоративного поведения высокоэффективных работников, обусловленные особенностями взаимосвязи образа организационной культуры и их поведения. В данную группу вошли такие типы корпоративного поведения как: лояльный, пластичный, доминирующий, властный, организованный.
11. Определены основные типы корпоративного поведения среднеэффективных работников, обусловленные особенностями взаимосвязи образа организационной культуры и их поведения. В данную группу вошли такие типы корпоративного поведения как: контролируемый, формально-деловой, претенциозно-пассивный, зависимый, обособленный.
12. Определены основные типы корпоративного поведения низкоэффективных работников, обусловленные особенностями взаимосвязи образа организационной культуры и их поведения. В данную группу вошли такие типы корпоративного поведения как: приспосабливающийся, расчетливый, дистантный, скептический, прагматичный.

Публикация в издании, рекомендованном ВАК:

1. Боровиков Д.А. Особенности категоризации организационной культуры эффективными работниками // Акмеология образования: Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. Кострома: КГУ, 2006. Т. 12. № 3. С. 20-23.
2. Леонов Н.И., Боровиков Д.А. Эффективный сотрудник: модели поведения // Служба кадров. 2006. № 10. С. 54-57.

Другие научные публикации:

3. Боровиков Д.А. Влияние свойств индивидуальности на манипулятивное поведение // Тезисы 5-ой Российской университетской академической научно-практической конференции УдГУ. Ижевск, 2001. Т. 5. С. 80-83.
4. Боровиков Д.А. Неэкономические методы стимулирования подросткового отряда // Психология инновационного управления социальными группами и организациями: Сборник материалов международного конгресса. М.-Кострома, 2001. С. 39-42.
5. Боровиков Д.А. К вопросу о влиянии процесса идентификации на эффективность деятельности работника // Проблемы кадрового обеспечения органов государственной власти и местного самоуправления: По матери-

лам Всероссийской научно-практической конференции. Ижевск: УИГМС, 2002. С. 220-223.

6. Боровиков Д.А. Онтологический подход в исследовании организационной культуры // Язык. Культура. Деятельность: Восток-Запад: Тезисы докладов III международной научной конференции. Набережные Челны, 2002. С. 68-70.

7. Боровиков Д.А. Удовлетворенность как критерий эффективности работника в Российской ментальности // Ментальность российской провинции в настоящем и будущем: Материалы IV-й Всероссийской научной конференции. Самара, 2004. С. 44-47.

8. Боровиков Д.А. Факторы эффективности в образе организационной культуры работников // Реалии и перспективы психологической науки и практики в российском обществе: Материалы Всероссийской науч.-практ. конф. / Под. ред. Р.А. Ахметова и Г.С. Прыгина. Наб. Челны, 2005. С. 173-175.

9. Боровиков Д.А. Образ организационной культуры как детерминанта эффективности работника // Социальная психология XXI столетия: Материалы международного конгресса социальных психологов. Ярославль, 2005. Т. 1. С. 62-64.

10. Боровиков Д.А. К вопросу об исследовании социально-психологических особенностей эффективного учителя // Парадигмы образования: Материалы Международной научно-практической конференции. Ижевск, 2006. С. 266-267.