Влияние организационной групповой культуры организации на личность и группу в целом

Анкудинов Иван Иванович
Студент Дальневосточного Федерального университета,
Россия, г. Владивосток
E-mail: ryback95@bk.ru
Научный руководитель: Ильченко Оксана Юрьевна,
кандидат социологический наук, доцент
Россия, г. Владивосток

Группа - союз двух людей и более, объединившихся, чтобы достичь конкретной цели [1]. Понятие «группа» является достаточно сложным и крайне важным, так как группы и их работа оказывают огромное влияние на эффективность деятельности организации в целом и отдельно взятого работника в частности. Менеджеру крайне важно знать особенности группового поведения и уметь так выстраивать свою политику, чтобы группа была созидательной, а не деструктивной. Чтобы эффективно управлять группами, менеджер должен понимать их природу, оценивать эффект их размеров, знать методы формирования групп, пути их развития, ключевые роли в группе и т.д [1].

Организации состоят из множества групп, как формальных, так и неформальных. Даже в самых стабильно развивающихся организациях между группами могут возникать конфликты. Один из самых распространённых видов межгруппового конфликта характеризуется противоречиями между линейным и штабным персоналом. Как правило, штабной персонал представляется более молодым, чем линейный, в силу надлежащей ответственности и опыта. Различия в использовании тех или иных специфичных для их возраста и структуры слов и действий может приводить к конфликтным ситуациям [1].

Линейные руководители могут отвергать рекомендации штабных специалистов и выражать недовольство по поводу своей зависимости от них во всем, что связано с информацией. В экстремальных ситуациях линейные руководители могут намеренно выбрать такой способ выполнения предложения специалистов, что вся затея закончится провалом. И все это для того, чтобы поставить специалистов «на свое место». Штабной персонал, в свою очередь, может возмущаться, что его представителям не дают возможности самим провести в жизнь свои решения, и стараться сохранить информационную зависимость от них линейного персонала. Это - яркие примеры дисфункционального конфликта [2].

Противоречия, в последствие, приводящие к конфликтам приводят нас к понятию динамическое неравновесие, заключающиеся в том, что всегда изменяющиеся внешние переменные деятельности организации приводят к тому, что прошлый практический опыт управления, с его хорошо отлаженными стереотипами непременно должны быть нарушены, поскольку организация, в противном случае не сможет правильно отреагировать на переменны [3].

Есипова М. Е. с помощью опросника на выявление типа организационной культуры Л. Н. Аксеновской [5], провела довольно интересное исследование, которое было направлено на выявление и описание субъективных причин, затрудняющих конструктивное разрешение конфликта, у сотрудников с различным воспринимаемым типом организационной культуры. Опрос использовался в рамках интервью и в результате качественной обработки полученных данных, автору, удалось свести результаты исследования в следующую классификацию [6].

Первый тип субъективных причин, затрудняющих конструктивное разрешение конфликтов, получил название «Взаимодействие». Респонденты данной группы сосредотачивались на трудностях взаимодействия с оппонентом. Среди отрефлексированных причин, затрудняющих разрешение конфликта, назывались следующие: неспособность раскрыть свою точку зрения оппоненту, невозможность поддерживать зрительный контакт, неумение взаимодействовать с авторитарным, либо скрытным оппонентом, неспособность прояснить и услышать позицию оппонента, высокие ожидания от собеседника [6].

По словам М. Е. Есиповой, в связи с названными причинами респонденты данной группы для повышения способности конструктивного разрешения конфликта желали бы развить в себе следующие навыки: конструктивной критики, установления контакта, точного восприятия партнера, техники активного слушания, способности к децентрации, способности корректно выражать свою точку зрения.

Второй тип субъективных причин, затрудняющих конструктивное разрешение конфликтов, получил название «Обида». Респонденты данной группы концентрировали свое внимание на своих глубинных личностных переживаниях, сопровождающих конфликт. Среди причин этой группы назывались следующие: обидчивость, жалостливость, принятие всего «слишком близко к сердцу», чрезмерная чувствительность, неспособность воспринимать критику, принятие всего «на себя лично», мнительность, гиперответсвенность. Респонденты, указывающие вышеперечисленные причины, затруднялись в формулировании ответа на вопрос о том, что они хотели бы изменить или развить в себе, чтобы разрешать конфликты наиболее конструктивно. Чаще всего их ответ включал в себя частицу «не»: «хочу» [6].

Зачастую, людям с подобным характером, требуется большее сопереживание и принятия за них некоторых важных, срочных решений.

Третий тип субъективных причин, затрудняющих разрешение конфликтов, получил название «Эмоции». Респонденты данной группы при ответе на вопрос, что им мешает конструктивно разрешать конфликт, акцентировали внимание на своих эмоциональных состояниях. Среди отрефлексированных причин данной группы выделяются следующие: чрезмерная эмоциональность, вспыльчивость, сильные переживания, возбужденность, гнев, раздражительность, повышение голоса и переход на крик, ощущение сильного внутреннего дискомфорта, сопровождающиеся головные боли [6].

Согласно Есиповой М. Е., респонденты данной группы единогласны во мнении, что для конструктивного разрешения конфликта им необходимо развить в себе такие способности как: контроль и управление своими эмоциями, умение адекватно выражать внутренние состояния, сопереживание.

Среди респондентов, воспринимающих организационную культуру как «Семью», 20 % видят причины, затрудняющие разрешение конфликта, типа «Взаимодействие», 53,3 % - типа «Обида» и 26,7 % - типа «Эмоции». Среди респондентов, воспринимающих организационную культуру как «Армию» 38,1 % видят причины, затрудняющие разрешение конфликта, типа «Взаимодействие», 14,3 % - типа «Обида» и 47,6 % - типа «Эмоции». Среди респондентов, воспринимающих организационную культуру как «Церковь», 50 % видят причины, затрудняющие разрешение конфликта, типа «Взаимодействие», 25 % - типа «Обида» и 25 % - типа «Эмоции» [6].

Полученные результаты можно объяснить, опираясь на базовые модели управленческого взаимодействия, лежащие в основе выделенных типов организационной культуры. Так, для «Семьи» характерна «родительская» модель управленческого взаимодействия, которая предполагает эмоциональную близость сотрудников, что может обуславливать появление обид и

принятие формальных взаимоотношений «на себя лично». Для «Армии» характерна «командирская» модель управленческого взаимодействия, в которой нет места эмоциям, но есть четкая рациональная постановка задач, контроль их выполнения. Именно поэтому возникновение эмоций, а также неспособность их адекватно выражать и контролировать может приводить к затруднениям в разрешении конфликта. Для «Церкви» характерна «пастырская» модель управленческого взаимодействия, важное место в которой отводится взаимодействию между лидером - «пастырем» и сотрудниками - «паствой», в ходе которого достигается «праведность», т. е. совпадение личности и идеи, жизни и идеала [6].

Таким образом, с помощью опросника Л. Н. Аксеновской, было проведено М. Е. Есиповой исследование, направленное на выявление взаимосвязи между причинами, затрудняющими конструктивное разрешение конфликта и восприятием типа организационной культуры.

Так, для «Семьи» характерны обиды и глубинные острые переживания огорчения, восприятие конфликтных ситуаций «на себя лично»; для «Армии» характерны эмоциональные взрывы, вспыльчивость, низкие способности контролировать и управлять своими эмоциями, корректно их выражать; для «Церкви» причины, затрудняющие конструктивное разрешение конфликта, видятся в сбое взаимодействия с оппонентом, нехватке навыков взаимодействия с другой стороной конфликта [6].

Понятия группа и организация неразрывно связаны между собой. Чаще всего, как мы видим, конфликты возникают тогда, когда люди начинают проводить рефлексию собственных слов и действий. Особенно затрудняется конструктивное взаимодействие, когда сталкиваются линейный и штабной персонал. В силу специфики их работы, им приходится совместно, не взирая на сложности поставленных задач и недопонимая друг друга, стремиться к единой цели и выполнять связующие их задачи.

Исследование влияния организационных типов культуры выявило ряд искажающих факторов, которые возникают при перенятие культурных ценностей той или организации. Нельзя определённо сказать, что какая-то из представленных организационных культур более или менее конфликта. Каждое взаимодействие людей индивидуально и может оказаться так, что в скором времени, появится новое исследование, которое выявит новую связь между элементами конфликта.

Список используемой литературы

1. Подопригора М. Г. Организационное поведение: Формирование группового поведения в организации / М. Г. Подопригора. Таганрог: изд-во ТТИ ЮФУ, 2008. - 261 с.
2. Басенко В. П., Жуков Б. М., Романов А. А. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений: учебное пособие / В. П. Басенко, Б.М. Жуков, А. А. Романов, изд-во. "Академия Естествознания", 2009. - 123 - 165 стр.
3. Управление персоналом: словарь - справочник. Электронный ресурс URL: http://psyfactor.org/personal/personal10-12.htm
4. Аксеновская Л. Н. Ордерная модель организационной культуры: монография. / Л. Н. Аксеновская. – М.: Академический проект, 2007.
5. Есипова М. Е. Российский психологический журнал / М. Е. Есипова, изд-во: ООО «Кредо», М. Т. 8, № 4, 2011 г. – 70-75 стр.