

# СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СТЕПЕНИ ВЫРАЖЕННОСТИ СУБОРДЕРОВ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

## (НА ПРИМЕРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И СПОРТИВНОЙ КОМАНДЫ)

*Ривера Кальдерон А.Т.,  
магистрант факультета психологии,  
СГУ имени Н.Г. Чернышевского*

Каждая организация имеет свои особенности, в том числе и особенности способа формирования и развития культуры. Поэтому представляет большой интерес выявление различий в восприятии организационной культуры сотрудниками организаций, осуществляющих свою деятельность в разных сферах.

*Целью* нашего исследования является сравнительный анализ восприятия степени выраженности субордеров организационной культуры сотрудниками образовательной организации и членами спортивной команды.

*Гипотезой* нашего исследования стало предположение о существовании несоответствия между существующим и желательным состоянием субордеров организационной культуры в сравниваемых организациях.

Для проверки выдвинутой гипотезы были решены следующие *задачи*:

1. Проведение ордерной оценки степени выраженности субордеров организационной культуры в триаде: менеджер-тренер-спортсмен.
2. Проведение ордерной оценки степени выраженности субордеров организационной культуры в триаде: преподаватель – заведующий кафедрой – декан.
3. Сравнение существующего и желательного состояния субордеров организационной культуры образовательного учреждения (факультет) и спортивной организации (команда).

*Метод исследования*: диагностика степени выраженности субордеров организационной культуры предприятия.

### **Процедура исследования и полученные результаты**

Социально-психологическое исследование организационной культуры выполнялось поэтапно. На первом этапе была осуществлена

диагностика степени выраженности субордеров организационной культуры спортивной организации (спортивная команда). На втором этапе была осуществлена диагностика степени выраженности субордеров организационной культуры в образовательной организации (факультет). На третьем этапе был выполнен сравнительный анализ полученных результатов в обеих организациях.

*Результаты 1-го этапа.* Диагностическая методика была использована в работе с тремя членами спортивной организации (менеджер, тренер, спортсмен). Анализ результатов позволил определить, какой из 3 субордеров («семья», «армия», «церковь») преобладает в организационной культуре спортивной команды. В соответствии с результатами диагностики был проведен анализ каждой анкеты. Выводы анализа представлены ниже:

1) респонденты утверждают, что позиция лидера лежит в «церковном» подходе. Желательное состояние культуры - это доминирование субордера "армия";

2) убеждения об организационной культуре показали почти одинаковую степень выраженность субордера «семья» и субордера «армия», желательным состоянием культуры является усиление субордера "армия".

3) В настоящее время взаимодействие руководства осуществляется в рамках «командирской» модели. При этом во взаимодействии руководства с подчиненными наблюдается сбалансированное состояние субордерных характеристик.

*Результаты 2-го этапа.* Диагностическая методика была использована в работе с тремя членами образовательной организации (преподаватель, заведующий кафедрой, декан). Анализ результатов позволил определить, что:

1) респонденты утверждают, что позиция лидера лежит в «церковном» подходе. Желательное состояние культуры - это доминирование субордера "армия";

2) убеждения об организационной культуре показали почти одинаковую степень выраженность субордера «семья» и субордера «армия», желательным состоянием культуры является усиление субордера "армия".

3) В настоящее время взаимодействие руководства осуществляется в рамках «командирской» модели. При этом во взаимодействии руководства с подчиненными наблюдается сбалансированное состояние субордерных характеристик.

### Сравнительный анализ результатов:

На гистограмме 1 отражены результаты диагностики всех респондентов: сравнение существующего и желательного состояния субордеров организационной культуры спортивной команды.



Гистограмма 1. Организационная культура спортивной организации  
(команда)

Согласно выявленному коду организационной культуры, спортивная команда находится в состоянии выживания в сложных условиях (А-С-Ц), но стремится проецировать ее в состоянии продвижения на следующий уровень в условиях, ограниченных временными ресурсами (А-Ц-С).

Гистограмма 2 также отражает диагностические результаты всех респондентов образовательной организации (факультет). Сравнивая существующее и желательное состояние субордеров учебного заведения, мы видим, что в настоящее время доминирует субордер «армия», а в будущем сотрудники факультета хотели бы существенного усиления «церковного» субордера (идеологии).



Гистограмма 2. Организационная культура образовательной организации (факультет)

## Выводы

Обе организации – спортивная и образовательная - имеют сходство в оценке существующего состояния организационной культуры – в обеих организациях доминирует субордер «армия», для которого главная ценность – это результат, а человек воспринимается как ценный ресурс.

Напротив, в желательном состоянии каждая организация стремится к доминированию разных аспектов культуры: в спортивном коллективе команда хочет остаться в субордере «армия», а в образовательной организации сотрудники хотят усилить выраженность каждого субордера, особенно «церковного», который полагает основной ценностью идеал или идею.

Важно понимать, что рассогласование между существующим и желательным состоянием организационной культуры может повлиять на результативность деятельности организаций. Поэтому руководители должны учитывать восприятие организационной культуры сотрудниками и учитывать их ожидания.

Таким образом, гипотеза исследования подтвердилась: в сравниваемых организациях при сходстве существующего состояния организационной культуры существуют разные представления о ее желательном состоянии.

#### Список литературы

1. Аксеновская Л.Н. Ордерная диагностика организационной культуры. Учебное пособие для студентов психологических специальностей. – Саратов: ИЦ «Наука» , 2016. – 190 с.