

**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(Н И У « Б е л Г У »)**

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
КАФЕДРА ВОЗРАСТНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ**

**ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ ЛИЧНОСТИ
СОТРУДНИКОВ БАНКА**

Магистерская диссертация

обучающегося по направлению подготовки
37.04.01 Психология
(магистерская программа Психология управления)
заочной формы обучения, группы 02061662
Шемякиной Екатерины Евгеньевны

Научный руководитель:
канд. психол. наук, доцент
Ткаченко Н.С.

Рецензент:
педагог-психолог ОГКУЗ
«Белгородского
специализированного дома
ребенка для детей с
органическими поражениями
ЦНС и нарушениями
психики»
Киреева Мария Вадимовна

БЕЛГОРОД 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ВЛИЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ БАНКА.....	11
1.1. Понятие организационной культуры и ее роль в деятельности организации.....	11
1.2. Подходы к изучению профессионального благополучия в психологии.....	26
1.3. Организационная культура как фактор профессионального благополучия работников организации.....	40
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ БАНКА.....	46
2.1. Организация и методы исследования.....	46
2.2. Анализ и интерпретация результатов исследования.....	48
2.3. Психологические рекомендации руководителю предприятия по оптимизации организационной культуры.....	80
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	83
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	87
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	96
Приложение 1. Диагностические методики в порядке их предъявления.....	96
Приложение 2. Сводные таблицы полученных данных.....	107
Приложение 3. Результаты статистической обработки данных.....	117

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы исследования обусловлена тем, что в современных условиях эффективность деятельности предприятия, выполнение его миссии и успешное развитие деятельности, во многом зависят от организационной культуры, общепринятой на этом предприятии, что актуализирует исследования в этой области для предприятий банковского сектора в виду его реформирования.

Организационная культура – это сложный социально-психологический порядок организационно-управленческих интеракций, конституируемых и регулируемых системами этических смыслов участников взаимодействия, который формируется в процессе совместного преодоления людьми, работающими в данной организации, трудностей внешней адаптации (согласованные представления о миссии, основном предназначении организации, ее целях, средствах их достижения, о принципах и способах обслуживания клиентов, о тактике взаимодействия с конкурентами) и внутренней интеграции (формирование единого коллектива сотрудников, идеологии, поведенческих моделей).

Организационная культура сотрудников обуславливается значительным комплексом различных факторов, начиная от социальных до экономических, но в тоже время она опирается на профессиональное благополучие сотрудника в организации. Культура определяет цели, ценности нормы поведения сотрудников, а также качество их трудовой жизни. Хорошо известно, что качество трудовой жизни сказывается не только на показателях внешней результативности работы организации, но также и на стабильности персонала, его работоспособности, самочувствии, лояльности и преданности по отношению к организации, т.е. на профессиональном благополучии. Профессиональное благополучие можно определить как эмоциональный комфорт, но оно не сводится только к эмоциональной психической сфере, так

как оно включает и физиологию труда, соответствие работы ценностным установкам индивида, совокупность личностных характеристик, реализуемых в труде.

Исследования проблемы организационной культуры относятся к работам зарубежных ученых: К. Камерон и Р. Куинн, В. Кунде, Г. Морган, Т. Питерс, В. Сате, В. Флетчер и Ф. Джонс, Г. Хофштеде, Э. Шейн. В нашей стране социально-психологические исследования организационной культуры представлены в публикациях Т.Ю. Базарова (факторы влияния на формирование организационной культуры), Л.Н. Аксеновской (модели культуры), В.Н. Воронина (состояния организационной культуры), А.Н. Занковского (организационная культура и ее компоненты), С.А. Липатова, Л.Н. Аксеновской, Т.Ю. Базарова (коммуникации в организационной культуре), Т.А. Нестик, в том числе в диссертационных исследованиях Черных Е.А., Мисникова Н.А., Бузаева Е.Г., Савченко Л.С., Кичинина А.Ф., Романчукевич В.А., Панферовой Н.Г., Тушевой О.А., Ивановой М.Е., Кочетковой А.И., Рикель А.М., Непомнящего А.В. и др.

Если рассматривать работу в банковской сфере, то она характеризуется высокой стрессогенностью и имеет определенные особенности, главная из которых заключается в том, что она основывается на квалифицированном интеллектуальном труде, который имеет высокий уровень внутри банковской специализации. Коллективный характер труда в банковской сфере определяется тем, что один сотрудник не может осуществить все банковские операции сразу, а также необходимостью дополнительного контроля. Важно выделить, что в банках ответственность играет ведущую роль, так как любая операция в банковской сфере сопровождается документами, которые содержат финансовую информацию и имеют юридическую силу. В связи с этим среди банковских служащих зачастую наблюдаются случаи переутомления, снижения работоспособности по причине усталости и перегрузок. Высокая ответственность, особые требования к слаженности в работе подразделений банков, частые изменения инструкций, «размытость» юридических норм - все

эти факторы создают напряженность в деятельности любого российского банка, что, соответственно, оказывает непосредственное влияние на профессиональное благополучие его сотрудников. И, наоборот, профессиональное благополучие и удовлетворенность работников осуществляемой деятельностью имеет очень большое значение для предприятия. Оно связано с мотивацией работников, возможностью применять различные тактики управления и текучестью кадров. Таким образом, изучение зависимости профессионального благополучия человека от организационной культуры банка представляет огромную практическую ценность: в организационной деятельности необходимо понимать, как влияют различные факторы на состояние людей и к чему может привести то или иное изменение. Это делает данное исследование особенно актуальным.

Изучение феномена профессионального благополучия, как интегрального личностного критерия здоровья профессионала, является одним из новых направлений развития современной организационной психологии, обусловленного осознанием значимости изучения феноменов, характеризующих позитивные и ресурсные проявления субъекта деятельности и недостаточной изученностью их природы. Кроме того, интерес к изучению благополучия в профессиональной деятельности обусловлен положительным влиянием уровня благополучия на эффективность деятельности человека.

Профессиональное благополучие личности раскрыто в работах таких авторов как М. Аргайл, Н. Брэдберн, Э. Динер, К. Рифф, М. Селигман, Р. Эммонс, Н.К. Бахарева, А.В. Ворониной, А.Е. Созонтова, П.П. Фесенко, Т.Д. Шевеленковой, а также в диссертационных исследованиях Буцацкой М.В., Даниловой О.Ю., Кутузовой Д.А., Феофанова В.Н., Хащенко В.А.

Анализ практического аспекта и исследований по данной проблеме свидетельствует о том, что изучение организационной культуры предприятий и профессионального благополучия работника является актуальным. И, несмотря на многочисленность работ, раскрывающих проблемы организационной культуры и профессионального благополучия, эти феномены остаются

недостаточно исследованными. Уточняются представления о сущности организационной культуры, растет потребность в создании теоретических и методических средств изучения и изменения организационной культуры.

Таким образом, актуальность проблемы влияния организационной культуры на профессиональное благополучие личности сотрудников определяется ее высокой значимостью для решения важнейших вопросов конструктивного развития и функционирования как предприятия, так и его сотрудников, с одной стороны, и недостаточностью теоретических и эмпирических исследований в данной научной области - с другой.

Исходя из вышесказанного, мы можем сформулировать **проблему исследования** следующим образом: как влияет организационная культура на профессиональное благополучие личности сотрудников банка?

Цель исследования: изучить влияние организационной культуры банка на профессиональное благополучие личности его сотрудников.

Объект исследования: организационная культура банка.

Предмет исследования: влияние организационной культуры на профессиональное благополучие личности сотрудников банка.

Гипотеза исследования: организационная культура может оказывать влияние на профессиональное благополучие личности сотрудников банка, а именно: позитивное восприятие компонентов организационной культуры сотрудниками банка будет способствовать повышению уровня их профессионального благополучия и отдельных его показателей, таких как: позитивные отношения с другими участниками коллектива, удовлетворенность своими профессиональными достижениями, профессиональной компетентностью и профессиональным ростом в целом.

В соответствии с предложенной проблемой и гипотезой определим **задачи исследования:**

1. Дать теоретическое обоснование проблемы влияния организационной культуры на профессиональное благополучие личности сотрудников.
2. Изучить организационную культуру банка.

3. Определить профессиональное благополучие личности сотрудников.
4. Определить взаимосвязь между показателями организационной культуры и профессиональным благополучием сотрудников банка.
5. Изучить влияние организационной культуры на профессиональное благополучие личности сотрудников банка.
6. Разработать психологические рекомендации руководителю банка по оптимизации организационной культуры.

Теоретическая основа исследования. Теоретические и эмпирические аспекты организационной (корпоративной) культуры представлены в трудах И.В. Грошева, П. Друкераи, В.Н. Воронина, А.А. Бодалева. Профессиональное благополучие исследовалось такими учеными как М.Ю. Бояркиным, И.В. Заусенко, К. Рифф, Р.М. Шамионовым и др.

Для решения поставленных задач использовались следующие **методы исследования:**

- 1) эмпирические методы: психодиагностические методы (тестирование, анкетирование, анализ);
- 2) методы статистической обработки данных: непараметрический метод коэффициент ранговой корреляции Спирмена, для выявления связей между изучаемыми показателями; множественный регрессионный анализ (МРА) для исследования влияния на изучаемый показатель, U-критерий Манна-Уитни для оценки различий по уровню признака с использованием пакета математической статистической обработки данных SPSS-21,0;
- 3) интерпретационные методы: структурный метод (установление структурных взаимосвязей между изучаемыми характеристиками).

В качестве диагностического инструментария использовались **методики исследования:**

- 1) Методика диагностики организационной культуры «OCAI» (К.Камерон и Р.Куинн);

2) Авторская анкета «Восприятие корпоративной культуры предприятия глазами сотрудника» на основе типологии организационной культуры Ф.Харриса, Р.Морана (Шемякина Е.Е., Ткаченко Н.С.);

3) Тест «Оценка профессионального благополучия» (МОПБ) (Е.И. Рут, Л.И. Августова).

База и выборка исследования: АО «Россельхозбанк». В исследовании приняло участие 80 сотрудников банка в возрасте от 25 до 50 лет.

Положения, выносимые на защиту:

1. Организационная культура банка влияет на профессиональное благополучие личности сотрудников, а именно: чем позитивнее сотрудники воспринимают показатели организационной культуры (общий стиль лидерства в организации, управление работниками, стратегические цели, ценности и нормы и мировоззрение), тем выше уровень их профессионального благополучия.

2. Организационная культура банка характеризуется превалирующим типом бюрократической культуры (четкая иерархия власти, стандартизированность и формализованность правил и процедур с жесткими механизмами контроля и учета). Как предпочтительную в будущем работники склонны видеть адхократическую культуру (направленность на индивидуальность сотрудников, поощрение риска, предпринимательского и творческого отношения к работе).

3. При разном уровне профессионального благополучия имеются различия выраженности показателей организационной культуры, а именно: у сотрудников банка с высоким уровнем профессионального благополучия отмечается готовность рисковать, поощрение личной инициативы, свободы, умение выстраивать конструктивные взаимоотношения, наличие возможности для самореализации, развития, также присутствует направленность на предоставление уникальных услуг.

Теоретическая значимость исследования определяется следующими основными обстоятельствами:

- реализован комплексно - теоретический и эмпирический подход позволяющий исследовать проблемы влияния организационной культуры предприятия на профессиональное благополучие личности его сотрудников;

- разработано и наполнено содержанием критериально - оценочное основание определения эффективности формирования организационной культуры на исследуемом финансовом предприятии (банк);

- в научный оборот введены новые эмпирические данные, раскрывающие существенные характеристики, факторы, средства и условия формирования организационной культуры в финансовых организациях (банке). Проведенное в работе системное рассмотрение влияния организационной культуры на профессиональное благополучие личности сотрудников вносит определенный вклад в психологию труда и управления персоналом, социальную, организационную психологию, психологию личности.

Научная новизна заключается в том, что профессиональное благополучие рассматривается в контексте организационной культуры, выделяются модели имеющейся и предпочтительной организационных культур, выявлены характеристики организационной культуры, определяющие уровень профессионального благополучия. Новизна работы обусловлена обращением к конкретному типу организаций - банку.

Практическая значимость исследования состоит в том, что полученные результаты способствуют повышению эффективности управления организационной культурой финансового предприятия (банка), качества труда и, как следствие, росту репутации и конкурентоспособности предприятия. Разработанная анкета позволит изучать организационную культуру банка и иных финансовых организаций.

Апробация и внедрение результатов исследования. Результаты и рекомендации исследования представлены руководству банка АО «Россельхозбанк» для дальнейшего внедрения в практику, а так же отражены в публикации научной статьи.

Структура работы состоит из введения, двух глав (теоретической и эмпирической), заключения, списка использованных источников и приложений. Список использованных источников включает 85 наименований. Общий объем магистерской диссертации без приложений составляет 95 страницы.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ВЛИЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ

1.1. Понятие организационной культуры и ее роль в деятельности организации

Культура охватывает все сферы жизнедеятельности человека, так как она является многоаспектным явлением. В узком смысле слова, Т.О. Соломанидина предлагает следующее понятие: «культура - это духовная жизнь людей, набор этических норм, правил, обычаев и традиций». В широком смысле слова, «культура - это результаты деятельности людей, которые отражены в виде зданий, техники, законодательных норм, общечеловеческих ценностей и социальных институтов» [61, с. 135]. Культура в обществе представлена: духовными ценностями, материальными предметами и социальными институтами. В том числе, культура пронизывает и предпринимательскую деятельность, которая реализуется в организациях или на предприятиях.

Вопрос о формировании и развитии организационной культуры в современной организации на сегодняшний день весьма актуален. Современные организации постоянно подвергаются влиянию внешней среды и приспособляются к ее изменениям, поэтому им необходимо формировать и накапливать потенциал, который во многом обеспечивается благодаря организационной культуре. Однако многие руководители не считают ее ключевым фактором успеха и не считают нужным развивать, хотя на самом деле устойчивая и развитая организационная культура способствует повышению эффективности функционирования всего предприятия.

Неотъемлемым элементом функционирования организаций являются люди, а это значит, что они совершают определённые обряды,

руководствуются конкретными ценностями, заложенными в той или иной организации или на предприятии и т. д. Поэтому каждая организация или предприятие выступает как культурное пространство для сотрудников.

Как правило, для культуры предприятий или организаций характерна система связей, действий и взаимодействий, которые осуществляются только в рамках определённой предпринимательской деятельности.

Свои истоки понятие «организационная культура» берёт в 20-х гг. XX в. Впервые оно было введено А. К. Гастевым, который считал, что данное понятие имеет управленческий смысл [19]. Осмысленное теоретическое изучение понятия «организационная культура» началось только в конце 30-х гг. XX в. Ч. Бернардом и Г. Саймоном, которые во многом предвосхитили в понятии «организационная мораль» основные черты понятия «организационная культура». Затем в 1949-1950 гг. команда американских специалистов во главе с У. Демингом, работавшая в Японии, доказала высочайшую эффективность философии «менеджмента сотрудничества» на примере целого ряда предприятий.

Прикладное изучение организационной культуры начало осуществляться в 50-е гг. XX в. на крупных и средних предприятиях США и Канады с помощью М. Далтона. Он провёл исследования с целью изучения естественного возникновения культур и субкультур, опираясь на потребности работников, запечатлев полученные результаты исследований в работе «Человек, который управляет». В свою очередь, в те же годы, команда английских социологов из Тавистокского института занялась плотным изучением организаций, как культурных систем. Результаты проведённых исследований выявили существование внутри организаций особенного явления, которое влияет на мотивацию работников. В дальнейшем исследователи стали активно изучать идентификацию этого явления и его составляющих [56].

Конец 1960-х гг. в США увенчан рядом работ, которые обращают своё внимание на принятые обряды и традиции в организации. Данный

факт свидетельствует о том, что учёные стали выявлять значение внешних признаков культуры.

Белинская Д.Б. углубляется в историю возникновения термина организационной культуры, указывая, что самые первые упоминания о термине «организационная культура» встретятся ещё в работах середины прошлого века. Но всерьёз о нем заговорили только к концу 70-х годов XX в. Значительный интерес к понятию организационной культуры появился в начале 80-х гг. прошлого столетия в США и европейских странах, когда американскими исследователями были продемонстрированы преимущества компаний с сильной идеологией (Г.У. Оучи, А. Кеннеди, Т. Питерс и др.). Первым исследователем этого термина стал Т. Дж. Питерс, который в тот момент был работником консалтинговой компании McKinsey, именно он в 1977 году провел анализ аспекта символического управления, для того чтобы привлечь внимание профессионального сообщества менеджеров и консультантов к концепции «мэйнстрима» в теории организации. После этого он и Р. Уолтерман в 1982 г. показали наиболее выгодные стороны корпораций с сильной идеологией, которые базировались на широких ценностных установках – именно их исследование дало первый ощутимый толчок в исследовании феномена организационной культуры. Через год Л. Понди совместно с коллегами выступили редакторами первого системного изложения взглядов различных ученых на проблемы символического управления. И в том же 1983 году Л. Смирнич провела исследование, как система принятых понятий развивается и поддерживается в организациях при помощи символических организационных процессов, а также она показала, как данные понятия характеризуют общность организационной культуры, а также отличительные качества членов предприятий [3].

Тюрин А.Д. в своей книге указывает, что первые серьёзные научные труды, которые посвящены организационной культуре, появились только в середине 80-х годов [68]. Основоположником нового подхода к данному понятию можно назвать Т. Парсонса, т.к. в описании организации, как

социальной системы, он указывает, что существует «культурная система, представляющая собой символически организованные образцы, основанные на способности человека говорить и передавать опыт негенетическим путем». Отличительной чертой культурных систем, по Т. Парсонсу, выступает то, что они не создаются одним человеком и, поэтому не могут быть поняты на индивидуальном уровне. В начале 90-х гг. на смену сложной для большого количества менеджеров - практиков теории Т. Парсонса пришёл труд «Организационная культура и лидерство» Э. Шейна. Он смог соединить в своей работе теорию и практику и предложил собственную методику исследования [79]. На сегодняшний день работа Э. Шейна является классикой в области организационной культуры, т.к. именно его труд обратил внимание управленцев на организационную культуру своих организаций. После этого была публикация еще нескольких серьёзных исследований (Т. Серджовани Дж. Корбалли, А. Уилкинса и др.), которые продемонстрировали, что организационной культурой не только можно, но и нужно управлять. Наиболее значимым среди них исследованием для понимания того, что организационной культуре при управлении предприятием необходимо уделять должное внимание, стала работа Дж. Коттера и Дж. Хескета в 1992 году, в которой они доказали наличие явной связи между культурой организации и ее прибыльностью [68].

Данная развернутая историческая справка поможет нам лучше понять, откуда берет свое начало такая проблема как управление организационной культурой. Данный вопрос уже более пятидесяти лет глубоко изучается различными исследователями, которые достаточно известны в области менеджмента и, несмотря на данный факт, она остается актуальной по сей день.

Существует множество подходов к определению организационной культуры. Многие сходятся (Аргайл М., Белоусова Е.Б., Бочарова Е.Е., Кочеткова Р.М. и др.) на том, что она представляет собой особую систему предприятия, соединяя воедино его традиции, обычаи, философию, ценности, стиль руководства и нормы поведения [1; 4; 12; 34]. При исследовании любого

понятия всегда встает такой вопрос, как его необходимо трактовать. В случае с исследуемым понятием, а именно организационной культурой мы столкнулись с распространенной ситуацией, когда у одного понятия существует множество разнообразных определений. При этом нельзя сказать, что все авторы расходятся во мнении того, что же такое организационная культура, просто каждый из них делает акцент на том, что считает важным в той работе, которую проводит.

Культура предприятия - это система представлений, символов, ценностей и образцов поведения, разделяемая всеми его членами, по мнению французского социолога Н. Деметра. Данное определение отражает, что на предприятии все члены коллектива должны быть связаны общим взглядом о сути самого предприятия, т. е. какова его социальная и экономическая роль, каковы обязательства перед заказчиками, какое место занимает предприятие по отношению к конкурентам и т.д. [45].

Возьмем определение Д. Ньюстрона и К. Дэвиса: «набор допущений, убеждений, ценностей и норм, которые разделяются всеми членами организации» (из статьи Батурина Н.А., Башкатова С.А.) [2, с.7].

Ладанова И.С. в своей статье указывает, что Т. Ю. Базаров говорит следующее: «организационная культура – это сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами конкретной организации и задающих общие рамки поведения, принимаемые большей частью организации. Проявляется в философии и идеологии управления, ценностных ориентациях, верованиях, ожиданиях, нормах поведения. Регламентирует поведение человека и даёт возможность прогнозировать его реакции в критических ситуациях» [37, с. 18]. По мнению У. Оучи: «организационная культура - символы, церемонии и мифы, которые сообщают членам организации важные представления о ценностях и убеждениях» (из статьи Ладанова И.С.) [37, с. 17].

О.С. Виханский и А.И. Наумов: «... это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение

в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий. Эти ценностные ориентации передаются индивидом через «символические» средства духовного и материального внутриорганизационного окружения» [15, с. 48].

Также, существует определение культуры организаций или, как иначе её называют, организационной культуры, данное Е.Н. Шейном: «Организационная культура - это набор приемов и правил решения проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции работников, правил, оправдавших себя в прошлом и подтвердивших свою актуальность в настоящем. Эти правила, и приемы представляют собой отправной момент в выборе сотрудниками приемлемого способа действия, анализа и принятия решений. Члены организации не задумываются об их смысле, они рассматривают их как изначально верные» [78, с. 24]. Предложенное Е. Н. Шейном определение даёт понять, что содержание организационной культуры вырабатывается с помощью практической предпринимательской деятельности, взаимодействий и связей, как вспомогательный элемент в решении проблем, которые преподносит организации внешняя и внутренняя среда. Организационная культура даёт однозначные коллективные представления о целях и организационной деятельности данного предприятия.

Существуют и другие подходы к определению понятия организационной культуры:

М. Армстронг считал, что организационная культура представляет собой комплекс принципов, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации. Перечисленные элементы в значительной степени влияют на темп работы, определяют порядок действий и взаимодействий людей, однако они не всегда могут быть четко выражены (из статьи Белоусовой Е.Ю.) [4].

По мнению, О.С. Виханского и А.И. Наумова – «организационная культура - это совокупность предположений, которые принимают члены

организации и получают выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий. Индивиды получают эти ценностные ориентации через «символические» средства духовного и материального внутриорганизационного окружения» [15, с. 46].

По А.Н. Занковскому, организационная культура это - «совокупность норм, правил, обычаев и традиций, которые поддерживаются субъектом организационной власти и задают общие рамки поведения работников, согласующиеся со стратегией организации» [25, с. 37]. Являясь набором предположений, ценностей, верований и символов, организационная культура имеет определенную структуру. Большинство исследователей выделяют в рамках организационной культуры три уровня, которые можно определить как «поверхностный», «подповерхностный» и «глубинный» [78].

Э. Шейн предполагает, что «организационная культура - это комплекс убеждений, который сформирован, усвоен и разработан самостоятельно определенной группой с опорой на то, как она училась разрешать проблемы адаптации к внешней среде и внутреннему объединению, передающийся новым членам в качестве правильного отношения к конкретным проблемам» [78, с. 25].

Можно сделать вывод, что приведенные выше определения разнятся между собой. Но при этом некоторые общие положения для определений выделить, по мнению авторов, можно. К таким положениям можно отнести следующее:

1. Основные элементы организационной культуры – ценности, нормы, убеждения, традиции, ритуалы и т.д., принятые в организации.

2. Положения организационной культуры принимаются всеми членами предприятия.

3. Организационная культура диктует идеальную модель поведения.

4. Организационная культура задает общие принципы взаимодействия внутри организации.

5. Организационная культура указывает, как должны быть реализованы бизнес-процессы на предприятии [65].

Все перечисленные определения имеют свои преимущества и недостатки, однако вычленив суть из каждого определения, нам удалось сформулировать своё. Организационная культура - это комплекс ценностей, убеждений, традиций, принципов, норм поведения, который транслируется и распространяется на всех членов организации, выраженный духовными и материальными «символическими» средствами.

Благодаря организационной культуре каждый сотрудник осознаёт свою роль во внутренней системе предприятия, то, что от него ждут и, как наилучшим образом он может ответить на эти ожидания. Каждый знает, какие поощрения можно ожидать от организации, если трудиться плодотворно, также каждый сотрудник, осведомлён о том, что может его ждать в случае нарушений норм предприятия. Можно сказать, что организационная культура создаёт на предприятии ощущение идентичности с помощью мобилизации энергии всех его членов и направляет сотрудников на достижение цели предприятия, при этом формируя образ коллективного «мы».

Отечественным предприятиям была присуща довольно сильная организационная культура, т. к. она являлась необходимым компонентом функционирования на предприятиях СССР. В условиях, где все члены предприятий должны быть равны, популярным явлением стало введение «моральных стимулов к труду». Моральное стимулирование играло огромную роль в социалистическом соревновании, потому как подведение итогов соревнования сопровождалось вручением соответствующих значков, переходящих знамён и оформлением «Доски почёта». Помимо морального стимулирования на советских предприятиях имели обширное распространение обряды посвящения, проведение совместных праздников и прочих форм неформального общения сотрудников. Также, многие предприятия советского времени имели «Музей трудовой славы», в

котором демонстрировалась вся история предприятия и самые важные достижения. Организационная культура предприятий времён СССР формировала у сотрудников чувство сплочённости, гордость за причастие к той организации и коллективу, в котором трудятся, стимулировала выражение способностей и сил [56].

Исторически большинство организационных культур носили, как правило, неявный характер, однако в последнее время тенденция признания её роли возросла, т.к. в менеджменте стали открыто обсуждаться типы наиболее благоприятной для организации внутренней среды.

Сокольской М.В. указывается, что организационная культура играет огромную роль в системе управления организацией, т.к. она служит средой, в которой осуществляется процесс трудовой деятельности [61]. Организационная культура присутствует во всех сферах деятельности организации. Она служит помощником в эффективном функционировании организации, потому как формирует мировоззрение и психологический климат персонала, предоставляет ценностные ориентиры, координирует, интегрирует и мотивирует деятельность сотрудников.

Организационная культура имеет большое значение при перестройке организационной системы, и в нее необходимо включать инновации, а не только в процессе предприятия. Таким образом, она будет выступать как своеобразный актив с целью увеличения прибыли, так как она оказывает влияние на решения, действия руководства, компании. Ведь миссия, ценности, идеи оказывают влияние на поступки работников, направляя их действия. Поэтому понимание культуры является ключевым моментом в описании и анализе феномена организации [68]. Все это в значительной мере определяет эффективность и функционирование компании. При этом, чем более высокая эффективность использования организационной культуры, тем более результативно будет происходить производственный процесс при соответствующем ресурсном обеспечении.

Одной из важнейших экономических проблем в управлении предпринимательской организацией, Журавлев П.В. называет правильное обоснование показателей эффективного использования потенциала организационной культуры с целью позитивного воздействия на конечные производственно - хозяйственные результаты [24].

Большое количество работ учёных посвящено вопросам систематизации и классификации организационных культур. Выделяют четыре вида (типы) культуры: иерархическую (бюрократическую), рыночную, клановую и адхократическую. Основные типы и черты организационной культуры приведены на рисунке 1.1.1.



Рис 1.1.1. Основные черты, характерные для типов организационных культур по К. Камерону и Р. Куинну

При осуществлении изменений организационной культуры необходимо также определиться, какой тип культуры наилучшим образом подойдет выбранной стратегии.

Модель Ф. Харриса и Р. Морана представлена такими характеристиками как личность организации, которая проявляется, в первую очередь, в особенностях поведения людей в организации, взаимоотношений, самопозиционирования, позиционирования себя в организации. Это и осознание работником себя в организации, особенности коммуникаций и общения, внешнего вида и одежды, ценности, убеждения и так далее. В представленной модели каждый формирует образ и дух организации, особенности ее внутреннего мира. Данные компоненты культуры организации в совокупности отражают и придают смысл концепции организационной культуры. Сущность организационной культуры определяется не просто суммой ожиданий и реального положения вещей по каждой характеристике, а тем, как они связаны между собой и как они формируют профили определенных культур. Отличительной чертой той или иной культуры является приоритетность формирующих ее базовых характеристик, указывающая на то, какие принципы должны превалировать в случае возникновения конфликта.

Процесс формирования организационной культуры представляет собой комплексный процесс, который должен выполняться в определенной последовательности во взаимосвязи с тремя аспектами системного подхода с учетом влияния внешней среды. Состав, содержание и последовательность работ данного процесса в виде блок - схемы представлена на рисунке 1.1.2.



Рис.1.1.2. Блок - схема процесса формирования и развития организационной культуры

Определенный, неповторимый стиль не только подчеркивает индивидуальность фирмы, но и отражает её ценности. С помощью стиля можно охарактеризовать организацию по ключевым признакам, например, названию, вывескам или иной атрибутике. Главной задачей таких признаков является распространение информации о компании, реклама, повышение уровня значимости на конкурентном рынке, создание определённого имиджа.

Организационная культура осуществляет несколько функций: одни определяют уровень узнаваемости компании во внешней среде, другие – зависят от внешней среды.

К функциям организационной культуры, зависящим от внутренней среды, относятся следующие:

- Коммуникационная – обеспечение тесных контактов и взаимопонимания у сотрудников.

- Регулирующая – создание определённых правил, с помощью которых устанавливается характер рабочих отношений, мотивы и цели деятельности.

- Защитная – недопущение возникновения нежелательных изменений в устоявшихся ценностях компании.

- Адаптационная – помощь в обустройстве сотрудников в компании.

- Идеологическая – формирование у сотрудников уважения к компании и её деятельности. Все вышеперечисленные функции косвенно влияют на деловую репутацию компании, регулируя стиль управления и создавая благоприятную рабочую атмосферу [16].

Определенные функции определяют имидж компании (Гаспарович Е.О.), например, такие как:

- обеспечение стабильного поведения по отношению к деловым партнёрам и обществу;

- представление уникальности в качестве приоритета в конкурентной борьбе;

- увеличение уровня продаж и привлечение новых клиентов за счёт положительных отзывов от постоянных клиентов;

- повышение инвестиционной привлекательности компании;

- налаживание крепких связей с местным обществом [18].

Организационная культура оказывает значительное влияние на процесс взаимодействия с внешней средой организации. Также и внешняя среда формирует культуру. При этом две организации, работающие в одной отрасли, могут иметь разные типы культур.

Грошев И.В., Кочеткова Р.М., Кухницкая М.В. указывает, что на формирование организационной культуры влияют два фактора:

- адаптация к внешней среде (с помощью опыта решается спектр задач и методы взаимодействия с внешней средой);

- внутренняя интеграция (ежедневные задачи работников) [22; 34].

Адаптация к внешней среде связана с определением ниши на рынке, гибкостью организации, способностью приспосабливаться к окружению.

Только с помощью внешней среды организация достигает поставленных целей. В процессе взаимодействия решаются задачи, определяются методы решения, определяется стиль поведения работников, реакция на успехи и неудачи и т.д.

Также формирование организационной культуры зависит от факторов внешней среды: деловая среда в отрасли; деловая среда в стране или регионе; национальная культура; специфика местной культуры (если сильно выделяется из общенациональной).

Кирсанова Д.А., Слепцова Е.В. указывают на то, что организационная культура характеризуется таким показателем, как сила. Сила культуры определяется следующими критериями [32]:

- плотность культуры (то количество важных в работе установок, которое разделяется работниками. Чем их больше, тем «плотнее» культура. В ней может существовать несколько уровней, каждый из которых влияет на поведение работников);
- насколько разделяется работниками официальная парадигма (есть ли субкультуры, какие они);
- ясность приоритетов.

Сильный уровень культуры дает организации много преимуществ, но чем плотнее культура, тем она инертней. Поэтому оптимально иметь не слишком сильную культуру.

Развитие культуры в организации может происходить следующими путями (Козлов В. В.):

- Фокусирование на объектах культуры, оценка, контроль за ними со стороны руководства. Чем больше работники обращают внимание на объекты культуры, тем осознаннее вовлекаются в нее. Также, у новых работников облегчается процесс расстановки приоритетов.

- Реакция руководства на кризисы, критические ситуации. Острые ситуации могут требовать изменений в культуре, ее усиления или нововведений в ее состав. При этом работники узнают новые свойства организационной культуры.

- Роли: их моделирование и тренировка. Культура усиливается, когда работники верно исполняют свои роли. Руководители могут специально встраивать важные аспекты ролей в обучение новых работников, в помощь по работе и т.д. Менеджеры могут, например, своим поведением с клиентами подавать определенную ролевую модель.

- Вознаграждения, статусы. Система поощрений – неотъемлемый элемент культуры, который нуждается в корректировке и развитии. Поощрения привязаны к определенным стандартам поведения, помогают расставить приоритеты, определить ценности. Таким же образом работает система повышений в должности.

- Критерии отбора при приеме на работу, при повышении, при увольнении. Один из основных методов развития и поддержки культуры. Методы регулирования кадровых процессов могут, как помогать, так и мешать развитию культуры, в зависимости от того, насколько удовлетворяются потребности работников.

- Символы, обряды, ритуалы. Это набор традиционных культурных паттернов, воплощающийся через различные мероприятия, которые проводятся в специальное время и по особым поводам. Ритуалы помогают контролировать культурный уровень работников, стимулируют их вовлеченность. Даже управленческие решения могут ритуализироваться.

Рассмотрение путей формирования желаемой организационной культуры предполагает восприятие организации не только как технико-экономической, но и как социальной системы [33].

Развитие и поддержание организационной культуры зависит от работников. Поэтому как культура формирует их поведение, так и они могут оказывать влияние на культуру и стимулировать изменения. В зависимости от

ситуации влияние поведения на общую культуру организации может проявиться не сразу, а в течение нескольких лет. Поэтому важно отслеживать изменения в поведении, исследовать их.

Таким образом, организационная культура рассматривается как многофункциональная система, ее основными функциями являются познавательная функция, ценностеобразующая, коммуникационная, нормативно - регулирующая, мотивирующая, инновационная, стабилизационная функции. Составными частями (элементами) организационной культуры являются: миссия, цели организации, ценности, философия, поведение и коммуникации, символы и культура труда, климат в организации, способы разрешения конфликтов в организации. Организационная культура является источником устойчивых конкурентных преимуществ организации, влияет на стиль принятия решений, заставляет акцентировать внимание на одних аспектах и игнорировать другие.

1.2. Подходы к изучению профессионального благополучия в психологии

Профессиональное благополучие, как более широкий контекст понятия, подразумевает психологическое благополучие личности в ситуации, условиях, соответствующих выполняемой профессиональной деятельности. Сам феномен благополучия остается до конца не изученным, поскольку при попытке его объяснения возникают серьезные методологические и методические вопросы. Например, благополучие выступает свойством или состоянием психики, каким образом его уровень зависит от эмоциональных и познавательных структурных элементов личности, имеется ли вообще таковая взаимосвязь, какие выделить критерии для оценки благополучия.

Чтобы получить ответы на данные весьма проблематичные вопросы, нами осуществлен анализ исследований, проведенных в данном контексте

отечественными психологами. Необходимо подчеркнуть, что сегодня недостаточно научных трудов, в которых четко и ясно бы определялся сам феномен профессионального благополучия. Не очень четко вырисовывается структура благополучия, факторы и критерии для его измерения и оценки. Приняв во внимание мнение авторов Аргайла М., Шамионова Р.М., Куликова Л.В., Бояркина М.Ю., Горбач Н.А., Бонивелла И., согласно которым профессиональное благополучие выступает частным случаем общего благополучия, проанализируем имеющиеся дефиниции «психологическое благополучие» [1; 77; 36; 14; 10].

Необходимо отметить, что термин «профессиональное благополучие» в отечественной психологии используется гораздо реже по сравнению с такими понятиями, как психологическое или субъективное благополучие. Тем не менее, имеются труды, в которых обозначена научная потребность в данном термине (Рат Т., Хартер Д., Шамионов Р.М., Бояркин М.Ю., Бородкина Е.В.) [54; 76; 14; 11]. К примеру, Р.М. Шамионовым подчеркивается роль профессиональной сферы в обеспечении общего состояния субъективного благополучия [75]. Т. Рат и Д. Хартер обозначают 5 ведущих его элементов компонентов: профессиональное, социальное, финансовое, физическое и благополучие в условиях проживания. Эти компоненты существенны почти для любого человека в любой культуре [54]. Одновременно авторами отмечается, что профессиональное благополучие очень важно для взрослого работающего человека. Это подтверждается исследованиями М. Аргайла [1], Л.В. Куликова [36], Р.М. Шамионова [76], констатирующими большую удовлетворенность жизнью в сравнении с безработными. В данном аспекте проблемы необходимо осознавать тот факт, что профессиональное благополучие определяется положением самой профессиональной деятельности в системе ценностей и смысловых ориентаций личности, поскольку они довольно динамичны и меняются с возрастом.

Профессиональное благополучие является одним из аспектов анализа структуры психологического благополучия и его составляющих, и данный

аспект является компонентом общего психологического благополучия занятой и временно безработной части населения. Этот факт способствует тому, что профессиональное благополучие выделяют как самостоятельный феномен, являющийся частью общего психологического благополучия. Именно так В.А. Хащенко рассматривал проблему в своей известной концепции экономического благополучия [69].

Проанализировав наиболее близкие понятия к дефиниции «профессиональное благополучие» была сделана попытка методологического обоснования данной дефиниции.

М.Ю. Бояркин в монографии по исследованию госслужащих делит благополучие на профессиональное и психологическое, и считает, что они важны для эффективности работника. Он рассматривает профессиональное благополучие «как процесс и состояние, отражающие жизнедеятельность субъекта, условия и результаты, и отношение субъекта к результату деятельности» [14, с. 39]. Профессиональное благополучие не раскрыто М.Ю. Бояркиным в качестве термина и феномена, а только имеет понятие «удовлетворительная деятельность».

С. Р. Зенина выделила в профессиональной деятельности субъективное благополучие как ведущий элемент и «отражает отношение личности к профессиональным жизненным сторонам, позицию жизни в профессиональной деятельности» [27, с. 128].

Е.В. Бородкина трактует субъективное благополучие через совокупное образование, «содержащее понимание ценности и смысла профессиональной сферы, переживание хороших эмоций и чувств, связанных с профессией, и относительное отсутствие плохих эмоций» [11, с. 32].

Ю.П. Поваренков дает определение понятию «профессиональное счастье»: «наивысшее проявление профессиональной идентичности» [52, с. 45]. Со стороны теории формируется тезис о профессиональной идентичности. Он заключается в том, что формирование профессиональной идентичности возможно из хорошего отношения людей к своей профессиональной

деятельности как способа реализовать самого себя. Следовательно, работник будет ощущать в профессиональной сфере благополучие.

Н.В. Панова тоже дает определение «профессиональное благополучие и его субъективное переживание - результат профессиональной идентичности и удовлетворенности трудом» [51, с. 119].

Многие исследователи дают понятие «профессиональное самочувствие», которое рассматривается как психологическое благополучие, со стороны удовлетворенности, положительного отношения к себе и окружающему миру, равновесия эмоций в профессиональной деятельности. Г.В. Ложкин и Н.Ю. Волянюк считают профессиональное самочувствие схоже с системой субъективных ощущений, которые оказывают влияние на определенные паттерны в поведении и выступают регулирующим фактором всей человеческой жизни [39].

У Ю.В. Бессоновой интересный подход к проблематике благополучия. Она считает «это вопрос ощущения жизни, субъективного отношения к ситуации и к собственным благам, ощущение самореализации, востребованности, реализации своего потенциала» [8, с. 413]. Именно это высказывание максимально приближено к понятию «профессиональная деятельность», так как трудовая деятельность является ведущим видом деятельности в определенные периоды человеческой жизни, а также помогает формироваться новообразованиям (самоактуализация и воплощение личных ресурсов). Человек получает возможность показать себя и закрытые границы своего «Я» (хорошие и полезные).

Ф. Бонне, С. Ховард, П. Гупта, О. Меретоя, Р. Мур – психологи-практики, которые дали определение рассматриваемому феномену: «Профессиональное благополучие – это ощущение и понимание того, доволен ли ты трудом, дающее полное ощущение жизни. Найти правильный путь внедрения работы в нашу жизнь так, чтобы обеспечить их баланс и личное удовлетворение специальности, – значит повысить общее благо» [70, с. 14].

Резюмируя все вышеизложенное по проблеме, нами выделены 3 его ведущих структурных элемента, при помощи которых описывается данный феномен:

1) эмоциональный: сюда входят удовлетворенность работой, ощущение счастья, позитивное настроение, самоотношение, самооценка и отношение к окружающим, внешним условиям работы;

2) когнитивный: это ценностно-смысловые ориентации личности, включающие осознанность выбора профессии как способа воплощения в жизнь своих личностных ресурсов, актуализации своего «Я», осмысление профессиональных целей, умение быть самостоятельным и конструктивно взаимодействовать с окружающими;

3) поведенческий компонент – это направленность мотивов и потребностей личности, уровень активности личности в стремлении реализовать себя в качестве профессионала, в изменении условий под свои потребности или в успешной адаптации к среде в случае необходимости. Кроме того, сюда входят мотивация к работе, увлеченность ею и «потокное» состояние.

Осуществив анализ ряда мнений на профессиональное благополучие и содержание этого понятия, нами сформулировано определение, выступающее центральным в представленной работе. Итак, профессиональное благополучие есть комплексный показатель позитивного функционирования личности в профессиональной области, включающий в себя эмоциональный, когнитивный и поведенческий компоненты, отношения личности к себе как профессионалу, окружающей профессиональной среде и конкретной ситуации.

Необходимо подчеркнуть, что феномен профессионального благополучия исследуется в таких отраслях современной психологии, как психология управления, психология труда, организационная психология, психология профессионального здоровья. В них так же представлен данный феномен в контексте внешних или внутренних условий положительного функционирования личности в профессиональной области. Одновременно

исследование профессионального благополучия осуществляется выделением противоположной тенденции – профессионального неблагополучия. К примеру, профессиональная деформация, профессиональное выгорание, профессиональный маргинализм, отклоняющееся поведение. По нашему мнению, подобный подход к феномену профессионального благополучия значительно обедняет его содержание, поскольку, как мы считаем, за концептуальную основу исследования представленного феномена следует взять основные положения позитивной психологии.

Совершенно очевидно, что содержание понятие профессионального благополучия довольно глубинно и многоаспектно. Но многие авторы рассматривают его только отдельные стороны, отщепляя другие. Бояркин М.Ю., Сокольская М.В., Хвостикова В.А., Зенина С.Р. рассматривают подобные явления: с позиции удовлетворенности трудом, увлеченности - вовлеченности в работу, где изучаются такие критерии как энергичность, энтузиазм в деятельности [14; 60; 70; 27]. Помимо этого, анализ научных работ таких авторов, как Поваренков Ю.П., Горбач Г.А., Панюкова Ю.Г., Панин Е.Н., Сокольская М.В., Зиновьева Д.М., Панова Н.В., Бородкина Е.В., Бессонова Е.В, позволил нам отметить возрастающий интерес к изучению таких понятий, как переживание состояния «потока» в профессиональной деятельности, интринсивная мотивация, сопричастность к работе, приверженность, лояльность, профессиональная идентичность, профессиональное здоровье, представление о себе как профессионале и др. [52; 21; 60; 28; 51; 11; 8].

Мы уже подчеркивали, что профессиональное благополучие – это сложное и емкое образование. Поэтому представленные его аспекты, как негативного, так и позитивного характера, отражают одну или несколько сторон данного феномена, трактующих его, по нашему мнению, достаточно ограниченно. Сегодня практически нет теорий, полно раскрывающих такой конструкт, как профессиональное благополучие. Данное обстоятельство выступает актуальной проблемой, которую необходимо разрешить. Нами

видится, что серьезным шагом к разрешению такой проблемы станет обобщенная модель профессионального благополучия, разработанная в пределах современной отечественной организационной психологии.

Нами уже подчеркивалось выше, что сегодня недостаточно научных трудов по исследованию феномена профессионального благополучия. Разумеется, это создает определенные сложности для факторизации данного феномена и разработки его критериев. Непонятно, кроме того, как измерять и оценивать эти критерии. Проблемой выступает и то обстоятельство, что многие исследователи не четко разделяют, что есть фактор, а что – критерий. Поэтому нередко можно увидеть некую диффузию, взаимопереход критериев в факторы и наоборот. Рассмотрим данное положение более обстоятельно. В первую очередь выделим факторы, обуславливающие состояние благополучия, а далее обозначим критерии, которые позволяют осуществить оценку уровня профессионального благополучия.

Проанализируем феномен профессионального благополучия через понятие психологического благополучия. Для этого обратимся к классификации факторов в контексте профессиональной деятельности, разработанной Н.А. Батуриным [2].

Согласно данной модели, мы видим группу внешних факторов. В свою очередь внешние факторы включают в себя: внеличностные - пол, возраст, актуальные межличностные отношения в трудовом коллективе; организационные - размер заработной платы, близость к месту проживания, эргономичность трудового пространства и физические показатели рабочей среды, стиль руководства, психологический климат в коллективе, тип корпоративной культуры, традиции в коллективе и т.д. То есть, все то, что мы относим к условиям труда. Помимо перечисленных факторов, можно обозначить и особенности профессиональной деятельности, обуславливающие ощущение психологического благополучия, когда личность, пусть и субъективно, сама их оценивает. Тогда мы можем говорить об ощущении удовлетворенности человека трудом в целом.

Тем не менее, отдельные авторы полагают, что участие внешних факторов в повышении уровня благополучия не значительно и составляет всего 8-15% (Бочарова Е.Е., 2012). Маслоу А. и Рат Т. считают, что материальный доход способен лишь привести к удовлетворению потребностей низшего порядка, как пища, жилье и т.д. В этом случае личность, возможно, приобретает лишь чувство успокоенности, но никак не психологическое благополучие [42; 54]. Интересно мнение Л.В. Куликова, который утверждает, что «изучение влияния внешних факторов можно считать малоинформативными, поскольку внешние факторы действуют на переживание благополучия через субъективное восприятие и субъективную оценку, которые в свою очередь детерминированы взаимодействием всех сфер жизни человека» [36].

Важную роль играют психологические показатели благополучия, к которым можно отнести темперамент, задатки и способности, характер, мотивационная и эмоциональная составляющие, способность к адаптации, нервно-психической устойчивости и уравновешенности и т.д. По мнению А.В. Кужильной, исследователи делают акцент на экстраверсии и уровне нейротизма, в том числе – на индивидуальных различиях личности, которые представлены базовыми уровнями аффективного и когнитивного благополучия, эмоциональной реактивностью, мыслительной обработкой эмоциональной информации [35]. Кроме того, в работе автора утверждается, что «субъективное переживание ситуаций не конгруэнтны чертам характера, то есть нельзя говорить об однозначности обуславливания субъективного благополучия, и их необходимо изучать в контексте внешних факторов. Например, при одних и тех же внешних факторах интроверты могут ощущать себя более благополучными, чем экстраверты, хотя считается, что экстраверсия выступает показателем благополучия» [35, с. 84].

Любопытен показатель базового уровня благополучия, как относительно стабильный по временной характеристике. Данный показатель может измениться только в силу весьма значимых для личности жизненных событий.

Однако по истечении определенного промежутка времени уровень благополучия приобретает первоначальное значение. По мнению Е.Е. Бочаровой, которая опирается в своем исследовании на модель динамического равновесия Б. Хэди и А. Уэрига, данный феномен трактуется через категорию «осмысленности» в результате мыслительной деятельности личности. Она должна уметь рефлексировать по поводу текущего опыта и интернализированных стандартов, сравнивать их [12]. Таким образом, нами показано, что темперамент, обстоятельства жизни и другие индивидуально-типологические особенности личности оказывают влияние на благополучие, но по-разному. Необходимо принимать во внимание ценностно-смысловую направленность личности и ее потребностно - мотивационные аспекты.

Человек – существо социальное. Он достаточно много времени проводит в коллективе, среди людей. Поэтому профессиональное благополучие зависит во многом и от такого фактора, как межличностные отношения. Они выступают одним из важнейших условий эффективности личности как профессионала. Человек легче справляется со своими трудовыми обязанностями, устанавливает отношения и сохраняет их, способен договариваться, конструктивно взаимодействовать с партнерами по общению и т.д. Разного рода трудности в межличностных отношениях, как считает исследователь Л.В. Куликов, «заметно ухудшают психическое состояние вследствие того, что межличностные контакты являются ведущим фактором в социальной адаптации личности» [36].

К субъективным факторам относятся эмоциональное состояние личности, а также ее система ценностей, установки, осмысленность, самоотношение, самооценка и отношение к окружающему миру, ее направленность и целеустремленность.

Относительно профессиональной деятельности различают такие факторы, как: переживание удовлетворенности в потребности реализовать свои возможности, ценности и личностно - значимые мотивы, отношение к своим профессиональным обязанностям и требованиям со стороны, отношение к сотрудникам, администрации, а также материальным и нематериальным

условиям работы, предмету и объекту труда, к корпоративной культуре и организационным ценностям, к результатам собственной деятельности и т.д.

Шамионов Р.М. Поваренков Ю.П. утверждают, что система смысловых образований личности включает в себя профессиональное самоопределение, представление о себе как профессионале, отношение к себе, иерархию профессиональных и общечеловеческих ценностей, смысловую позицию в работе [76], профессиональную идентичность [52].

Обозначим факторы, которые не вошли в классификацию, поскольку они трудно соотносимы с той или иной группой. По мнению Ю.П. Поваренкова и М.Ю. Бояркина, для благополучия личности как профессионала, ей необходимо обладать рядом профессионально важных качеств. К ним можно отнести в первую очередь сами профессиональные знания, умения и навыки, способность оперативно принимать решения с учетом сложившейся профессиональной ситуации. Конечно, перечисленные качества будут содействовать достижению поставленных целей, эффективному взаимодействию с сотрудниками, ощущению самости в профессии, а также профессиональному становлению и росту [52;14]. Ю.П. Поваренков подчеркивает важность наличия определенных профессионально важных качеств и их взаимосвязь с продуктивностью деятельности и степенью профессиональных достижений. Они помогают личности эффективно справляться со своими отрицательными состояниями, позволяют регулировать свое поведение и обеспечивают самомотивацию к дальнейшему росту в профессии [52]. М.Ю. Бояркин, С.Р. Зенина рассматривают в качестве показателей профессионального благополучия возможность реализации ценностей в профессии, слияние профессиональных ценностей с личностными и принятие ценностей организации [14; 27].

Резюмируя вышеизложенное, можно с уверенностью констатировать, что нами обозначены ведущие факторы профессионального благополучия. Комплексное воздействие данных показателей на успешность личности как профессионала и ее конструктивную активность будет способствовать стойкому ощущению благополучия. Одновременно нужно принимать во

внимание тот факт, что это будет достигаться сквозь призму субъективных оценок и особенностей отношений личности. Необходимо также помнить, что влияние индивидуально-типологических факторов обусловлено и ценностно-смысловыми и потребностно-мотивационными аспектами самой личности.

Проблема выделения критериев профессионального благополучия.

Нами уже отмечалось, что в современных источниках по изучению феномена благополучия, авторы не проводят достаточно четкое разграничение между обозначаемыми ими критериями и факторами. Нередко происходит так, что один и тот же показатель выступает и критерием благополучия, и его фактором. К примеру, Ю.В. Бессонова в своей работе «Психологическое благополучие личности в труде», предлагает измерять благополучие при помощи показателей тревожности, самоотношения, личностных качеств, например, таких как общительность, экстраверсия, агрессивность и маскулинность, а также при помощи выявления структуры смыслов и ценностных приоритетов, реализуемых в труде [8]. Приведенные критерии в трудах таких исследователей, как Поваренков Ю.П., Бояркин М.Ю., Долгополова О.А., Шамионов Р.М., Зенина С.Р., рассматриваются ими в качестве факторов благополучия [52; 14; 76; 27].

Интересна следующая точка зрения, по нашему мнению О.А. Идобаева (2011) считает самоактуализацию как определяющее условие психологического благополучия, а Г.Л. Пучкова, И.Д. Егорычева, напротив, считают именно субъективное благополучие определяющим фактором самореализации на определенных уровнях развития личности. Но в большинстве случаев самоактуализация все же является критерием благополучия. Куликов Л.В., Поваренков Ю.П., Тарасова Л.Е. рассматривают конструктивные межличностные отношения как умение, желание и стремление налаживать позитивные отношения. Наличие четких целей, отношение к себе рассматриваются и как факторы [36; 52; 63], и как критерии, к примеру, в модели психологического благополучия К. Рифф или в концепции благополучия Т. Рата и Д. Хартера [54].

В ходе анализа научной литературы по проблеме, нами получены следующие важные результаты. Во многих работах авторами выделяются 2 большие группы показателей благополучия. Это - объективные и субъективные критерии. Объективными критериями выступают успешность, здоровье, материальный достаток [36]; уровень стресса и эмоций, которые можно измерить и четко обозначить физиологическими показателями: пульс, артериальное давление, уровень кортизола, сахара, холестерина и триглицеридов, расширение/сужение зрачков, потоотделение и другие. Именно по данным конкретным показателям можно говорить о наличии либо отсутствии благополучия (Рат Т., Хартер Д.) [54]. К сожалению, измерить такие объективные показатели непосредственно на рабочем месте довольно трудно, и они обусловлены, прежде всего, рядом организационных проблем.

Л.В. Куликовым, в своей работе, обозначено следующее: «благополучие по своей природе является, прежде всего, субъективным» [36, с.51]. То есть оно детерминируется особенностями системы отношений личности. Многими авторами выделяются субъективные критерии как переживания, которые отражают интенсивность и качество эмоций и индивидуально-психологические особенности личности, например, когнитивные, ценностно-смысловые, поведенческие, которые обеспечивают положительное самовосприятие, представление о себе как профессионале и позитивные взаимоотношения с окружающими. Для обозначения четких критериев оценки профессионального благополучия, нами проанализированы исследования психологического субъективного благополучия, включая и профессиональную область. Представим результаты анализа эмпирических исследований в виде группы критериев.

В первую группу авторы Бояркин М.Ю., Сокольская М.В., Хвостикова В.А., Зенина С.Р., Бородкина Е.В. относят к критериям оценки эмоционального состояния личности: удовлетворенность жизнью или работой и ее различными сторонами - отношения с сотрудниками, со стороны администрации, условия и результаты труда, возможность профессионального роста и т.д. Сюда же вошли

увлеченность делом, вовлеченность в работу, «потокное» состояние, вбирающее в себя благоприятные эмоции в процессе выполнения профессиональной деятельности [14; 60; 70; 27; 11].

Если рассматривать только профессиональную область, то Р.М. Шамионовым, М.Ю. Бояркиным, Пановой Н.В., Дукой А.И. выделяется удовлетворенность трудом в качестве показателя общего эмоционального ощущения. По их мнению, он положительно коррелирует с благополучием и вполне может выступить критерием оценки профессионального благополучия [77; 14; 51; 23]. Однако нами предполагается, что психологическое благополучие не сводится только к удовлетворенности, как это представлено большинством отечественных исследователей. Его нельзя измерить и оценить исключительно по данному критерию. Удовлетворенность трудом, как критерий оценки профессионального благополучия, недостаточно, по нашему мнению, отражает структуру этого феномена, предоставляет мало информации о нем и по результатам его диагностики, и с позиции практики психотерапии.

Во вторую группу критериев, как считают Гаврюченко С.Н. и И.О. Сафонов, входят критерии оценки черт и свойств темперамента личности [17]. Данные авторы измеряют степень выраженности тех черт, которые, на их взгляд, выступают критериями оценки позитивного функционирования личности. Например, экстраверсия, восприимчивость к новой информации, доброжелательность и пр.

Третью группу составляют критерии, которые оценивают свойства, качества, ценностно-смысловую направленность личности, потребностно-мотивационные аспекты личности и систему ее отношений. В данную группу критериев также входят позитивное функционирование, саморазвитие, рефлексия личностных и профессионально важных качеств, уравновешенность экстраверсии и интроверсии, самоуважение, уверенность в себе, жизнестойкость, принятие себя и окружающих, стремление быть им полезным (Минюрова С.А., Заусенко И.В., Зиновьева Д.М.) [46; 29]; оценка личностью собственной успешности (Ширяева О.М.) [81]; умение преодолевать

внутренние и внешние барьеры, сохранять эмоциональное равновесие (Ложкин Г.В., Волянюк Н.Ю., Сенгеева О.Л.) [39; 59]; баланс потребностей, знаний, умений и навыков и индивидуально-психологических особенностей личности с требованиями профессиональной среды (Аргайл М.) [1]. Маслоу А., Аргайл А., Бонивелл И., Рифф К. выделяют в качестве самостоятельного важного критерия оценки самореализацию в профессиональной деятельности [42; 1; 10; 83].

Интересной нам видится модель психологического благополучия, которую разработала К. Рифф. Она содержит 6 компонентов и целостно отражает структуру феномена благополучия. Критериями оценки в данной модели являются качества личности и их выраженность: автономность и независимость, способность действовать на основе собственных убеждений; контроль над окружающей средой и способность преобразовывать ее, гибкая адаптация к условиям, которые невозможно изменить; личностный рост и мотивированность на самореализацию, потребность в личностном и профессиональном развитии, положительное отношение к другим и чувство удовлетворения от общения, проявление заботы и доверие; осмысленность жизненных целей; принятие себя. Модель К. Рифф уникальна тем, что каждый из 6-ти компонентов может обладать своим уровнем выраженности, что выявляет индивидуальную для каждой личности структуру психологического благополучия.

Считаем нужным отметить, что М.В. Сокольская акцентирует внимание на необходимости комплексного измерения различных аспектов психологического благополучия. «Комплексность в данном случае предполагает измерение единичных компонентов, каковыми выступают когнитивные, конативные и эмотивные, обобщенных компонентов как совокупности единичных, и, наконец, интегральных характеристик, которые отражают общий эмоциональный фон и совокупную оценку себя как субъекта деятельности (например, баланс позитивного и негативного аффекта)» [60, с. 22]. При этом большинство исследователей отдают предпочтение только методикам оценки интегрального показателя субъективного самочувствия.

Одно из полных определений психологического благополучия дается психологом Рут Е.И.: «профессиональное благополучие определяется как интегральный показатель позитивного функционирования личности в профессиональной сфере, включающий в себя эмоциональный, когнитивный и поведенческий компоненты» [57, с. 10]. Она указывает, что критериями оценки профессионального благополучия выступают автономность в профессиональной деятельности, компетентность, профессиональный рост, позитивные отношения с коллегами, профессиональные цели, принятие себя как профессионала. Выделенные критерии соответствуют модели психологического благополучия К. Рифф.

Осуществленный нами анализ показывает, что исследователи чаще всего ограничиваются общедиагностическим инструментарием, а в качестве критериев оценки психологического благополучия в профессиональной деятельности выделяют удовлетворенность работой, вовлеченность в деятельность и психологическое благополучие. И, к сожалению, методы диагностики именно профессионального благополучия как самостоятельного феномена, до сих пор остаются не разработанными.

1.3. Организационная культура как фактор профессионального благополучия работников организации

В каждой организации имеются глубинные представления, базовые предположения, скрытые установки. В отличие от провозглашаемых ценностей, которые сформулированы и очевидны, они не осознаются или не полностью осознаются членами организации. Однако их воздействие на поведение людей очень существенное. Разделяемые установки, ценности, ожидания формируют понимание требований организационной культуры. Чем больше человек ценит свою принадлежность к той или иной организации, тем в большей степени его поведение будет совпадать с ее нормами. В большинстве

случаев организационная культура никак не регламентируется организацией, а представляет собой «атмосферу», «дух». А нормы, как необходимый элемент организационной культуры, могут быть документально не зафиксированы, но каким-то образом известны всем ее членам. Они могут передаваться в устной или, реже, в письменной форме. Несмотря на общность норм, их восприятие членами группы часто бывает неодинаковым.

Белинская Д.Б. указывает, что это может привести к возникновению противоречий внутри коллектива, что в свою очередь отражается на благополучии каждого сотрудника. Культура определяет цели, ценности и нормы поведения сотрудников, а также качество их трудовой жизни [3].

Хорошо известно, что качество трудовой жизни сказывается не только на показателях внешней результативности работы организации, но также и на стабильности персонала, его работоспособности, самочувствии, лояльности и преданности по отношению к организации, т.е. на профессиональном благополучии.

Качество и ощущение благополучия и неблагополучия трудовой деятельности определяется организационной культурой. Появлению стресса от труда способствуют многие негативные факторы, представляющие из себя кратковременные стрессовые состояния. А также они приводят к устойчивым негативным последствиям, точнее развиваются разные стрессовые синдромы, снижается лояльность и преданность персонала, текучесть кадров, вследствие чего снижается темп развития организации и ее конкурентоспособность. Так, ведущими факторами, указывает Зенина С.Р., - формирования и изменения организационной культуры являются ценностное ориентирование руководителя и его направление на создание организационного порядка [27].

По мнению И.С. Ладанова, исследования современности дают понимание понятию «человеческий потенциал», как он развивается и сохраняется; поддержание преданности, приверженности подчиненных связаны с принятием членами организации культуры самой организации, а точнее ее привлекательности [37].

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что чем привлекательнее культура организации, тем маловероятно развитие психологического стресса в рабочей обстановке. Привлекательная организационная культура – это положительное эмоциональное оценочное отношение к нормам поведения, отношениям, ценностям, символам, созданным в самой организации. Создание привлекательности происходит за счет эмоциональных переживаний, рабочих мотивов, которые связаны с объектами труда и организационной средой. Детерминанта мотивации – это привлекательность, выполняющая оценку и функцию побуждения по отношению различных элементов организационной культуры. Определение привлекательности осуществляется потребностями человека. Привлекательность обладает функцией энергетизации действий и может объяснить целенаправленность деятельности и динамичность развития реакций стресса.

Н.В. Лукьянченко считает, что организационная культура должна соответствовать определенным ориентациям (смысловым, жизненным, карьерным, личностным, профессиональным ценностям, убеждению мировоззрения подчиненного), иначе не будет взаимосвязи между настоящей и желаемой организационными культурами, и возможна детерминация развития разных видов синдромов стресса, также синдрома профессионального выгорания [40]. Наблюдение последствий: ухудшение качества жизни, нарушение душевного комфорта, развитие психосоматического здоровья, снижение корпоративной лояльности, снижение эффективности в работе.

Потери содержательного наполнения, а также потеря ценности трудовой жизни может привести к тому, что сотрудники будут препятствовать инновациям, которые необходимы развитию и успешности функционирования организации как единого целого, и при этом снизится конкурентоспособность организации. И, специальное создание организационной культуры, пишет Кочеткова Р.М., в организации и управление ею позволит предотвратить

стрессы личного характера сотрудников и обеспечит стабильность кадров, а также положительное развитие конкурентоспособности организации [34].

Таким образом, на основе проведенного анализа можем сделать следующие выводы. Организационная культура рассматривается как многофункциональная система, ее основными функциями являются познавательная функция, ценностеобразующая, коммуникационная, нормативно - регулирующая, мотивирующая, инновационная, стабилизационная функции. Составными частями (элементами) организационной культуры являются: миссия, цели организации, ценности, философия, поведение и коммуникации, символы и культура труда, климат в организации, способы разрешения конфликтов в организации.

На формирование организационной культуры влияют два фактора: адаптация к внешней среде (с помощью опыта решается спектр задач и методы взаимодействия с внешней средой) и внутренняя интеграция (ежедневные задачи работников). К функциям организационной культуры, зависящим от внутренней среды, относятся: коммуникационная, регулирующая, защитная, адаптационная и идеологическая. Все вышеперечисленные функции косвенно влияют на деловую репутацию компании, регулируя стиль управления и создавая благоприятную рабочую атмосферу.

Привлекательность организационной культуры определяется потребностями индивида, выполняет функцию энергетизации действия и объясняет целенаправленность деятельности и динамику развития адаптационных (стрессовых) реакций, определяя его профессиональное благополучие.

Профессиональное благополучие личности является частным случаем психологического благополучия в контексте профессиональной деятельности. При этом термины «благополучие», «психологическое благополучие» и «субъективное благополучие» рассматриваются как, в целом, близкие по значению и взаимозаменяемые в контексте данного исследования.

В работе показано, что с методологической и методической точек зрения в исследованиях феномена профессионального благополучия наблюдается ряд проблем: отсутствие общепринятого определения; неоднозначное понимание факторов и критериев оценки; отсутствие надежного и валидного психодиагностического инструментария; а также отсутствие в русскоязычной литературе концепций или теорий, описывающих этот конструкт.

В соответствии с анализом различных точек зрения на содержание понятия «профессиональное благополучие», сформулировано рабочее определение. Профессиональное благополучие – это интегральный показатель позитивного функционирования личности в профессиональной сфере, который включает эмоциональный, когнитивный и поведенческий компоненты, характеризующие отношения человека к себе как к профессионалу, к своей профессиональной среде и организационному контексту.

Уровень и особенности структуры профессионального благополучия обусловлены системой взаимовлияющих факторов. Классификация факторов предполагает выделение следующих групп: внешние, внеличностные факторы (биологические, организационный контекст, особенности профессии, характеристики рабочего задания); психологические факторы (темперамент, базовые свойства, позитивные черты характера); межличностные факторы, как способность налаживать и поддерживать позитивные отношения, заботиться о благополучии других; и субъективно-личностные факторы (эмоции и когнитивная сфера: ценностно - смысловые, мотивационно - потребностные особенности, система отношений). Совокупное взаимодействие этих факторов в направлении позитивной активности и функционирования личности в условия труда обеспечивает устойчивое ощущение благополучия.

Критериями оценки благополучия в профессиональной деятельности в отечественных работах чаще всего выступают удовлетворенность работой, увлеченность работой и общее психологическое благополучие. Что, на наш взгляд, не отражает полной картины и структуры профессионального благополучия. Также феномен профессионального благополучия оценивается с

помощью общих психологических инструментов, использование которых в качестве инструмента оценки профессионального благополучия является некорректным. Поэтому мы видим назревшую необходимость в создании и апробации психодиагностического инструмента измерения уровня профессионального благополучия.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ

2.1. Организация и методы исследования

Цель исследования: изучить влияние организационной культуры банка на профессиональное благополучие личности сотрудников. База и выборка исследования: АО «Россельхозбанк». В исследовании приняло участие 80 сотрудников банка в возрасте от 25 до 50 лет.

Задачами эмпирического исследования явились:

1. Изучить организационную культуру банка.
2. Определить профессиональное благополучие личности сотрудников.
3. Определить взаимосвязь между показателями организационной культуры и профессиональным благополучием сотрудников банка.
4. Изучить влияние организационной культуры на профессиональное благополучие личности сотрудников банка.
5. Разработать психологические рекомендации руководителю банка по оптимизации организационной культуры.

В качестве диагностического инструментария использовались методики исследования:

- 1) Методика диагностики организационной культуры «OCAI» (К.Камерон и Р.Куинн);
- 2) Авторская анкета «Восприятие корпоративной культуры предприятия глазами сотрудника» на основе типологии организационной культуры Ф.Харриса, Р.Морана (Шемякина Е.Е., Ткаченко Н.С.);
- 3) Тест «Оценка профессионального благополучия» (МОПБ) (Е.И. Рут, Л.И Августва).

Следует рассмотреть содержание диагностических методик, использованных для решения поставленных задач.

Инструментарием методики ОСАІ является анкета, которая включает в себя шесть ключевых направлений:

1. Важнейшие характеристики организации, т.е. определение того, на что похожа организация в целом.
2. Общий стиль лидерства, пронизывающий всю организацию.
3. Управление наемными работниками, или стиль, который характеризует отношение к наемным работникам и определяет, что представляют собой условия труда.
4. Связующая сущность организации, т.е. механизмы, которые позволяют сотрудникам организации держаться вместе.
5. Стратегические цели, которые определяют, какие сферы особого внимания приводят в движение стратегию организации.
6. Критерии успеха, которые показывают, как определяется победа и что именно вознаграждается и чествуется.

В каждом направлении имеется по четыре альтернативных утверждения, характерных для клановой (А), адхократической (В), рыночной (С) и иерархической (D) культуры. В совокупности эти направления отражают фундаментальные культурные ценности и не явно выраженные допущения о способе выполнения организацией своих функций.

Авторская анкета «Восприятие корпоративной культуры предприятия глазами сотрудника», на основе модели Ф. Харриса, Р. Морана (Шемякина Е.Е., Ткаченко Н.С.), включает в себя такие элементы, как: осознание работником себя в организации, особенности коммуникаций и общения, особенности внешнего вида и одежды, привычки и традиции в области питания, особенности отношения и использования сотрудниками фактора времени, взаимоотношения между людьми, их ценности, нормы и убеждения. Указанные характеристики культуры организации в совокупности отражают и придают смысл концепции организационной культуры. Содержание организационной культуры определяется не простой суммой ожиданий и реального положения

вещей по каждой характеристике, а тем, как они связаны между собой и как они формируют профили определенных культур.

Методика оценки «Профессионального благополучия» (Рут Е.И., Августова Л.И.) включает шкалы: «Автономность в профессиональной деятельности» и независимость в профессиональных действиях; шкала «Профессиональные цели»; шкала «Профессиональный рост»; шкала «Удовлетворенность уровнем компетентности»; шкала «Удовлетворенность профессиональными достижениями» в работе; шкала «Позитивные отношения в коллективе».

При выборе методик учитывалась: положительная оценка применения и надежность методики по данным ряда отечественных и зарубежных исследователей; доступность методики для изучаемого контингента; пригодность данной методики для групповых обследований; возможность математической обработки полученных результатов. Бланки методик приведены в приложении 1.

Методы математической обработки данных включали в себя методы описательной статистики, U – критерий Манна – Уитни, множественный регрессионный анализ, корреляционный анализ Спирмена. Методы интерпретации включали количественный, качественный и сравнительный анализы.

2.2. Анализ и интерпретация результатов исследования

В соответствии с первой задачей нашего эмпирического исследования мы изучили типы организационной культуры сотрудников банка с помощью методики «OCAI» К. Камерона и Р. Куинна.

Первоначально рассмотрим данные о выраженности реальных и предпочтительных типов организационных культур на основе их представлений сотрудников банка. Результаты эмпирического исследования представлены на Рис. 2.2.1.

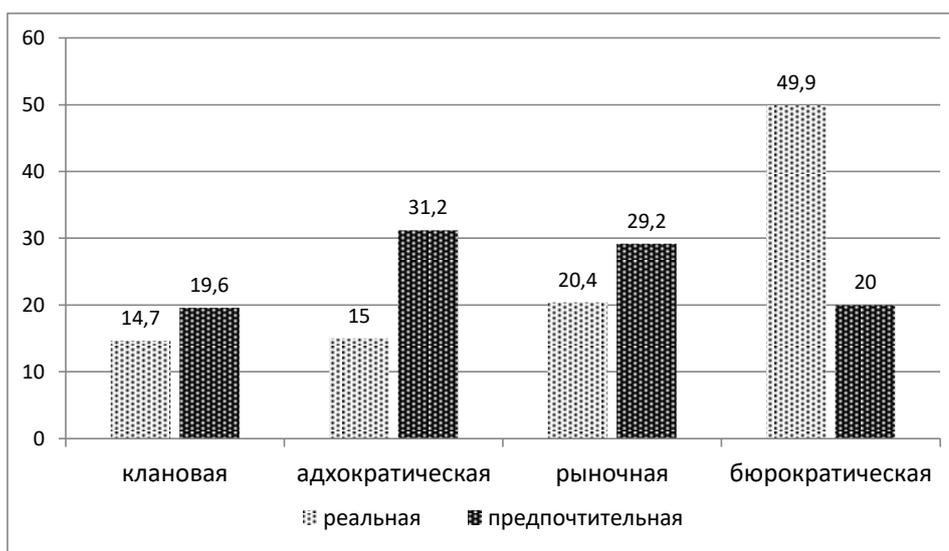


Рис. 2.2.1. Выраженность реальных и предпочтительных типов организационных культур, на основе представлений сотрудников банка (ср.б.)

Как видно из рис. 2.2.1. в целом по выборке у сотрудников банка в реальном видении выражен «бюрократический» тип организационной культуры ($M_x=49,9$), который проявляется в вопросах сохранения стабильности отношений и контроля деятельности работников. Главными критериями успеха банковской деятельности признаются своевременность принятия решений, рентабельность процессов, устойчивость функционирования и уровень рационализации финансовых, коммерческих и управленческих процессов. К основным направлениям деятельности банка относятся: создание оптимальных условий для обеспечения контроля и объективной оценки процессов, принятия эффективных управленческих решений. Еще одним критерием устойчивого функционирования банка служит рациональная критика выполнения поставленных задач. Основной целью перспективных социокультурных инициатив является обеспечение функционирования эффективной административной системы. В рамках иерархической структуры банка, руководитель играет роль квалифицированного наставника, умелого координатора действий сотрудников, успешного организатора и администратора.

Специфика функционирования банка предполагает строгую стандартизацию процесса, когда каждый сотрудник работает, согласно установленным правилам, прописанным в должностных инструкциях, нормативных и уставных положениях. Управленческие решения обычно принимаются руководителем высшего звена. Основным рычагом стимулирующего воздействия на персонал являются приказы. При такой системе у сотрудников повышаются ответственность, дисциплинированность, исполнительность. Работники действуют в ситуации внешнего нормирования. 25% работников банка считают, что организационной культуре банка присуща рыночная культура ($M_x=20,4$), со свойственной ей спецификой достижения внешних целей, способами нейтрализации конкурентов. Анализ эффективности работы сотрудников проводится на основании итоговых показателей (прибыли, принесенной работником, количества заключенных сделок и др.). Ведущим направлением банковской политики является ориентация на клиента, повышение рентабельности и продуктивности работы, обеспечение стабильной конкурентоспособности, приглашение клиентов и партнеров к системе повышения эффективности банка. Организационная культура направлена, главным образом, на создание условий для эффективного контроля деятельности каждого члена коллектива, производительности труда работников и характером внутреннего соперничества.

Только небольшая часть сотрудников банка относит организационную культуру к клановому ($M_x=14,7$) и адхократическому ($M_x=15$) типам.

При отнесении культуры банка к клановому типу, банковский персонал ориентирован на сплоченность всего коллектива, поддержание позитивного эмоционального климата и постоянное, непрерывное развитие человеческих ресурсов. Именно человеческий ресурс в данной системе выступает основной ценностью. Их эффективность формирует и основные критерии успеха. Внутренний контроль, интеграция и координация действий сотрудников сочетаются с определенной гибкостью в принятии важных управленческих решений и индивидуальным подходом к каждому человеку как к личности с

собственным характером, навыками, личными и профессиональными целями. Организационная культура подобного банка направлена на обеспечение условий для целесообразного распределения между всеми работниками основных полномочий, необходимых для качественного решения поставленных задач, разделения обязанностей между отделами, вовлечения в общую деятельность каждого члена коллектива и обеспечение открытости деятельности банка. Основная цель социокультурных инициатив в данной системе заключается в своевременном и адекватном реагировании на нужды и потребности персонала. В функции лидера входит помощь, защита интересов сотрудников, воспитательная и координирующая работа. Однако, данный вид культуры предполагает и наличие высокой ответственности каждого работника перед коллективом за сознательное и качественное выполнение обязанностей.

При адхократическом типе культуры, сотрудники указывают на высокую гибкость, индивидуализацию и дифференциацию функций каждого работника, а также внешнее позиционирование. Основными критериями успешности деятельности банка и его управленческой структуры выступают: высокие показатели инновационной деятельности, творческий рост и регулярное обновление иерархических конструктов. В банке с адхократической культурой сотрудники вовлечены в творческий процесс, активное введение инноваций, реализации современных стандартов банковской, финансовой, коммерческой и другой деятельности, предвидение потребностей и основных нужд клиентов, обновление и совершенствование методов работы. Основной целью перспективных социокультурных инициатив банка является обеспечение оптимальных условий для качественных и целесообразных изменений и преобразований организационного стиля. В руководящем звене банка находятся специалисты, обладающие высокой компетентностью в сфере осуществления организационных преобразований и способные обеспечить консультационную поддержку персонала по любым организационно-производственным вопросам, стремящиеся оказывать любую помощь в творческом росте сотрудников. Таким банкам нередко не хватает определенности, поскольку творческие инициативы работников могут из

средства достижения успеха превратиться в самоцель функционирования организации, подчиняя остальные стороны деятельности.

Наименее предпочтительным для респондентов стал бюрократический тип организационной культуры ($M_x=20$). При этом к более предпочтительным стилям сотрудники отнесли адхократический ($M_x=31,2$) и рыночный ($M_x=29,2$). Исходя из этого, можно заключить, что работникам банка не хватает признания достижения результатов в передовых сферах, они заинтересованы в привлечении инноваций, выработке новых стандартов, предвидении потребностей клиентов и совершенствовании процессов работы. Также сотрудники нуждаются в возможностях для творческого роста и развития.

Работники, предпочитающие рыночную организационную культуру, заинтересованы в ориентации культуры на активное вовлечение каждого сотрудника в коллективную деятельность банка и обеспечение открытости всех сфер деятельности.

Теперь рассмотрим распределение сотрудников банка по типам организационных культур в процентном соотношении на основе их восприятия важнейших характеристик культуры (Рис. 2.2.2.).

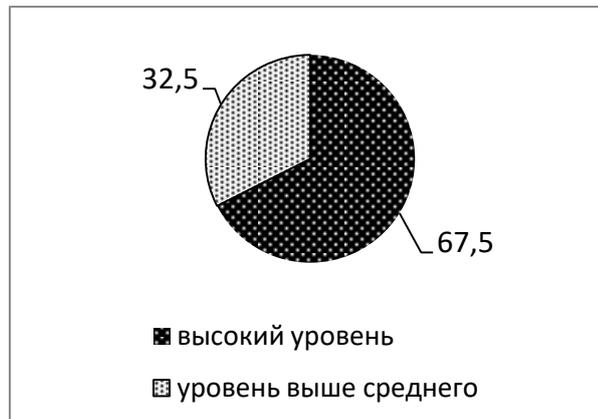


Рис. 2.2.2. Распределение сотрудников банка по типам организационной культуры на основе их восприятия важнейших характеристик культуры (%).

Из полученных данных, распределив сотрудников банка в зависимости от имеющегося типа организационной культуры, мы видим, что большинство

работников (67,5%) оценили и отнесли организационную культуру к бюрократическому типу, остальные (32,5%) – к рыночному. Других вариантов оценки по типу организационной культуры в банке выявлено не было.

Рассмотрим компоненты типа организационной культуры и их преобладание в ней, начиная с важнейших характеристик организационной культуры (рис. 2.2.3.).

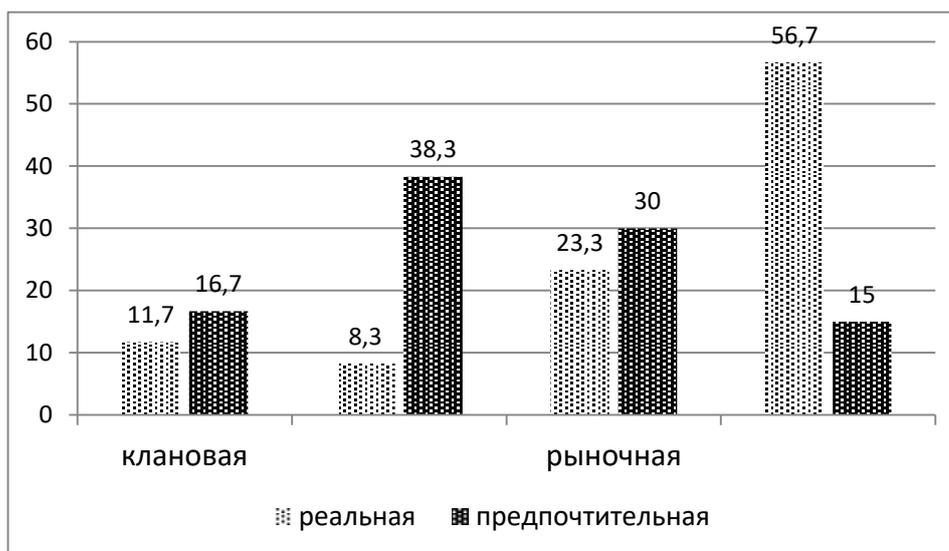


Рис. 2.2.3. Выраженность реальных и предпочтительных типов организационных культур на основе представлений сотрудниками банка важнейших характеристик организационной культуры (ср.б.)

Преобладание в имеющейся на сегодняшний день организационной культуре важнейших характеристик бюрократического типа ($M_x=56,7$) указывает на то, что банк жестко структурирован и строго контролируется. Действия работников, как правило, определяются формальными процедурами. Скорее всего, с этим связан наблюдаемый нами предпочтительный выбор иного типа культуры: адхократической ($M_x=38,3$) или рыночной ($M_x=30$).

Вторую ступень занимают характеристики рыночного типа культуры ($M_x=23,3$), здесь прослеживается то, что общий стиль лидерства в организации служит примером деловитости, агрессивности, ориентации на результаты.

Стоит отметить, что в предпочитаемом выражении эти характеристики увеличиваются ($M_x=30$).

Последние позиции принадлежат характеристикам клановой ($M_x=11,7$) и адхократической ($M_x=8,3$) типам организационных культур. Что говорит о том, что в банке не наблюдается своеобразной уникальности, также прослеживается невысокая динамичность, работники не готовы жертвовать собой и идти на какой бы то ни было риск.

Рассмотрим выраженность реального и предпочитаемого общего стиля лидерства в банке (рис. 2.2.4.).



Рис. 2.2.4. Выраженность реального и предпочитаемого общего стиля лидерства в банке на основе представлений сотрудников (ср.б.)

Для банка характерен общий стиль лидерства бюрократического типа организационной культуры, который являет собой пример координации, четкой организации или плавного ведения дел в русле рентабельности ($M_x=31,7$) и как предпочитаемый он вполне удовлетворяет работников ($M_x=38,3$).

В организации также прослеживаются элементы стиля лидерства рыночного ($M_x=25$), адхократического ($M_x=20$) и кланового типов ($M_x=23,3$), то

есть деятельность банка направлена на результат, предпринимаются попытки к внедрению новаторских идей, но это не поддерживается с энтузиазмом самими работниками.

Рассмотрим выраженность реальной и предпочтительной характеристики управления работниками (рис. 2.2.5.).

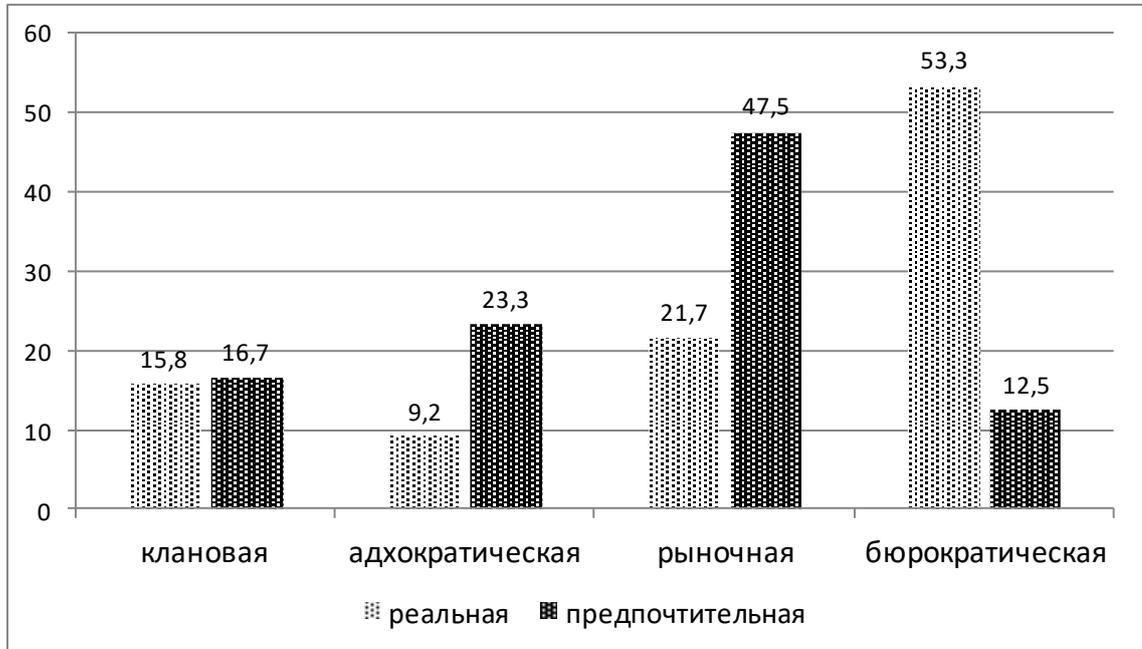


Рис. 2.2.5. Выраженность реального и предпочтительного управления работниками на основе представлений сотрудников банка (ср.б.)

Полученные данные демонстрируют значительный перевес бюрократического типа организационной культуры ($M_x=53,3$) в сравнении с рыночным ($M_x=21,7$), клановым ($M_x=15,8$), и адхократическим ($M_x=9,2$). Поэтому стоит предположить, что здесь акцент делается на управлении работниками согласно четкому следованию формализованным правилам, выполнение которых может в определенной степени говорить о гарантии занятости и обеспечении долгосрочной предсказуемости банка. Но вместе с тем, бюрократический тип управления является для сотрудников наименее предпочтительным ($M_x=12,5$), тогда как наивысший показатель предпочтительного управления для работников принадлежит рыночному типу

организационной культуры ($M_x=45,7$), где приветствуется стремление к конкурентоспособности, ориентации руководства на результат. Говоря о стиле управления работниками рыночного типа организационной культуры необходимо обратить внимание так же на то, что его реальное видение сотрудниками охватывает почти четверть опрошиваемых ($M_x=21,7$). Это может объясняться тем, что в банках существует система поощрения различных достижений, связанных с непрекращающимся процессом адаптации организации к внешней среде, рынку. В настоящее время в деятельности банка ведущую роль оказывают процессы реализации банковских продуктов и услуг, то есть их продаж, что, как правило, регламентируется установлением количественных планов, выполнение которых поощряется морально и материально. Показатель, характеризующий управление работниками кланового типа ($M_x=15,8$) может говорить нам об управлении направленном на высокую степень сплоченности коллектива, на восприятие сотрудниками потребителей банковских продуктов как партнеров, на поддержание высокоморального климата внутри группы. Наименьший показатель реального видения управления работниками относится к адхократическому типу ($M_x=9,2$), что может говорить нам о недостаточном поощрении предпринимательского и творческого отношения сотрудников к работе. Данный тип управления для сотрудников в то же время является предпочтительным ($M_x=23,3$).

Рассмотрим выраженность реальной и предпочтительной связующей сущности организации (рис. 2.2.6.).

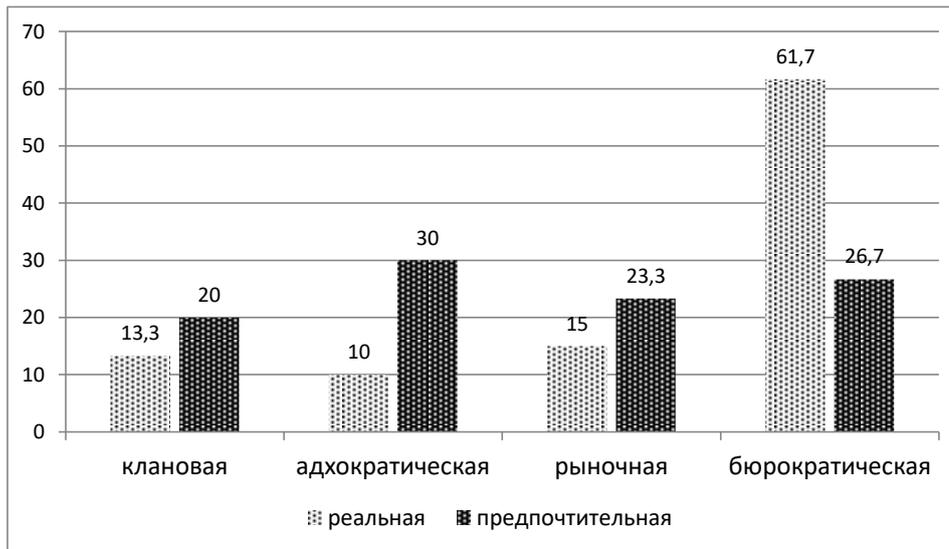


Рис. 2.2.6. Выраженность реальной и предпочтительной связующей сущности организации на основе представлений сотрудников банка (ср.б.)

Как и в вышеперечисленных характеристиках преобладает бюрократическая характеристика связующей сущности ($M_x=61,7$), что говорит о том, что банку важно поддержание плавного хода деятельности и ее связывают воедино формальные правила и официальная политика. Стремятся работники к адхократическому типу ($M_x=30$), желая быть на передовых рубежах, предположительно привлекает их приверженность новаторству и совершенствованию.

Рассмотрим выраженность реальных и предпочтительных стратегических целей работников банка (рис. 2.2.7.).

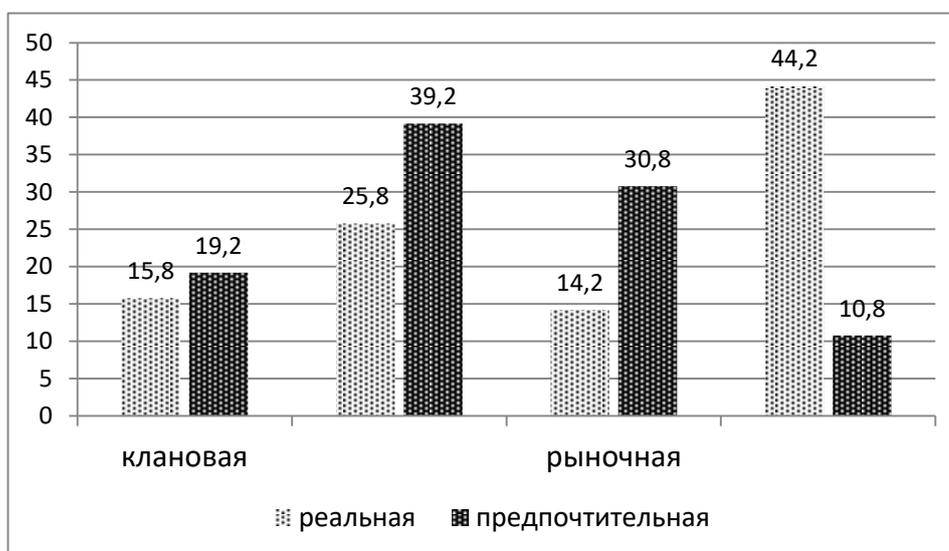


Рис. 2.2.7. Выраженность реальных и предпочтительных стратегических целей на основе представлений сотрудников банка (ср.б.)

Как и по большинству предыдущих показателей, банку присущи стратегические цели бюрократического типа ($M_x=44,2$), банк акцентирует внимание на неизменности и стабильности. Важнее всего рентабельность, контроль, и плавность всех операций. Данный тип стратегических целей банка является наименее привлекательным, а возможно и понятным, его сотрудникам ($M_x=10,8$). Четверть опрошенных нами сотрудников ($M_x=25,8$) в своем реальном видении стратегических целей проявили склонность к адхократическому типу, что может выражаться в их понимании непрекращающейся адаптации к меняющейся внешней рыночной среде. Проявляют предпочтительность работники так же к адхократическому ($M_x=39,2$) и рыночному ($M_x=30,8$) типам стратегический целей. Из чего можно предположить, что работники хотят, чтобы организация акцентировала внимание на конкретных действиях и достижениях, на обретении новых ресурсов в решении проблем. Должны цениться апробация нового и изыскание возможностей. Реальная выраженность кланового показателя стратегических целей ($M_x=15,8$) говорит нам о том, что существует часть сотрудников, которые выказывают в работе преданность делу, а так же разделяют ценности и цели

руководства. Наименьший показатель реального видения стратегических целей относится к рыночному типу культуры ($M_x=14,2$), что может говорить о том, что сотрудники не разделяют операционные издержки, связанные с осуществлением мер, направленных на конкурентное выживание банка в рыночных условиях.

Наконец, рассмотрим выраженность реальных и предпочтительных критериев успеха (рис. 2.2.8.).

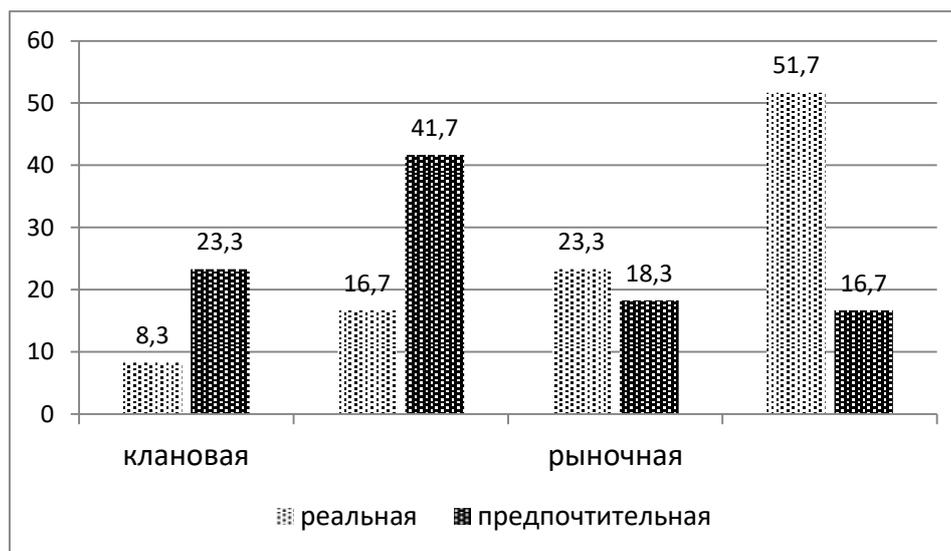


Рис. 2.2.8. Выраженность реальных и предпочтительных критериев успеха на основе представлений сотрудников банка (ср.б.)

Успех банка во многом определяется уровнем рентабельности, надежностью финансовой деятельности, гладкими графиками и планированием, снижением затрат. Доминирующий тип культуры - бюрократический ($M_x=51,7$).

Хотя большинство работников высоко оценивают критерии успеха рыночного типа ($M_x=23,3$), определяющегося альтернативным набором различных видов деятельности и жесткой ориентацией на результат.

Говоря о предпочтениях самих сотрудников, стоит отметить, что бюрократический тип является наименее предпочтительным ($M_x=16,7$),

оставляя первенство за адхократическими критериями успеха, определяющими успех на базе обладания уникальной или новейшей продукцией, стремлении сотрудников к производственному лидерству и новаторству ($Mx=41,7$).

Преобладание бюрократического типа культуры по большинству профилей говорит о согласованности актуальной организационной культуры в банке, что часто характерно для организаций, характеризующихся высокой производительностью и результативностью. Организационные вопросы в такой управленческой структуре всегда четко обозначены и направлены на достижение определенных целей и ценностей, в производственном процессе никогда не возникает разногласий, препятствий и существенных трудностей на пути достижения высоких показателей работы. Сравнение реально существующих и желаемых культурограмм демонстрирует стремление сотрудников видеть в организационной структуре банка преобладание черт рыночного и адхократического типа, для которых характерны признаки гибкости и высокой дискретности. В отличие от иерархического или рыночного типа, адхократия не практикует авторитарность и централизованную власть. Управленческие функции передаются между сотрудниками, отделами или бригадами – в соответствии с обозначенными проблемами. Ярко выражен акцент на индивидуальности личности, поддержке и оправданности адекватного риска и предвидении будущих перспектив, поскольку практически каждый сотрудник данной компании привлекается к непосредственному открытому общению с клиентами. Таким образом, реализация адхократических черт управления является ответом на требования времени, подразумевающего необходимость новаторских, уникальных преобразований в продуктах и услугах для эффективного продвижения на рынке. Сотрудники банка стремятся к объединению на основе вовлечения в общее дело, заботы об успехе, взаимного доверия. Формальные правила не выступают регулирующим критерием деятельности. Руководитель предприятия видится чутким воспитателем, помощником, наставником. Данный тип структуры банка предполагает высокую сплоченность, искреннюю заботу о развитии человеческих ресурсов.

Перейдем к описанию результатов авторской методики «Организационная культура глазами работников», для более детального изучения основных содержательных характеристик организационной культуры (рис. 2.2.9).

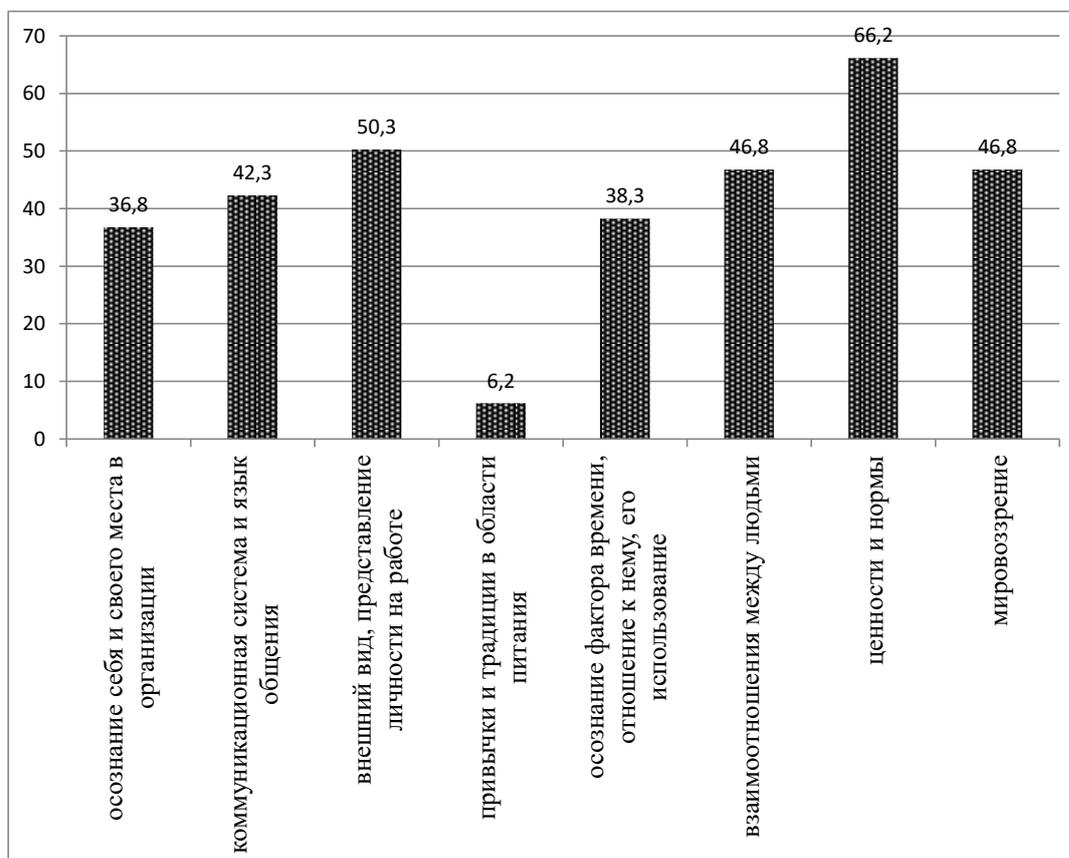


Рис. 2.2.9. Выраженность содержательных характеристик организационной культуры, на основе представлений сотрудников банка (ср.б.)

Из представленных результатов можно сделать следующие выводы.

Доминирующими показателями в организационной культуре банка являются ценности и нормы ($M_x=66,2$), внешний вид, представление личности на работе ($M_x=50,3$). В организации существуют определенные стандарты и правила поведения, знание которых позволяет сотрудникам вести себя в определенных ситуациях согласно общим ожиданиям. Сотрудники определяют принципы внутренних и внешних взаимоотношений. При этом нормы и

правила организационной культуры значительно отличаются от формальных правил. Как пример можно привести отношения с клиентами и конкурентами, основанные на вежливости, честности, ответственном выполнении обязательств, принципах деловой этики, дисциплине и организованности. Стоит сказать, что для сотрудников характерен деловой стиль одежды. Также нужно указать, что в отношении дисциплины и организованности, сотрудники банка отмечают, что среди работников преобладает ответственное отношение к заданиям, результатам своей работы. К неоспоримым требованиям, как для обычных работников, так и для руководящего состава, относится соблюдение временного распорядка и пунктуальность. В банке принимаются своевременные и эффективные решения, руководители ставят перед сотрудниками четкие цели и задачи, которые необходимо выполнить, а также – обозначают сроки, т.к. от этого во многом зависит эффективность работы. В принятии руководством решений отмечается объективизм и правомерность. С целью оптимизации достижения цели, руководство стремится координировать работу кадров и стимулировать их к эффективной работе, применяя методы мотивационного воздействия. Одним из эффективных рычагов мотивации является премирование за основные результаты деятельности, при котором размер премии зависит от величины вклада работников в общие результаты деятельности банка. Подобный принцип обеспечивает поощрение высокопроизводительного труда, стимулирует проявление инициативы, повышение уровня ответственности работников за выполнение заданий и реализацию планов, соблюдение производственной этики и трудовой дисциплины. Руководство предоставляет возможность всем сотрудникам повышать профессиональную квалификацию, обеспечивает возможность карьерного роста, стремится отметить любые профессиональные достижения сотрудников.

Среднюю позицию в организационной культуре банка занимают такие характеристики как взаимоотношения с коллегами ($M_x=46,8$), мировоззрение ($M_x=46,8$), коммуникационная система ($M_x=42,3$), процесс развития и

самореализации работников ($M_x=39,2$). Сотрудники банка ценят индивидуализм, профессионализм, коммуникабельность и творческий подход к работе. Работники доверяют как квалификации руководства, так и собственным силам, верят во взаимопомощь, этичное поведение и справедливость каждого. Ярко выражена в организации направленность на построение эффективных межличностных отношений: работники оценивают атмосферу в банке как комфортную, отмечая дружелюбие, доброжелательность и поддержку. Таким образом, отношения между сотрудниками не являются чисто формальными, поскольку в них присутствует определенная степень свободы. В то же время, свобода отношений имеет четкие рамки, что подтверждается отношениями с вышестоящими по рангу коллегами.

Большинство работников хорошо сознают свою миссию, видят цель, понимают стратегию и структуру организации. В банке присутствуют речевые особенности, отмечен профессиональный сленг, характерный для большей части коллектива. Большое значение для сотрудников имеет возможность самореализации, повышение уровня образования, расширения кругозора и общей культуры, интеллектуальное развитие. Приоритетной ценностью для большинства является самореализация в профессии.

Следующими по рангу являются показатели, касающиеся осознания своего места в организации ($M_x=36,8$), фактора времени ($M_x=38,3$). Некоторые сотрудники не всегда четко и ясно представляют себе цели и задачи банка, неверно оценивают свою роль в совокупности выполняемых работ, вместе с тем, имеется четкое распределение рабочего времени.

Руководство старается воспитать в своих сотрудниках понимание того, что их цели всегда должны совпадать с целями компании и коллектива, что для их достижения необходимо согласованно работать в команде. При решении проблем и задач, касающихся подразделений, все сотрудники компании работают вместе, единой командой. Руководство уделяет значительное внимание и вопросу поддержания и соблюдения в компании сложившихся традиций, расширению ритуалов. Банк формирует достойный внешний вид,

повышающий имидж и культуру компании.

Низшую ступень в иерархии ценностей занимают привычки, традиции в области питания ($M_x=6,2$). В организации отсутствует специальное помещение для приема пищи. Банк не оплачивает расходы на питание.

На основе описанных характеристик организационной культуры банка можно сделать вывод, что она имеет бюрократический тип. Тогда как работники предпочитали бы введение адхократического или рыночного типа. Приоритетными составляющими культуры для сотрудников являются ценности, трудовая этика, соблюдение норм и личная профессиональная мотивация.

Далее проанализируем данные теста «Оценка профессионального благополучия» (Е.И. Рут, Л.И. Августова). Результаты исследования представлены на рис. 2.2.10.

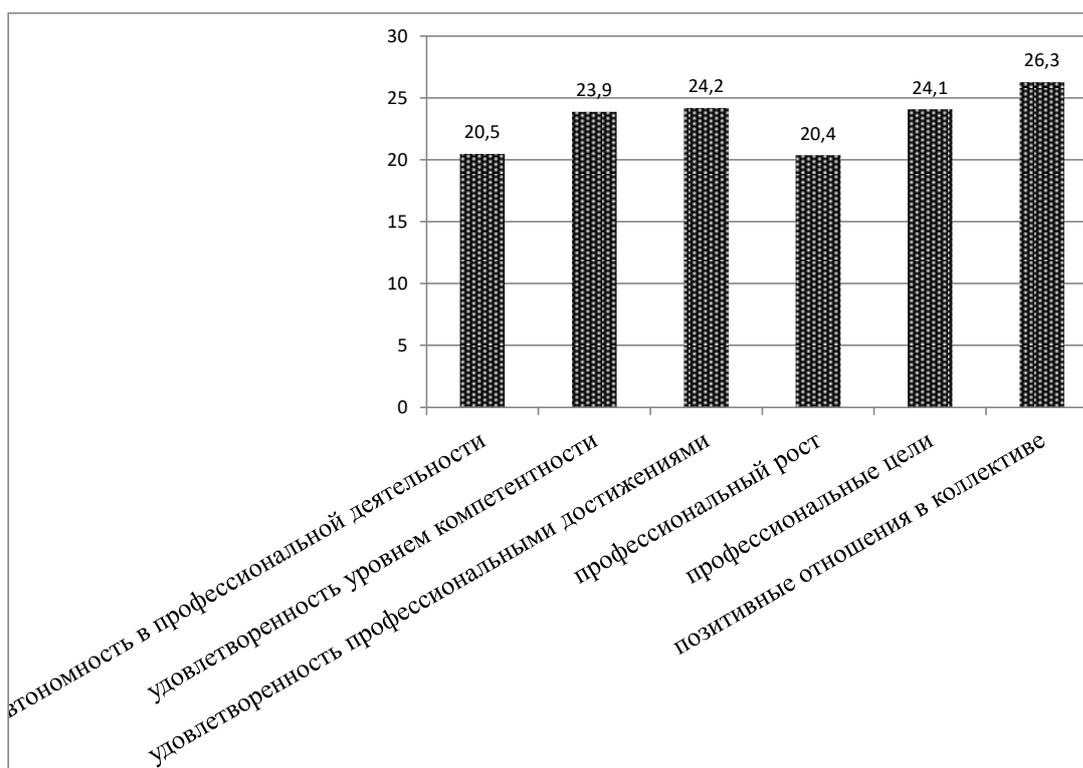


Рис. 2.2.10. Выраженность содержательных характеристик профессионального благополучия сотрудников банка (ср.б.)

Доминирующим показателем у сотрудников банка являются позитивные отношения в коллективе ($M_x=26,3$). Высокий балл указывает на наличие теплых, доверительных и конструктивных отношений в рабочем коллективе банка. Такое взаимодействие приносит удовлетворение сотрудникам.

Уровень выраженности удовлетворенности профессиональными достижениями ($M_x=23,2$) в работе, уровнем компетентности ($M_x=23,9$) и профессиональных целей ($M_x=24,1$), выше среднего. Сотрудники банка, в целом, относятся к своему профессиональному настоящему и прошлому позитивно, осознает и принимает свои профессиональные достижения. Иногда наблюдается проявление неудовлетворенности собой, у сотрудников возникает беспокойством из-за отсутствия значимых профессиональных достижений. Профессиональная деятельность в большинстве случаев выполняется с личностным смыслом на основе убеждений, имеющих профессиональные цели.

Большинство сотрудников обладают профессиональной компетентностью, могут осуществлять разнообразные виды деятельности в пределах своих знаний, умений, навыков. Способны в трудовой ситуации находить такие способы поведения, взаимодействия, применения своих знаний, умений и навыков, которые реализуют его профессиональные потребности и ценности.

Средним уровнем выраженности характеризуются такие показатели как автономность в профессиональной деятельности ($M_x=20,5$) и профессиональный рост ($M_x=20,4$). Не всегда сотрудникам характерно проявлять свою независимость в профессиональных действиях, при социальном давлении работнику чаще присуще проявление конформизма и подверженности социальному давлению во время исполнения трудовой деятельности. Они испытывают озабоченность ожиданиями и оценками коллег, руководства, принятие решений на основе суждений других людей.

Желание получить новый опыт, стремление к совершенствованию себя и познанию себя, как профессионала, повышению личной эффективности в

работе, характерно для большей части работников, но иногда сотрудник не чувствует своего профессионального развития во времени, испытывает скуку и незаинтересованность к работе, что приводит к низкой способности и желанию профессионального роста.

Общий уровень профессионального благополучия работников банка представлен на рис. 2.2.11.

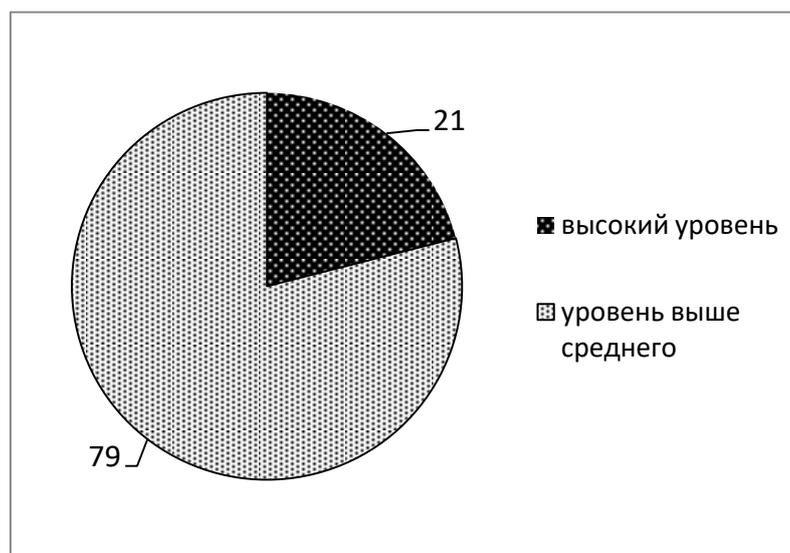


Рис. 2.2.11. Распределение сотрудников банка в зависимости от общего уровня профессионального благополучия (%)

Рассматривая общий уровень профессионального благополучия в разрезе процентного соотношения, можно сказать, что для большинства сотрудников банка характерен уровень профессионального благополучия выше среднего (79%). При этом у 21% работника наблюдается высокий уровень. Большинство работников банка положительно относятся к себе как к личности, реализовавшей свой профессиональный потенциал. Они не склонны к переживанию не востребованности результатов собственной деятельности, профессионального опыта, оценивая их как значимые для других. Для сотрудников банка характерно дифференцированное представление о себе как члене определенного профессионального сообщества. Следовательно, положительное эмоциональное отношение к себе и производственным ценностям, не являются приоритетными. Большинство респондентов не сомневаются в своей профессиональной компетентности и уверены, что

являются авторитетом для коллег, руководства и близких людей. Вместе с тем, существенную роль в оценке своих достижений играет положительное отношение со стороны окружающих и самоотношение, обусловленное значимостью профессиональных успехов.

Рассмотрим показатели выраженности организационной культуры при различных уровнях профессионального благополучия.

Таблица 2.2.1.
Выраженность показателей организационной культуры при различных уровнях профессионального благополучия (в ср.б.)

Показатель организационной культуры	Уровни профессионального благополучия		Уэмп
	Выше среднего	Высокий	
Общий стиль лидерства (адхократический тип организационной культуры)	15,9	20,3	286,5**
Управление работниками (клановый тип организационной культуры)	10,8	19,3	126,5**
Управление работниками (адхократический тип организационной культуры)	8,8	10,0	416,5*
Управление работниками (рыночный тип организационной культуры)	28,6	18,6	182,5**
Связующая сущность организации (клановый тип организационной культуры)	10,3	17,3	174,5**
Связующая сущность организации (бюрократический тип организационной культуры)	61,9	54,0	288,5**
Стратегические цели (клановый тип организационной культуры)	13,7	17,3	377,5*
Стратегические цели (рыночный тип организационной культуры)	17,3	10,6	228,5**
Критерии успеха (клановый тип организационной культуры)	7,7	10,0	416,5*
Критерии успеха (адхократический тип организационной культуры)	14,0	25,3	208,5**
Критерии успеха (рыночный тип организационной культуры)	19,1	29,3	228,5**
Критерии успеха (бюрократический тип организационной культуры)	59,0	35,3	169,5**
Осознание себя и своего места в организации	39,4	35,0	323,5**
Коммуникационная система и язык общения	35,4	41,1	293,0**
Процесс развития и самореализации работников	27,4	33,2	378,5*

Примечание: *- $p \leq 0,05$; **- $p \leq 0,01$

Из полученных данных мы можем сделать следующие выводы. Уровень профессионального благополучия выше, если такие показатели организационной культуры как «общий стиль лидерства» $U=286,5$ при $p \leq 0,01$, «управление работниками» $U=416,5$ при $p \leq 0,05$, «критерии успеха» $U=208,5$ при $p \leq 0,01$, воспринимаются сотрудниками как показатели адхократического типа культуры. При умелом управлении работниками, наличии единого лидера, поддержания успехов и результатов работы по нововведениям сотрудниками, уровень профессионального благополучия будет более высоким. Также, высокий уровень наблюдается при таких высоких показателях как «управление работниками» $U=126,5$ при $p \leq 0,01$, «связующая сущность организации» $U=174,5$ при $p \leq 0,01$, «стратегические цели» $U=377,5$ при $p \leq 0,05$, «критерии успеха» $U=416,5$ при $p \leq 0,05$, воспринимаемыми сотрудниками как при клановом типе культуры. А также при развитой «коммуникационной системе» $U=293,0$ при $p \leq 0,01$ и налаженном «процессе развития и самореализации работников» $U=378,5$ при $p \leq 0,05$. Это говорит о том, что коллективная работа, доверие друг к другу и поддержка, как в работе, так и в достижениях, коллегиальная направленность на достижение цели способствуют формированию более высокого уровня профессионального благополучия.

Уровень профессионального благополучия ниже, но все же находится на уровне «выше среднего», если в организационной культуре присутствуют показатели, воспринимаемые сотрудниками как при рыночном типе организационной культуры: «управление работниками» $U=182,5$ при $p \leq 0,01$, «стратегические цели» $U=228,5$ при $p \leq 0,01$, а так же показатели «связующая сущность организации» $U=288,5$ при $p \leq 0,01$ и «критерии успеха» $U=169,5$ при $p \leq 0,01$, воспринимаемые сотрудниками как показатели бюрократического типа культуры. Эти данные говорят нам о том, что немного ниже будет удовлетворенность при бюрократическом типе культуру, вместе с тем ее уровень будет выше среднего при четкой организации, понимании работниками целей, а также наличии четких критериев эффективной работы, на которые сотрудник ориентируется в своей деятельности.

Это указывает на то, что при разном уровне профессионального благополучия имеются различия выраженности показателей организационной культуры, а именно более высокому уровню характерны готовность рисковать, поощрение личной инициативы, свободы, умение выстраивать конструктивные взаимоотношения, наличие возможности для самореализации, развития, также присутствует направленность на предоставление уникальных услуг.

И для того, чтобы подтвердить нашу гипотезу мы воспользовались статистической обработкой данных с использованием непараметрических методов: коэффициента корреляции Спирмена и множественного регрессионного анализа (МРА) на основе пакета статистических программ SPSS 21.0. Проведем анализ полученных результатов. Наглядно корреляционные связи представлены на рисунке 2.2.12.

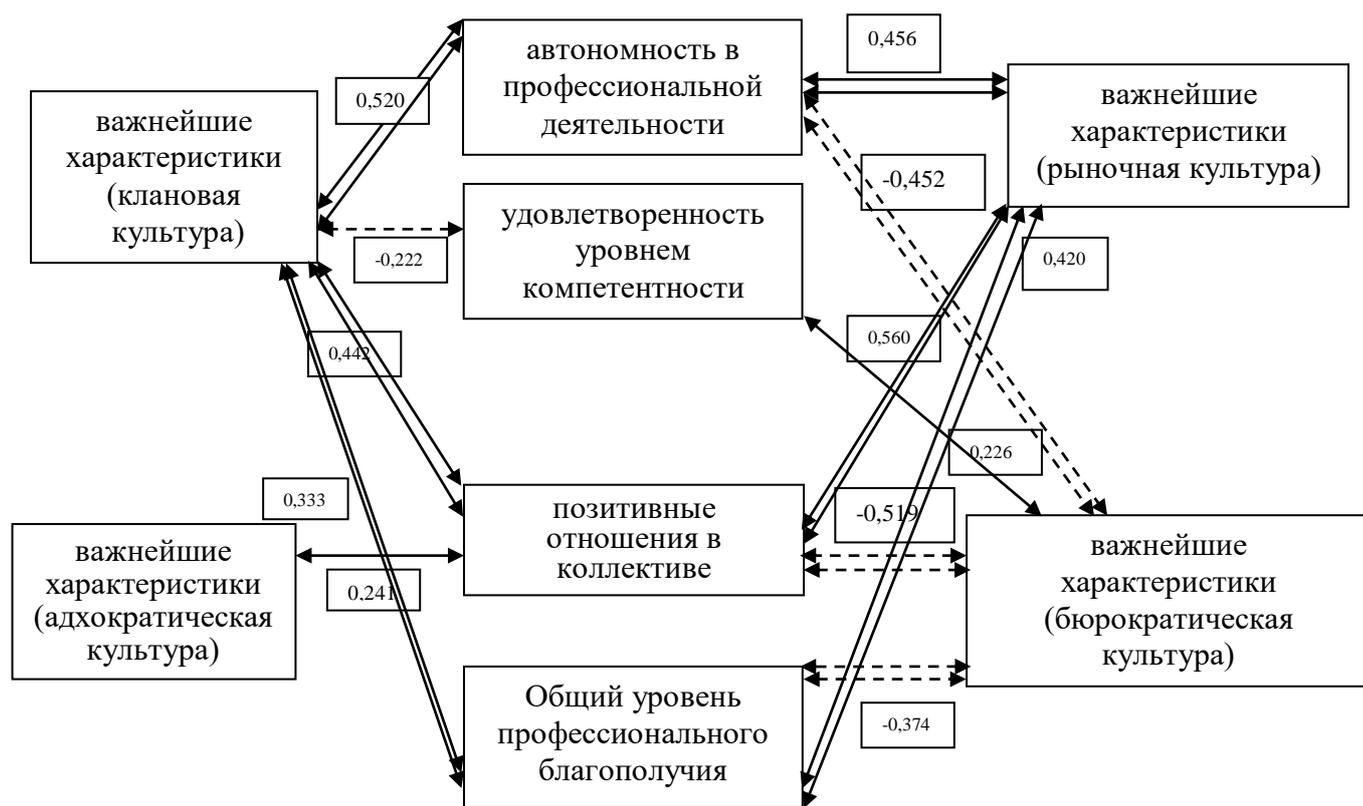


Рис. 2.2.12. Корреляционная плеяда связей между важными характеристиками разных типов культур и показателями профессионального благополучия

Примечания: ===== $p \leq 0,01$ прямая связь $p \leq 0,05$ —————
 ----- $p \leq 0,01$ обратная связь $p \leq 0,05$ -----

Итак, переходя к анализу корреляционной плеяды, разберем все связи обобщающего показателя каждого типа организационной культуры - важнейших характеристик и показателей профессионального благополучия.

Первой рассмотрим взаимосвязи профессионального благополучия и показателя «важнейшие характеристики» кланового типа культуры.

Наблюдается связь «важнейших характеристик» с «профессиональной автономностью» с ($r=0,520$, $p\leq 0,01$). Это указывает на высокий стиль проявления менеджмента, когда в организации поощряется командная работа, единодушие и участие в принятии решений, а также, когда организацию связывают воедино преданность делу и взаимное доверие. Это обуславливает проявление независимости в профессиональных действиях, способность противостоять социальному давлению и действовать согласно своим личным установкам, стандартам независимо от мнения коллег и окружающих людей. «Удовлетворенность уровнем компетентности» коррелирует с обратной тенденцией, что свидетельствует о ее снижении, которое будет наблюдаться при высокой выраженности в организации проявления опекуновства (отрицательная взаимосвязь с «важнейшими характеристиками» ($r=-0,222$, $p\leq 0,05$)). Наблюдается взаимосвязь с «позитивными взаимоотношениями работников» ($r=0,442$, $p\leq 0,01$). Так, наличие теплых, доверительных и конструктивных отношений в рабочем коллективе обусловлено командной работой, единодушием и участием в принятии решений, преданностью делу и взаимным доверием. Так же имеется значимая связь показателя «важнейшие характеристики» клановой культуры с «общим уровнем профессионального благополучия» ($r=0,333$, $p\leq 0,01$), который будет выше, если в организации будет присутствовать стремление помочь, научиться, участие сотрудников в принятии решений, вовлеченность работников в деятельность, их преданность.

Перейдем к анализу взаимосвязи профессионального благополучия с важнейшими характеристиками адхократической культуры.

С «важнейшими характеристиками» коррелирует показатель «позитивные отношения» ($r=0,241$, $p\leq 0,05$), что указывает на то, что поощрение

индивидуального риска, новаторства, свободы и самобытности приводит к формированию позитивных отношений в коллективе.

Рассмотрим взаимосвязи между показателями профессионального благополучия и показателем «важнейшие характеристики» рыночного типа культуры.

Наблюдается значимая связь с показателем «Профессиональная автономность» ($r=0,456$, $p\leq 0,01$). Высокая ориентация на результат, соперничество и достижение поставленной цели, победы на рынке, опережении конкурентов приводит к формированию независимости в деятельности, самостоятельному принятию решений. Значимые связи обнаружены с «позитивными отношениями» ($r=0,560$, $p\leq 0,01$) и с «общим уровнем профессионального благополучия» ($r=0,420$, $p\leq 0,01$). Высокая выраженность достижения цели и выполнения задач приводит к формированию позитивных отношений в коллективе и высокому уровню профессионального благополучия.

Перейдем к описанию взаимосвязи показателей профессионального благополучия и показателей бюрократической организационной культуры.

Высокий уровень контроля в банке, жесткая структурированность, регулирование формальными процедурами снижает проявление независимости в деятельности (обратная взаимосвязь с «профессиональной автономностью» ($r=-0,452$, $p\leq 0,01$)). Наблюдается прямая связь с «Удовлетворенностью профессиональной компетентностью» ($r=0,226$, $p\leq 0,05$), это говорит нам о том, что координация, четкая организация и плавное ведение дел, выполнение требований подчинения, стабильность в отношениях приводит к высокому самосовершенствованию в профессиональной деятельности, профессиональной удовлетворенности достижениями. «Важнейшие характеристики» отрицательно взаимосвязаны с показателем «Позитивные отношения» ($r=-0,519$, $p\leq 0,01$) и с «Общим уровнем профессионального благополучия» ($r=-0,374$, $p\leq 0,01$). Стабильность организации положительно обуславливает формирование позитивных отношений и высокого уровня профессионального благополучия, но вместе с тем, формализованность и постоянный контроль, присущий данному типу культуры, приводит к обратному эффекту.

Представим наглядно взаимосвязи содержательных характеристик организационной культуры и показателей профессионального благополучия (рис. 2.2.13.).

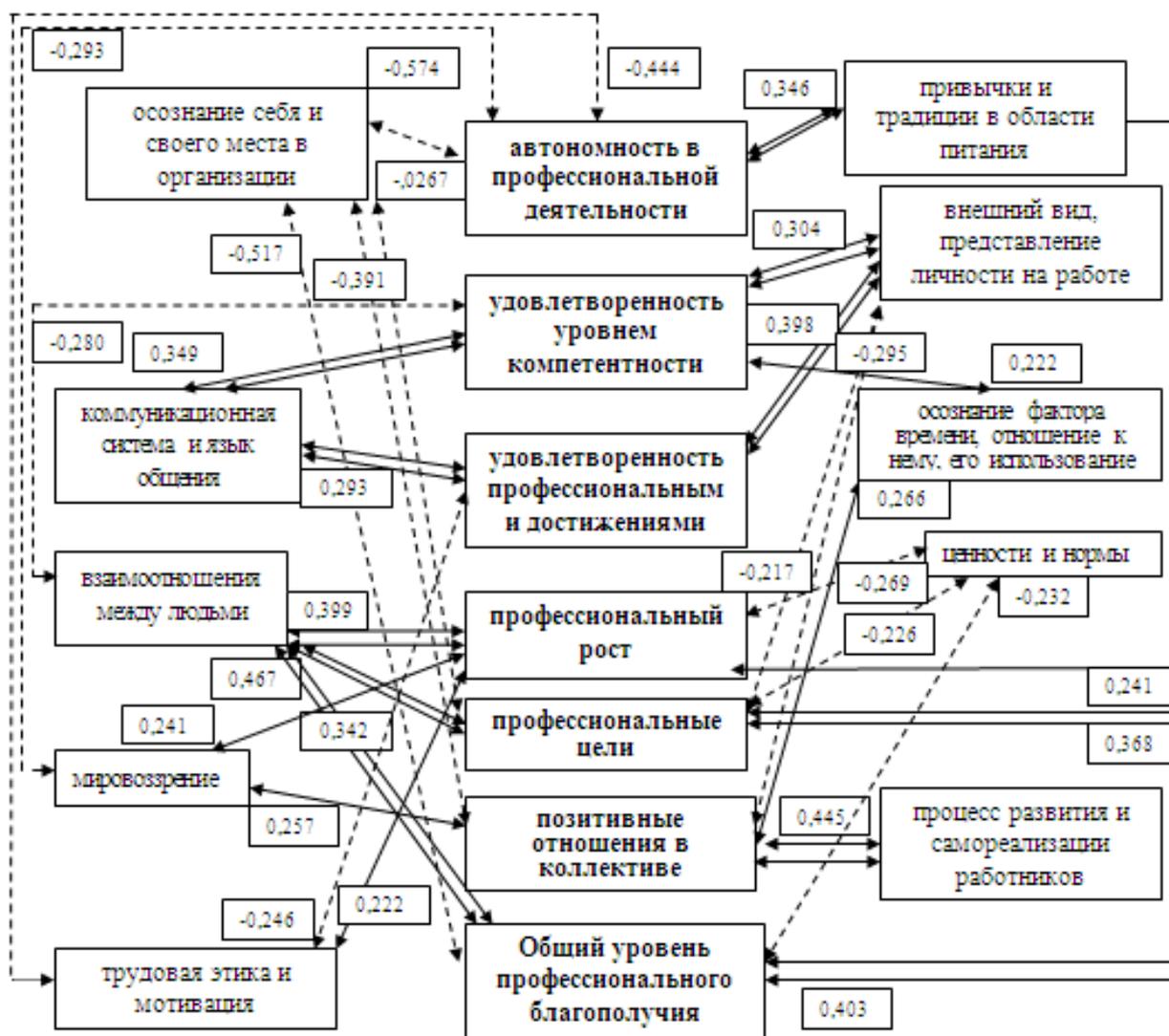


Рис.2.2.13. Корреляционная плеяда связей между содержательными характеристиками организационной культуры и показателями профессионального благополучия

Примечания: ===== $p \leq 0,01$ прямая связь $p \leq 0,05$ —————
 ----- $p \leq 0,01$ обратная связь $p \leq 0,05$ - - - - -

Мы видим, что «автономность в профессиональной деятельности» имеет статистически значимую взаимосвязь с «привычками и традициями в области питания» ($r=0,346$, $p \leq 0,01$), и отрицательная взаимосвязь наблюдается с такими характеристиками организационной культуры как «осознание себя и своего места в организации» ($r=-0,574$, $p \leq 0,05$) «мировоззрение» ($r=-0,293$, $p \leq 0,01$) и

«трудовая этика и мотивация» ($r=-0,444$, $p\leq 0,05$). Способность действовать согласно своим личным установкам, стандартам независимо от мнения коллег и окружающих людей оказывает влияние на организацию питания, тогда как этот показатель снижает ответственность за качество работы и этическое поведение.

Уровень «удовлетворенности компетентностью» взаимосвязан с «внешним видом, представлениями на работе» на высоком уровне значимости ($r=0,304$, $p\leq 0,01$), «коммуникационной системой и языком общения» ($r=0,349$, $p\leq 0,01$) «осознанием фактора времени, отношение к нему, его использованием» ($r=0,222$, $p\leq 0,05$), «коммуникационной системой и языком общения» ($r=0,349$, $p\leq 0,01$), отрицательная взаимосвязь наблюдается с показателем «взаимоотношения между людьми» ($r=-0,280$, $p\leq 0,05$). Это может говорить нам о том, что, чем выше уровень мастерства и профессиональной компетентности работника, способность находить пути решения сложных ситуаций, тем выше будет точность и относительность времени у работников, соблюдение распорядка, а также уровень коммуникационного развития сотрудника. Но этот же показатель неблагоприятно влияет на взаимоотношения с людьми.

«Удовлетворенность профессиональными достижениями» имеет связь с «внешним видом, представлениями на работе» ($r=0,398$, $p\leq 0,01$) и «коммуникационной системой и языком общения» ($r=0,293$, $p\leq 0,01$), отрицательную связь – с «трудовой этикой и мотивацией» ($r=-0,246$, $p\leq 0,05$). Позитивное отношение к своему профессиональному настоящему и прошлому, осознание и принятие своих профессиональных достижений способствует развитию коммуникационной системы работника, но отрицательно влияет на трудовую этику и мотивацию.

Говоря о «профессиональном росте», мы видим, связь с «привычками и традициями в области питания» ($r=0,241$, $p\leq 0,05$), «взаимоотношениями между людьми» ($r=0,399$, $p\leq 0,01$), «мировоззрением» ($r=0,241$, $p\leq 0,05$) и «трудовой этикой и мотивацией» ($r=0,222$, $p\leq 0,05$). Показатель отрицательно связан с «ценностями и нормами» ($r=-0,269$, $p\leq 0,05$). Организация в области питания, положительное отношение к работе, высокий уровень ответственности за нее,

качество и оценка работы, присутствие системы вознаграждения, вера в руководство, успех, свои силы, справедливость, в этическое поведение способствуют формированию потребности получить новый опыт, стремлении к совершенствованию себя и познанию себя, как профессионала, повышению личной эффективности в работе.

«Профессиональные цели» взаимосвязаны с «привычками и традициями в области питания» ($r=0,368$, $p\leq 0,01$), «взаимоотношениями между людьми» ($r=0,467$), то есть организация питания в банке и хорошие отношения в коллективе способствуют достижению профессиональных целей. Отрицательная же взаимосвязь прослеживается с «внешним видом, представлениями себя на работе» ($r=-0,295$, $p\leq 0,05$), «ценностями и нормами» ($r=-0,226$, $p\leq 0,05$), «осознанием себя и своего места в организации» ($r=-0,391$, $p\leq 0,01$). Корпоративный стиль и внедрение формальных норм и ценностей выполнению профессиональных целей сотрудников не способствует.

Также наблюдаются взаимосвязи показателя «позитивные отношения с осознанием фактора времени, отношением к нему, его использованием» ($r=0,266$, $p\leq 0,05$), «процессом развития и самореализации работников» ($r=0,445$), «мировоззрением» ($r=0,257$, $p\leq 0,05$), отрицательная взаимосвязь – с «внешним видом, представлениями себя на работе» ($r=-0,295$, $p\leq 0,05$), «осознанием себя и своего места в организации» ($r=-0,391$, $p\leq 0,01$). Формированию теплых, доверительных и конструктивных отношений в рабочем коллективе благоприятствует осознанное выполнение работы, степень точности и относительности времени у работников, соблюдение распорядка и поощрение за это.

И «общий уровень профессионального благополучия» взаимосвязан с «привычками и традициями в области питания» ($r=0,403$, $p\leq 0,01$), «взаимоотношениями между людьми» ($r=0,342$, $p\leq 0,01$), а отрицательно - с «ценностями и нормами» ($r=-0,232$, $p\leq 0,05$) и «осознанием себя и своего места в организации» ($r=-0,517$, $p\leq 0,01$), что указывает на то, что организация питания в банке, положительные, доверительные, конструктивные взаимоотношения между сотрудниками и «незаформализованность» ценностей и норм

способствуют высокому уровню профессиональному благополучию работников банка.

Для выявления влияния организационной культуры на профессиональное благополучие работников банка, мы обратились к множественному регрессионному анализу (таблица 2.2.2).

Таблица 2.2.2

Множественный регрессионный анализ показателей организационной культуры и показателей профессиональной удовлетворенности

Показатели организационной культуры				
Показатели профессионального благополучия	Корреляция по Спирмену	Множественный регрессионный анализ		
	r	β	t	Ур. знч. p
Стратегические цели (клановый тип культуры)				
Автономность в профессиональной деятельности		0,599	2,992	0,004**
Удовлетворенность профессиональной компетентностью	0,633**	0,906	4,116	0,000**
Удовлетворенность профессиональными достижениями	0,499**	1,041	4,428	0,000**
Позитивные отношения с другими	0,421**	0,447	2,757	0,008**
Общее профессиональное благополучие	0,636**	1,155	7,001	0,000**
Стратегические цели (рыночный тип культуры)				
Удовлетворенность профессиональной компетентностью		-1,607	-2,941	0,005**
Позитивные отношения с другими	0,304*	-1,687	-4,193	0,000**
Общее профессиональное благополучие		-1,639	-4,004	0,000**
Стратегические цели (адхократический тип культуры)				
Позитивные отношения с другими		0,943	2,120	0,038*
Общее профессиональное благополучие		-1,639	-4,004	0,000**
Общий стиль лидерства в организации (бюрократический тип культуры)				
Удовлетворенность профессиональным ростом	-0,564**	-0,874	-2,596	0,012*
Позитивные отношения с другими		-1,055	-3,993	0,000**
Общее профессиональное благополучие	-0,383**	-1,411	-5,249	0,000**
Управление работниками (бюрократический тип культуры)				
Позитивные отношения с другими		-1,096	-2,555	0,013*
Общее профессиональное благополучие		-1,073	-2,457	0,017*
Привычки в области питания				
Позитивные отношения с другими		-0,217	-2,067	0,043*
Ценности и нормы				
Позитивные отношения с другими	-0,269*	0,168	2,149	0,036*
Мировоззрение				
Позитивные отношения с другими	0,241*	0,285	2,123	0,038*

Примечание: *- $p \leq 0,05$; **- $p \leq 0,01$.

Показатели профессионального благополучия мы отнесли к зависимым переменным, а характеристики разных типов организационных культур к независимым переменным, т.е. определяющим выраженность содержательных характеристик определенного типа организационной культуры (кланового, адхократического, рыночного и бюрократического). В результате проведенного множественного регрессионного анализа было получено восемь регрессионных моделей (в соответствии по количеству независимых переменных характеристик различных типов организационной культуры). В модель вошли показатели профессионального благополучия личности такие, как: «Автономность в профессиональной деятельности», «Удовлетворенность профессиональной компетентностью», «Удовлетворенность профессиональными достижениями», «Позитивные отношения с другими», «Общая профессиональная удовлетворенность», «Удовлетворенность профессиональным ростом».

В результате были получены статистически значимые регрессионные β -коэффициенты в отношении стратегических целей кланового типа организационной культуры (регрессионная модель по типу стратегические цели клановой организационной культуры, в которой мы обнаружили, что по показателям: «Автономность в профессиональной деятельности» ($\beta=,599$, $p \leq 0,05$), «Удовлетворенность профессиональной компетентностью» ($\beta=,906$, $p \leq 0,01$), «Удовлетворенность профессиональными достижениями» ($\beta=1,041$, $p \leq 0,05$), «Позитивные отношения с другими» ($\beta=,447$, $p \leq 0,05$), «Общее профессиональное благополучие» ($\beta=1,155$, $p \leq 0,01$)). Этот результат дает нам основание утверждать, что данные показатели оказывают влияние на показатели профессионального благополучия. Открытость и доверие очень важны в клановом типе организационной культуры, ведь члены коллектива здесь одна большая семья и каждый сотрудник ценит друг друга, благодаря чему образуются доверительные отношения, которые повышают качество работы персонала в организации. Персонал держится вместе благодаря преданности своим традициям, акцент делается на долгосрочной выгоде

совершенствования личности, придается значение высокой степени сплоченности коллектива и моральному климату. Все это обуславливает не только формирование теплых, доверительных и конструктивных отношений в рабочем коллективе, но и приводит к удовлетворенности профессиональными достижениями и развитием профессиональной компетентностью, что помогает осуществлять разнообразные виды деятельности пределах своих знаний, умений, навыков, повышает способность практически в любой трудовой ситуации находить такие способы поведения, взаимодействия, применения своих знаний, умений и навыков, которые реализуют его профессиональные потребности и ценности.

При анализе регрессионной модели были получены статистически значимые регрессионные β -коэффициенты в отношении стратегических целей рыночного типа организационной культуры (регрессионная модель по типу стратегические цели рыночной организационной культуры, в которой мы обнаружили, что по показателям: «Удовлетворенность профессиональной компетентности» ($\beta=-1,607$, $p\leq 0,5$), «Позитивные отношения с другими» ($\beta=-1,687$, $p\leq 0,01$), «Общее профессиональное благополучие» ($\beta=-1,639$, $p\leq 0,01$)). В рыночном типе культуры одной из основных задач является ориентировка на результат и захват лидирующих позиций, именно поэтому здесь так важно мыслить конкретно, и все это отрицательно сказывается на отношениях с коллегами, удовлетворенность профессиональной компетентностью и, в целом на общий уровень профессионального благополучия.

В регрессионную модель стратегические цели по типу организационной культуры «адхократическая» вошло два показателя общего благополучия, по ним также были получены статистически значимые β -коэффициенты: «Позитивные отношения с другими» ($\beta=,943$, $p\leq 0,05$), «Общее профессиональное благополучие» ($\beta=-1,639$, $p\leq 0,01$). Поиск постоянных новых ресурсов, апробация и внедрения нанотехнологий будут отрицательно влиять на общий уровень профессионального благополучия, так как это вызывает у работников трудности в управлении профессиональной повседневной жизнью,

делами, приводят к неспособности осознать возможности и изменить окружающую трудовую среду, отсутствию чувства контроля над обстоятельствами трудовой сферы жизни. Вместе с тем, положительно сказывается на формировании позитивных отношений.

Общий стиль лидерства бюрократического типа культуры указывает на статистическую значимость показателей: «Позитивные отношения с другими» ($\beta=-1,096$, $p\leq 0,05$), «Общее профессиональное благополучие» ($\beta=-1,073$, $p\leq 0,05$), то есть постоянное подчинение установленным нормам отрицательно влияет на отношения между работниками и их общее профессиональное благополучие.

Привычки в области питания также оказывают отрицательное влияние на формирование благоприятных отношений ($\beta=-0,217$, $p\leq 0,05$), тогда как ценности и нормы ($\beta=0,168$, $p\leq 0,05$), а также мировоззрение ($\beta=0,285$, $p\leq 0,05$) будет, наоборот, способствовать их развитию в положительном русле.

Большинство опрошенных сотрудников, отметили, что на текущий момент в организации имеется бюрократический тип культуры, где базовые ценности это строгое следование установленным правилам, стандартам, инструкциям, а также позитивные взаимоотношения коллег друг с другом, отсутствует ориентация на внешние позиции, поддерживается как соперничество у сотрудников и так в целом инновационная активность предприятия. В банке преобладают формальные правила и официальная политика, нормативы, которые контролируют процессы, а лидером выступает тот, кто их контролирует и координирует. На данный момент приоритет заботы организации в обеспечении стабильности, предсказуемости и рентабельности еще остается актуальным.

Но сегодня на смену таким общепризнанным в прошлом ценностям, как послушание, иерархия, власть, приходят другие - творчество, самореализация личности, самоопределение, свобода. Организационная культура должна соответствовать новым условиям, подстраиваться под окружающую среду, иначе культура может тормозить развитие компании, снижать

организационную эффективность. Скорее всего, в этой связи в организации для работников выражен акцент и на адхократию в будущем - ведь развитие компетенций, как личностных, так и профессиональных, невозможно без атмосферы предпринимательства и творчества. Эффективность управления будет зависеть от умения предвидеть, новаторства и ориентации на риск. В такой организации есть место ошибкам и новым идеям. Для такой организации как банк невозможно устанавливать какие-либо критерии эффективности и совершенствования без поддержания базовых процессов, норм и законов.

Конечно, работники хотят видеть и клановую культуру, где они разделяют все цели и ценности, где сотрудники являются сплоченным коллективом и ощущают организацию, как одно общее «мы». Основной из базисных положений о клановой культуре является — делегирование работникам полномочий и облегчение условий их участия в рабочем процессе, проявления преданности делу и преданности организации.

Главным для сотрудников в данной организации являются человеческие отношения: доверие, ответственность, делегирование полномочий и возможность участия в процессе принятия решений, создание традиций (это ярко проявляется у работников при опросе создания условия в области питания) - вот именно то, к чему стремятся работники банка. И они в свою очередь влияют на общий уровень профессионального благополучия сотрудников данной организации. Таким образом, гипотеза нашего исследования, о том, что организационная культура может оказывать влияние на профессиональное благополучие личности сотрудников банка, а именно: позитивное восприятие компонентов организационной культуры сотрудниками банка будет способствовать повышению уровня их профессионального благополучия и отдельных его показателей: позитивные отношения с другими участниками коллектива, удовлетворенность своими профессиональными достижениями, профессиональной компетентностью и профессиональным ростом в целом, подтвердилась.

2.3. Психологические рекомендации руководителю банка по оптимизации организационной культуры

Функционирование банка зависит от владения работниками набором нужных умений и навыков, сводом правил, жизненных законов банка, от того, как работники относятся к своей работе, банку, коллегам и клиентам так, как положено (не выбирают определенных отношений). Именно это создает корпоративную культуру банка. Ведущими факторами определения корпоративной культуры определенного банка являются ценности (отношения к клиентам и государственным организациям, расширение услуг банка, стремление к мировым стандартам и многое другое), которые указываются руководством сверху.

Рассматривая соответствует ли ориентирование работников и самой организационной культуры, можно сделать заключение, что созданная культура не дает возможности реализовывать банку необходимые цели. Реализовывать их банку помогут надежность, дисциплина, стабильность, порядок, что является чертами иерархической культуры. Это связано с тем, что банк ответственен перед потребителями. Отрицательное влияние на реализацию стратегий предприятия окажет авторитаризм (низкая инициатива и творческая активность). Чтобы сформировалась полноценная организационная культура, отвечающая миссиям и целям компании, необходимо смещение этой культуры в сторону адхократической и рыночной культур. Следовательно, в организационную культуру компании входят такие компоненты как: стремление вперед, инициативность, определение успешности в проникновении на рынок и увеличение рыночной доли, плюс проявление творческих способностей. Все это напрямую связано с позицией самих работников.

Успешность банка зависит от силы корпоративной культуры, она помогает легче общаться, принимать решения, упрощает сотрудничество, если в ее основе лежит доверие. Важнейший фактор корпоративной культуры: неформальное воздействие на работников молодого возраста, опосредованное

развитие профессиональных качеств работников через принятые правила и нормы.

Для решения создания организационной культуры предлагаются конкретные мероприятия:

- Прием сотрудников с соблюдением четкого ритуала, который заключается во вручении документов в день приема (буклет о банке, пропуск, справочные телефоны), закрепление наставника за новенькими, организация условий адаптации;
- Создание конкурсов среди работников с мотивацией поощрения (среди менеджеров, кассиров, бухгалтеров - операционистов и так далее). Также можно организовать ежегодный конкурс «Человек года» в банке, при этом главное, что бы система поощрений была публичной;
- Планирование карьеры работников (помогать в обучении или стажировке);
- Создание учебных учреждений, где будут обучаться дети сотрудников (с качественной учебной программой и направленностью на специальности банка);
- Возможность бесплатного посещения спортивных комплексов и бассейнов в определенные часы;
- Установка льгот и поощрений для работников банка, проработавших несколько лет;
- Увеличение оказываемых услуг службами банка для сотрудников (юридические, информационные, технические, транспортные и др.);
- Создание конкурса «инновационные решения», что поможет улучшить работу самого банка и дать возможность работнику проявить свой потенциал и получить премию;
- Увеличение сувенирной и рекламной продукции с эмблемой банка для работников (галстук, блокноты, записные книжки, часы и много другое);

- Долгосрочное кредитование для сотрудников по крупным вложениям (лечение, обучение);
- Создание собственного медицинского обслуживания, вплоть до собственной клиники и санатория;
- Организация комнаты психологической разгрузки для работников;
- Возможность бесплатного питания, выделение помещений для столовой и кафетерия, а также комнаты для второго завтрака и ланча;
- Установка отмечаания дня рождения каждого подразделения в банке, а также поддержка коллективного выезда на природу, в ресторан и др.;
- Создание музея банка, в котором будут храниться видеоматериалы, фотографии, перечни интересных дел;
- Поддержка в формировании страховых и пенсионных фондов работников;
- Регулярное оповещение всех подразделений и филиалов банка о его достижениях в работе. Например, записать видеобращение руководителя банка или подразделения с итогами;
- Создание системы для сбора предложений сотрудников;

Данное перечисление условно, так как возможно создание других мероприятий. Главной задачей является направление этих предложений на формирование уважительного отношения к банку, с которым непосредственно связаны жизни сотрудников, желающих работать в банке продолжительное время и с плодотворным результатом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ практического аспекта и исследований по данной проблеме свидетельствует о том, что изучение организационной культуры предприятий и профессионального благополучия работника является актуальным. В современных условиях эффективность деятельности организации, выполнение его миссии и успешное развитие деятельности, во многом зависят от организационной культуры, общепринятой на этом предприятии, что актуализирует исследования в этой области для предприятий банковского сектора в виду его реформирования. Привлекательность организационной культуры определяется потребностями индивида, выполняет функцию «энергетизации действия» и объясняет целенаправленность деятельности и динамику развития адаптационных (стрессовых) реакций, определяя его профессиональное благополучие. Уровень и особенности структуры которого обусловлены системой взаимодействующих факторов, а совокупное взаимодействие этих факторов в направлении позитивной активности и функционирования личности в условия труда обеспечивает устойчивое ощущение благополучия. Вышеизложенное указывает на то, что изучение зависимости профессионального благополучия работника банка от организационной культуры представляет огромную практическую ценность: в организационной деятельности необходимо понимать, как влияют различные факторы на состояние людей и к чему может привести то или иное изменение.

Исследования проблемы организационной культуры относятся к работам зарубежных ученых: К. Камерон и Р. Куинн [5], О.С. Базанова [2], А.Н. Занковского [4], Э. Шейн [7]. Профессиональное благополучие личности раскрыто в работах таких авторов как М. Аргайл [1], Р.А. Березовской [3], К. Рифф [8], Е.И. Рут [6]. Но, несмотря на многочисленность работ, раскрывающих проблемы организационной культуры и профессионального благополучия, эти феномены остаются недостаточно исследованным.

Уточняются представления о сущности данных факторов, растет потребность в создании теоретических и методических средств изучения и изменения организационной культуры и профессионального благополучия.

В результате проведенного нами исследования были получены следующие данные.

Организационная культура банка характеризуется превалирующим типом бюрократической культуры. Основными критериями успеха в банке признаются рентабельность, своевременность, устойчивость функционирования и рационализация производственных, коммерческих процессов и процессов управления. Культура банка направлена на создание условий для эффективного контроля и измерения процессов, рационального принятия управленческих решений. Преобладание бюрократического типа по большинству профилей свидетельствует о согласованности актуальной организационной культуры. В организации установились определенные стандарты и некоторые правила поведения, знание которых позволяет членам организации вести себя в определенных ситуациях так, как от них ожидают, разделяемые сотрудниками. Они определяют принципы взаимоотношений в организации и с внешним миром. Постоянное подчинение установленным нормам отрицательно влияет на отношения между работниками и их общее профессиональное благополучие. Сравнение культурограмм «теперь» и «предпочтительно» показывает, что в будущем сотрудники хотели бы видеть в организации преобладание черт адхократической культуры, то есть культуры, характеризующихся как гибкие и дискретные. В отличие от рынка или иерархии адхократия не использует централизованную власть и авторитарные взаимоотношения. Ярко выражен акцент на индивидуальности, поощрение риска и предвидение будущего, поскольку почти каждый работник адхократической организации оказывается причастным к общению с клиентами. Ориентир на данный тип культуры будет способствовать высокой конкурентоспособности и желанию сотрудников оставаться всегда верными данной организации, в ситуации не только стабильной, но и в чрезвычайных,

нештатных ситуациях в нашу эпоху кризисов, изменений, постоянного развития и новаторства.

Рассматривая общий уровень профессионального благополучия в разрезе процентного соотношения, можно сказать, что для большинства сотрудников банка характерен уровень профессионального благополучия выше среднего. Большинство работников банка положительно относятся к себе как к личности, реализовавшей свой профессиональный потенциал. Они не склонны к переживанию не востребованности результатов собственной деятельности, профессионального опыта, оценивая их как значимые для других. Для сотрудников банка характерно дифференцированное представление о себе как члене определенного профессионального сообщества. Следовательно, положительное эмоциональное отношение к себе и производственным ценностям, не являются приоритетными. Большинство респондентов не сомневаются в своей профессиональной компетентности и уверены, что являются авторитетом для коллег, руководства и близких людей. Вместе с тем, существенную роль в оценке своих достижений играет положительное отношение со стороны окружающих и самооотношение, обусловленное значимостью профессиональных успехов.

Корреляционный анализ показал, что между организационной культурой банка и профессиональной удовлетворенностью его сотрудников есть связь, чем позитивнее сотрудники воспринимают показатели организационной культуры, тем выше уровень их профессионального благополучия.

На основе регрессионного анализа, можно сказать, что организационная культура может оказывать влияние на профессиональное благополучие личности сотрудников банка, так позитивное восприятие компонентов организационной культуры сотрудниками банка будет способствовать повышению уровня их профессионального благополучия и отдельных его показателей: позитивные отношения с другими участниками коллектива, удовлетворенность своими профессиональными достижениями, профессиональной компетентностью и профессиональным ростом в целом,

Таким образом, гипотеза нашего исследования подтвердилась, но вместе с тем, изучаемая проблема требует дальнейшего исследования по выявлению особенностей организационной культуры в разрезе специфики выполняемой профессиональной деятельности (аналитический отдел, расчетно-кассовых отдел, отдел по обслуживанию клиентов и т.д.), занимаемой должности (работники, руководители среднего и высшего звена), а также гендерных различий в данном контексте.

Так же на основе данных проведенного нами исследования были даны рекомендации руководителям банка и его отдельных структурных подразделений, направленные на решение задач формирования организационной культуры. Всё это будет способствовать объединению интересов членов организации всех уровней, формированию ощущения принадлежности, идентичности, вовлеченности в дела организации и приверженности ей, и в целом повысит общий уровень профессиональной удовлетворенности сотрудников банка. Тем самым мы подтверждаем практическую значимость проведенного нами исследования и возможность его использования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аргайл, М. Психология счастья / М.Аргайл. - СПб.: Питер, 2003. - 271 с.
2. Батулин, Н.А. Теоретическая модель личностного благополучия / Н.А. Батулин, С.А. Башкатов, Н.В. Гафарова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». - 2013. - № 4. - С. 4-14.
3. Белинская, Д.Б. Управление «Организационной культурой» предприятия / Д.Б. Белинская // Экономика и предпринимательство. - 2017. - № 3. - С. 908-913.
4. Белоусова, Е.Ю. Механизм управления организационной культурой предприятия / Е.Ю. Белоусова // Экономика. Теория и практика. - 2016. - № 1. - С. 26-29.
5. Белоусова, Е.Ю. Функции и методы управления организационной культурой / Е.Ю. Белоусова // Инновационное развитие российской экономики. - 2016. - № 2. - С. 304-307.
6. Березовская, Р.А. Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований / Р.А. Березовская // Психологические исследования: электронный научный журнал. - 2016. - № 45. - С. 2.
7. Березовская, Р.А. Психология профессионального здоровья за рубежом: современное состояние и перспективы развития / Р.А. Березовская // Психологические исследования. - 2012. - № 26. - С. 12-13.
8. Бессонова, Ю.В. Психологическое благополучие личности в труде / Ю.В. Бессонова // Развитие психологии в системе комплексного человекознания. - 2012. - № 3. - С. 412-415.
9. Биктагирова, А.Р., Тагирова, Р.Ф. Особенности организационной культуры банка / А.Р. Биктагирова, Р.Ф. Тагирова // Вестник Башкирского государственного педагогического университета им. М. Акмуллы. - 2016. - № 3. - С. 95-100.

10. Бонивелл, И. Ключи к благополучию: что может позитивная психология / И. Бонивелл. - М.: Время, 2009. - 192 с.

11. Бородкина, Е.В. К вопросу изучения субъективного благополучия в профессионально-педагогической деятельности / Е.В. Бородкина // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. - 2012.- № 28.- С. 31-34.

12. Бочарова, Е.Е. Соотношение эмоциональных компонентов и когнитивных компонентов субъективного благополучия в разных условиях социализации / Е.Е. Бочарова // Проблемы социальной психологии личности. СГУ им. Н.Г. Чернышевского. - 2008. - № 1. - С. 41 - 48.

13. Бочарова, Е.Е. Теоретико-концептуальные основания исследования проблемы субъективного благополучия / Е.Е. Бочарова // Вестн. Моск. гос. обл. ун-та. Сер. Психол. Науки. - 2012. - №2. - С. 38-45.

14. Бояркин, М.Ю. Психологическое и профессиональное благополучие государственных служащих: монография / М.Ю. Бояркин, О.А. Долгошлова. - Волгоград: Изд-во ФГОУ ВПО ВАГС, 2007. - 216 с.

15. Виханский, О. С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс [Текст] / О. С. Виханский, А. И. Наумов, – М.: «Гардарики», 2011. – 416 с.

16. Волошин, Ю.Ю. К понятиям «Организационная культура» и «Корпоративная культура» / Ю.Ю. Волошин // Молодой ученый. - 2017. - № 3. - С. 29-35.

17. Гаврюченко, С.Н. Особенности субъективного благополучия сотрудников полиции в кризисный период профессиональной деятельности / С.Н. Гаврюченко // Общество: социология, психология, педагогика. - 2014. - №4. - С.31-33.

18. Гаспарович, Е.О. Управление организационной культурой / Е.О. Гаспарович. - М.: Экзамен, 2016. – 244 с.

19. Гастев, А. К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда / А.К. Гастев. - М.: Экономика, 1972. – 279 с.

20. Герасимов, Б.Н. Развитие организационной культуры современного банка / Б.Н. Герасимов // Экономика и бизнес: теория и практика. - 2018. - № 7. - С. 27-36.

21. Горбач, Г.А., Панюкова Ю.Г., Панина Е.Н. Проблемы психологического благополучия сотрудников ОВД в условиях профессиональной деятельности / Г.А. Горбач, Ю.Г. Панюкова, Е.Н. Панина // Психопедагогика в правоохранительных органах. - 2008. - №3. - С.3-6.

22. Грошев, И.В. Организационная культура / И.В. Грошев. - М.: ЮНИТИ, 2015. - 535 с.

23. Дука, А.И. К вопросу о субъективном благополучии инкассаторов в профессиональной сфере / А.И. Дука // Вестник ТГПУ. - 2013. - №5 (133). - С.119-121.

24. Журавлев, П.В. Технология управления персоналом: настольная книга менеджера / П.В. Журавлев, С.В. Карташов и др. - М.: Экзамен, 2014. - 576 с.

25. Занковский, А.Н. Организационная психология: учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология» / А.Н. Занковский. - М.: Флинта: МПСИ, 2002. - 648 с.

26. Заусенко, И.В. Особенности самоотношения педагогов с разными показателями психологического благополучия / И.В. Заусенко // Сибирский педагогический журнал. - 2011. - № 10. - С.191-197.

27. Зенина, С.Р. Особенности субъективного благополучия педагогических работников в профессиональной сфере / С.Р. Зенина // Теория и практика общественного развития. - 2012. - № 5. - С.127-129.

28. Зиновьева, Д.М. Кризисы психологического и профессионального благополучия государственных служащих среднего возраста Д.М. Зиновьева // Научный вестник Волгоградского филиала РАНХиГС. Серия: Политология и социология. - 2015. - № 1. - С. 96-99.

29. Зиновьева, Д.М., Юнда, А.В., Долгополова, О.А. Профессиональные детерминанты субъективного благополучия государственных и

муниципальных служащих / Д.М. Зиновьева, А.В. Юнда, О.А. Долгополова // Социология власти. - 2010. - № 7. - С. 132 - 140.

30. Карая, Е.Б., Виниченко, М.В. Подходы в обучении персонала коммерческих банков и их влияние на организационную культуру / Е.Б. Карая, М.В. Виниченко // Актуальные вопросы управления персоналом и экономики труда. - 2016. - № 3. - С. 88-10

31. Кибанов, А.Я. Организация, нормирование и регламентация труда персонала / А.Я. Кибанов. – М.: Проспект, 2015. – 64 с.

32. Кирсанова, Д.А., Слепцова, Е.В. Основные подходы к управлению организационной культурой: от теории к практике / Д.А. Кирсанова, Е.В. Слепцова // Современные научные исследования и разработки. - 2017. - № 7. - С. 139-142.

33. Козлов, В. В. Организационная культура / В.В. Козлов. - М.: КноРус, 2013. – 101 с.

34. Кочеткова, Р.М., Кухницкая, М.В. Факторы, влияющие на организационную культуру / Р.М. Кочеткова, М.В. Кухницкая // Роль государственного регулирования: вызовы современной экономики. - 2017. - № 2. - С. 93-97.

35. Кужильная, А.В. О подходах к изучению субъективного благополучия личности в зарубежных исследованиях / А.В. Кужильная // Психопедагогика в правоохранительных органах. - 2015. - №1 (60). - С.83-86.

36. Куликов, Л.В. Здоровье и субъективное благополучие личности / Л.В. Куликов. - СПб.: Изд-во СПбГУ, 2000. – 405 с.

37. Ладанов, И.С. Социокультура организации / И.С. Ладанов // Управление персоналом. – 2009. – № 5. – С.16-21.

38. Лачкова, А.Х. О различиях в подходах к определению понятий «Корпоративная культура» и «Организационная культура» / А.Х. Лачкова // Непрерывное профессиональное образование: теория и практика. - 2016. - № 2. - С. 97-101.

39. Ложкин, Г.В., Волянюк, Н.Ю. Профессиональное самочувствие субъекта / Г.В. Ложкин, Н.Ю. Волянюк // горизонты образования. - 2012. - № 2 (35). - С. 14-19.
40. Лукьянченко, Н.В. Взаимосвязь профессионально значимых качеств личности и рабочей мотивации руководителей с их психологическим благополучием / Н.В. Лукьянченко // Сибирский психологический журнал. - 2016. - № 62. - С. 153-168.
41. Маршуба, О.А. Культура и организационная культура: сущность и взаимозависимость феноменов / О.А. Маршуба // Научно-методический электронный журнал Концепт. - 2016. - № 13. - С. 38-43.
42. Маслоу, А. Новые рубежи человеческой природы / А. Маслоу. - М.: Смысл, 2011. - 496 с.
43. Мизелева, Г. Корпоративная культура: взгляд изнутри / Г. Мизелева // Справочник по управлению персоналом. - 2014. - № 3. - С. 14.
44. Миллер, И.В. Управление организационной культурой предприятия / И.В. Миллер // Экономика и общество в фокусе современных исследований: традиции и инновации. - 2016. - № 2. - С. 74-76.
45. Мильнер, Б. З. Теория организации: учебник. - 3-е изд., перераб. и доп. / Б.З. Мильнер. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 558 с.
46. Минюрова, С.А., Заусенко, И.В. Личностные детерминанты психологического благополучия педагога / С.А. Минюрова, И.В. Заусенко // Педагогическое образование в России. - 2013. - №1. - С.94-101.
47. Миргородская, О.Ю., Лазуткин, А.П. Управление организационной культурой / О.Ю. Миргородская, А.П. Лазуткин // Перспективы развития науки и образования. - 2018. - № 2. - С. 335-340.
48. Молотков, А.В. Понятие и роль стратегического управления организационной культурой в развитии предприятия / А.В. Молотков // Вестник современных исследований. - 2018. - № 5. - С. 244-248.

49. Обознов, А.А., Бессонова, Ю.В. Психологическое благополучие субъекта труда / А.А. Обознов, Ю.В. Бессонова // Личностный ресурс субъекта труда в изменяющейся России. - 2018. - № 4. - С. 192-198

50. Опейкина, Т.В. Модернизационные аспекты организационной культуры / Т.В. Опейкина // Человеческий капитал как важнейший фактор постиндустриальной экономики. - 2017. - № 2. - С. 175 - 178.

51. Панова, Н.В. Роль личностного развития педагога в профессиональном благополучии / Н.В. Панова // МНКО. - 2011. - № 2. - С.118-121.

52. Поваренков, Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю.П. Поваренков. - М.: Москва, 2002. - 160 с.

53. Погорадзе А.А. Понятие, структура, функции организационной культуры // Сообщество HR-Менеджеров. - 2014. - № 4. - С. 144 - 146.

54. Рат, Т. Пять элементов благополучия / Т. Рат, Д. Хартер. - М.: Альпина Паблшерз, 2011. - 146 с.

55. Рачинская, И.Р. Стратегическое управление организационной культурой компании / И.Р. Рачинская // Академия педагогических идей Новация. Серия: Студенческий научный вестник. - 2017. - № 6. - С. 280-285.

56. Родин, О.А. Концепция организационной культуры: происхождение и сущность / О.А. Родин // Менеджмент. - № 7. - 1998. - С. 69.

58. Рут, Е.И., Березовская, Р.А. Критерии профессионального благополучия: анализ социальных представлений / Е.И. Рут, Р.А. Березовская // Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии. - 2017. - № 5. С. 2506-2513.

59. Саваренков В.П. Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии // Результаты и перспективы развития. - 2017. - №3. - С. 2506-2513.

60. Сафонова, И.О. Взаимосвязь профессионально эмоционального выгорания с субъективным благополучием личности медицинских сестер / И.О. Сафонова // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. - 2011. - №1. - С.76-84.

61. Сенгеева, О. Л. Современные подходы в изучении психологического благополучия и совладающего поведения / О.Л. Сенгеева // Вестник Бурятского государственного университета. - 2012. - № 5. - С. 28 - 31.

62. Сокольская, М. В. Личностное здоровье профессионала / М.В. Сокольская // Вестник БФУ им. И. Канта. - 2009. - №5. - С.21-29.

63. Соломанидина, Т.О. Организационная культура компании: учебное пособие / Т.О. Соломанидина. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 624 с.

64. Стеклова, О. Е. Организационная культура: учебное пособие / О. Е. Стеклова. - Ульяновск: УлГТУ, 2007. - 127 с.

65. Тарасова, Л.Е. Самоотношение как детерминанта субъективного благополучия личности / Л.Е. Тарасова // Изв. Саратов. ун-та Нов.сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. - 2013. - № 3. - С.86-89.

66. Татыева, В.Е. Организационная культура в банковском секторе: понятие и необходимость формирования / В.Е. Татыева // Аллея науки. - 2018. Т. 3. № 8 (24). - С. 29-33.

67. Тихомирова, О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: учебное пособие / О.Г. Тихомирова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 151 с.

68. Тулпаров, М.И. Особенности управления организационной культурой предприятия в малом бизнесе / М.И. Тулпаров // Социально-экономические проблемы и закономерности развития Северо - Кавказского федерального округа. - 2016. - № 3. - С. 220-224.

69. Тюрина, А.Д. Теория организации. Конспект лекций / А.Д. Тюрина. - М.: ЭКСМО, 2008. - 160 с.

69. Фесенко, П.П. Имеет ли понятие психологического благополучия социально-культурную специфику? / П.П. Фесенко // Психология. – 2005. – № 4. – С. 132–138.

70. Хашенко, В.А. Субъективное экономическое благополучие как предиктор субъективного качества жизни / В.А. Хашенко // Теоретическая и экспериментальная психология. - 2011. - № 4. - С. 13-29.

71. Хвостикова, В.А. Удовлетворённость работой и субъективное благополучие сотрудника как фактор эффективности деятельности организации (на примере зарубежных исследований) / В.А. Хвостиков // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. - 2012. - №2. - С. 103 – 124.

72. Чернецова, Г.М., Аблямитова, Р.С. Управление организационной культурой предприятий малого бизнеса в условиях кризиса / Г.М. Чернецова, Р.С. Аблямитова // Эффективное управление экономикой: проблемы и перспективы. - 2016. - № 1. - С. 155-157.

73. Черняева, Г.В. Психологическое благополучие как атрибутивная составляющая профессионального развития личности Г.В. Черняева // Психологическое благополучие современного человека. - 2018. - № 3. - С. 338-344.

74. Чиж, Л.В. Особенности организационной культуры в банках / Л.В. Чиж // Прикладные исследования и технологии ART2014. - 2014. - № 4. - С. 330-332.

75. Шамионов, Р.М. О некоторых преобразованиях структуры субъективного благополучия личности в разных условиях профессиональной социализации / Р.М. Шамионов // Мир психологии. - 2010. - № 1. - С. 237-249.

76. Шамионов, Р.М. Взаимосвязь субъективного благополучия с эмоциональной направленностью и ценностными ориентациями личности в разных условиях профессиональной социализации / Р.М. Шамионов // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Философия. Психология. Педагогика. - 2007. - №1. - С. 55-63.

77. Шамионов, Р.М. Субъективное благополучие и ценностно-смысловые образования личности в профессиональной сфере / Р.М. Шамионов // Изв. Саратов. ун-та Нов.сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. - 2006. - № 1. - С.104-109.

78. Шамионов, Р.М. Субъективное благополучие личности в профессиональной среде. // Проблемы в социальной психологии личности. – 2008. № 2. – С. 22- 26.

79. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. - СПб.: Питер, 2013. - 352 с.

80. Шестакова, Л.А. Дисциплины «организационная культура» и «культура интеллектуального труда» в подготовке будущих специалистов инновационных предприятий / Л.А. Шестакова // Инновационные технологии управления Hi-tech-компаниями. - 2015. - № 2. - С. 168-170.

81. Шиндряева, И.В. Процесс трудовой мотивации и его взаимосвязь с организационной культурой / И.В. Шиндряева // Научный вестник Волгоградского филиала РАНХиГС. Серия: Политология и социология. - 2016. - № 2. - С. 71-75.

82. Ширяева, О.С. Психологическое благополучие личности в экстремальных условиях жизнедеятельности: дис. ... канд. психол. наук / О.С. Ширяева. – Петропавловск-Камчатский, 2008. – 215 с.

83. Шуай, Ч. Влияние стратегии управления персоналом на организационную культуру / Ч. Шуай // Устойчивость и безопасность в современном мире: экономико-социальные и управленческие. - 2017. - № 4. - С. 51-54.

84. Ryff C. The structure of psychological well-being revisited // Journal of Personality and Social Psychology. 1995. № 4. Vol. 69. P. 719 -727.

85. Warr P. How to Think About and Measure Psychological Well-being. In: M. Wang, R.R. Sinclair, L.E. Tetrick (Eds.), Research Methods in Occupational Health Psychology: Measurement, Design and Data Analysis. New York: Psychology Press/Routledge, 2013. pp. 76-90.

1. Диагностика организационной культуры (Опросник Куинна и Камерона OCAI)

Бланк 1

*Уважаемый респондент! Просим Вас принять участие в нашем исследовании.
Конфиденциальность информации гарантируется.*

Инструкция. Этот опросник предназначен для оценки шести ключевых измерений организационной культуры. На предложенные вопросы не существует ни правильных, ни неверных ответов, точно так же, как не существует правильной или неправильной культуры. Чтобы ваша оценка организационной культуры была максимально точной, постарайтесь отвечать на вопросы внимательно и, по возможности, объективно. Каждый из шести вопросов предполагает четыре варианта ответов. Распределите баллы 100-балльной оценки между этими четырьмя альтернативами в том весовом соотношении, которое в наибольшей степени соответствует вашей организации.

Сначала распределите баллы в колонке «Теперь», затем на те же вопросы, дайте ответы, но проставив баллы в колонке «Предпочтительно».

ОПРОСНИК

		Теперь	Предпочтительно
1. Важнейшие характеристики			
A	Организация уникальна по своим особенностям. Она подобна большой семье. Люди выглядят имеющими много общего		
B	Организация очень динамична и проникнута предпринимательством. Люди готовы жертвовать собой и идти на риск		
C	Организация ориентирована на результат. Главная забота – добиться выполнения задания. Люди ориентированы на соперничество и достижение поставленной цели		
D	Организация жестко структурирована и строго контролируется. Действия людей, как правило, определяются формальными процедурами		
Всего:		100	100
2. Общий стиль лидерства в организации			
A	Общий стиль лидерства в организации представляет собой пример мониторинга, стремления помочь или научить		
B	Общий стиль лидерства в организации служит примером предпринимательства, новаторства и склонности к риску		
C	Общий стиль лидерства в организации служит примером деловитости, наступательности, ориентации на результат		
D	Общий стиль лидерства в организации являет собой пример координации, четкой организации или плавного ведения дел		

		Теперь	Предпочтительно
Всего:		100	100
3. Управление работниками			
A	Стиль руководства в организации характеризуется поощрением совместной деятельности, единодушия и участия коллектива в принятии решений		
B	Стиль руководства в организации характеризуется поощрением индивидуального риска, новаторства, свободы и самобытности каждого.		
C	Стиль руководства в организации характеризуется высокой требовательностью, жестким стремлением к конкурентоспособности и поощрением достижений.		
D	Стиль руководства в организации характеризуется гарантией занятости, требованием подчинения, предсказуемости и стабильности в отношениях.		
Всего:		100	100
4. Связующая сущность организации			
A	Организацию связывают воедино преданность делу и взаимное доверие. Обязательность является главным качеством организации		
B	Организацию связывают воедино приверженность новаторству и совершенствованию. Акцентируется необходимость быть на передовых рубежах		
C	Организацию связывает воедино акцент на достижении цели и выполнении задачи. Общепринятые темы – наступательность и победа		
D	Организацию связывают воедино формальные правила и официальная политика. Важно поддержание плавного хода деятельности организации		
Всего:		100	100
5. Стратегические цели			
A	Организация заостряет внимание на поддержании высокого доверия, открытости и соучастия		
B	Организация акцентирует внимание на обретении новых ресурсов и решении новых проблем. Ценятся пробы нового и изыскания новых возможностей		
C	Организация акцентирует внимание на конкурентных действиях и достижениях. Доминирует целевое напряжение сил и стремление к победе на рынке предоставления аналогичных услуг		
D	Организация акцентирует внимание на неизменности и стабильности. Важнее всего контроль и плавность ведения дел		
Всего:		100	100

		Теперь	Предпочтительно
6. Критерии успеха			
A	Организация определяет успех на базе развития человеческих ресурсов, коллективной работы, увлеченности работников делом и заботой о людях		
B	Организация определяет успех на базе обладания уникальной или новейшей технологией. Организация – лидер и новатор в данной профессионально-трудовой сфере		
C	Организация определяет успех на базе конкурентного лидерства (опережение конкурентов)		
D	Организация определяет успех на базе надежных, стабильных показателей, четких планов, низких производственных затрат		
Всего:		100	100

Благодарим Вас за участие!

Обработка результатов

Средство оценки организационной культуры – текущее и предпочтительное состояние. Выявленные в ходе анкетирования результаты оценки предпочтительного состояния организационной культуры обрабатываются следующим образом: устанавливается общее число баллов по каждому показателю А, В, С, D; затем определяется их среднее значение и наносится на шаблон. Образовавшиеся фигуры являются профилями текущего и предпочтительного состояний организационной культуры, составленные данным реципиентом. Полученные общие профили культуры (текущей и предпочтительной организационной), нанесенные на один шаблон, следует проанализировать. Анализ строится на интерпретации различий текущего и желаемого профилей организационной культуры и определения управленческих мер по переходу от текущего профиля к желаемому.

Интерпретация профилей культуры

шесть стандартных разрезов в организации:

- по сегодняшнему доминирующему типу организационной культуры - квадранты, имеющие наивысшие оценки, показывают типы культур, которые имеют тенденцию подчеркиваться в организации;

- по различию между нынешней и предпочитаемой будущей культурой - Анализ площадей наибольшего “различия профилей организации” для предпочтительной будущей и нынешней культуры дает возможность наметить своего рода карту путей изменения;

- по силе доминирующего типа культуры - сила культуры организации определяются количеством пунктов оценки, отдаваемых какому-то типу культуры. Чем выше оценка, тем сильнее этот тип и тем более данная культура доминирует в организации;

- по согласованности профилей разных атрибутов культуры и разных индивидуальных оценок этих атрибутов членами организации - под культурной согласованностью понимается равновесное состояние различных аспектов культуры организации. То есть в разных частях организации делается акцент на одних и тех же типах культуры;

- по результатам сравнения профиля культуры организации со средними профилями культуры почти тысячи организаций, оцененных по опросам почти пятнадцати тысяч их менеджеров;

- по совместимости тенденций организации с рядом общих тенденций, обнаруженных в процессе более чем десятилетнего применения инструмента OCAI.

Характеристики главных типов культуры

Клановая культура	Адхократическая культура
<p>Очень дружелюбное место работы, где у людей масса общего. Организация похожа на большую семью. Лидер или глава воспринимается как воспитатель и даже как родитель. Организация держится вместе благодаря преданности и традиции. Высоко ценится обязательность. Организация делает акцент на долгосрочной выгоде совершенствования личности, придает значение высокой степени сплоченности коллектива и моральному климату. Успех определяется в терминах «доброе чувство к потребителям» и «забота о людях». Организация поощряет бригадную работу, участие сотрудников в бизнесе и согласие</p>	<p>Динамичное предпринимательское и творческое место работы. Люди готовы подставлять собственные шеи и идти на риск. Лидеры считаются новаторами и людьми, готовыми рисковать. Связующей сущностью организации является преданность экспериментированию и новаторству. Подчеркивается необходимость деятельности на переднем рубеже. В долгосрочной перспективе организация делает акцент на росте и обретении новых ресурсов. Успех означает производство / предоставление уникальных и новых продуктов и / или услуг. Важно быть лидером на рынке продукции или услуг. Организация поощряет личную инициативу и свободу</p>
Иерархическая культура	Рыночная культура
<p>Очень формализованное и структурированное место работы. Тем, что делают люди, управляют процедуры. Лидеры гордятся тем, что они – рационально мыслящие координаторы и организаторы. Критически важно поддержание плавного хода деятельности. Организацию объединяют формальные правила и официальная политика. Долгосрочные заботы организации состоят в обеспечении стабильности и показателей плавного хода рентабельного выполнения операций. Успех определяется в терминах «надежность поставок, календарных графиков и низких затрат». Управление наемными работниками озабочено гарантией занятости и обеспечением долгосрочной предсказуемости</p>	<p>Организация, ориентированная на результаты, главной заботой которой является выполнение поставленной задачи. Люди целеустремленны и соперничают между собой. Лидеры – твердые руководители и суровые конкуренты. Они неколебимы и требовательны. Организацию связывает воедино стремление побеждать. Репутация и успех являются общей заботой. Фокус перспективной стратегии настроен на конкурентные действия, решение поставленных задач и достижение измеримых целей. Успех определяется в терминах «проникновения на рынки» и «увеличения доли на рынке». Важно конкурентное ценообразование и лидерство на рынке. Стиль организации – жестко проводимая линия на конкурентоспособность</p>

2. Авторская анкета «Восприятие корпоративной культуры предприятия глазами сотрудника» (Шемякина Е.Е., Ткаченко Н.С.)

Бланк 2

Уважаемый респондент! Просим Вас принять участие в нашем исследовании. Конфиденциальность информации гарантируется.

Инструкция. В опроснике представлены рассмотрению 10 элементов корпоративной культуры. Каждый из десяти элементов может выражаться различными компонентами. Мы предлагаем оценить по шкале от 0 до 9 указанные компоненты каждого из десяти элементов организационной культуры организации.

<i>Показатели</i>	<i>Баллы</i>
1. Осознание себя и своего места в организации.	
Оцените, насколько в организации ценится каждый из показателей:	
Исполнительность	
Инициативность	
Творчество	
Сотрудничество	
Эмоциональность	
Готовность брать на себя ответственность	
Степень согласия с взглядами руководства	
2. Коммуникационная система и язык общения.	
Оцените проявления следующих компонент в организации:	
Культура речи	
Корпоративный сленг	
Корпоративный слоган, девиз	
Качество информации (своевременность, достоверность, полнота, доступность)	
Разнообразие и доступность источников информации	
Использование технических средств в процессе коммуникации (работник – работник; работник – начальник)	
Корпоративные байки, мифы, легенды	
3. Внешний вид, представление личности на работе.	
Оцените внешние проявления корпоративного стиля:	
Необходимость делового стиля одежды	
Наличие корпоративной формы	
Наличие и использование в одежде отличительного знака	
Наличие умеренного макияжа, маникюра, цвет волос	
Опрятность и аккуратность	
Использование символики в аксессуарах (ручках, блокнотах, бланках документов);	
Корпоративные ритуалы, церемонии.	
4. Привычки и традиции в области питания.	
Оцените организацию и качество питания в организации:	
Наличие столовой / кафе и качество обслуживания	
Наличие альтернативных источников питания	

Невысокие цены на питание	
Достаточное количество времени на питание	
Качество пищи	
Организация отдельных очередей питания (для работников, руководителей, гостей)	
5. Осознание фактора времени, отношение к нему, его использование.	
Оцените организацию учебного процесса с позиции фактора времени:	
Оптимальная длительность перерыва	
Соблюдение рабочего режима: работниками, руководителями	
Наличие постоянного расписания	
Своевременное информирование об изменениях в расписании и режиме рабочего дня	
Соблюдение режима празднично-выходных дней	
6. Взаимоотношения между людьми.	
Оцените следующие компоненты взаимоотношений между людьми в организации:	
Неформальность общения (работник – начальник; работник – работник)	
Степень толерантности (работник – начальник; работник – работник)	
Наличие индивидуального подхода	
Субординация	
Степень сплочённости (работник – начальник; работник – работник)	
Доверительность отношений (работник – начальник; работник – работник)	
Взаимоподдержка, взаимовыручка (работник – начальник; работник – работник)	
7. Ценности и нормы.	
Оцените, насколько значимы в организации следующие нормы и ценности:	
Условия труда	
Лидерство	
Преданность организации, профессии	
Новаторство	
Уважение старшинства и власти	
Забота о людях и их нуждах	
Объективизм	
Правомерность	
Уважение личности	
Ответственность (работники; руководители)	
Этика делового общения	
Толерантность	
Демократичность	
Дисциплинированность	
Профессионализм	
Честность	
8. Мировоззрение (вера, расположение).	
Оцените следующие компоненты организационной культуры организации:	
Известность и престижность организации	
Перспективы развития организации	
Репутация и профессионализм руководства	
Уровень профессионализма, компетентности руководителей	

Востребованность специалистов	
Вера в справедливость	
Вера в собственные силы	
9. Процесс развития и самореализации работников.	
Оцените следующие компоненты процессов развития и самореализации:	
Творческое выполнение работ	
Уровень сотрудничества и сотворчества руководителей и работников	
Разнообразие форм работы	
Возможности обучения	
Готовность и способность применять полученные знания на практике	
Вовлеченность работников и руководителей в процесс управления организацией	
Возможность самореализации	
10. Трудовая этика и мотивация.	
Оцените следующие компоненты:	
Ответственность за результат деятельности начальника	
Ответственность за результат деятельности работника	
Социальная ответственность (ответственность перед людьми и данными им обещаниями (обязательствами) руководителей)	
Социальная ответственность (ответственность перед людьми и данными им обещаниями (обязательствами) работников)	
Наличие системы поощрения работников за качественные результаты деятельности	
Мотивированность на высокое качество результатов образования (руководителей; работников)	
Систематичность контроля	
Культура оформления документации	
Уровень материально-технической базы организации (техника, учебники, интернет и т.д.)	
Чистота кабинетов и других помещений организации	
Дизайн и эстетическое оформление здания и помещений организации	
Соответствие санитарно-эпидемиологическим требованиям (режим отопления, освещения, уборки и прочее...)	

Благодарим Вас за участие!

Обработка результатов.

Поскольку степень соответствия продолжений каждого утверждения фактически оценивается в баллах от 0 до 9, необходимо суммировать баллы по каждому блоку.

Проводится ранжирование показателей: наибольшему баллу присваивается ранг 1. По данным показателям мы видим доминирующие характеристики культуры.

**3. Тест «Оценка профессионального благополучия» (МОПБ)
(Е.И. Рут, Л.И. Августова)**

Бланк 3

Уважаемый респондент! Просим Вас принять участие в нашем исследовании. Конфиденциальность информации гарантируется.

Инструкция: Оцените, пожалуйста, степень своего согласия с приведенными ниже утверждениями о том, что Вы чувствуете относительно себя и своей работы. Для этого выберите вариант ответа, наиболее точно описывающий степень вашего согласия с каждым из них. Пожалуйста, не пропускайте ни одного утверждения. При возникновении затруднений с ответом, выберите наиболее подходящий вариант:

- 1 балл – «категорически не согласен»;
- 2 балла – «не согласен»;
- 3 балла – «сложно сказать, и согласен, и не согласен»;
- 4 балла – «согласен»;
- 5 баллов – «совершенно согласен».

№ п/п	Утверждения	1	2	3	4	5
1.	Меня привлекают такие профессиональные задачи, которые могут расширить спектр моих возможностей					
2.	Я очень люблю строить профессиональные планы и воплощать их в жизнь					
3.	Мне кажется, что многие из тех людей, кого я знаю, более успешны в профессиональной деятельности, чем я					
4.	Я уверен в своем профессиональном мнении, даже если оно противоречит мнению моих коллег по работе					
5.	В работе мне важно все время узнавать что-то новое о своих профессиональных способностях					
6.	Мои ежедневные рабочие дела кажутся мне бессмысленными					
7.	По большому счету я хорошо отношусь к себе, как к профессионалу, и доверяю себе в этом плане					
8.	Я хорошо справляюсь с повседневными должностными обязанностями					
9.	Я часто меняю принятое решение, если коллеги по работе не согласны с ним					

10.	Мне не хватает способностей, чтобы успешно ладить с людьми на работе					
11.	На работе у меня мало дружеских неформальных отношений, и я чувствую себя одиноким					
12.	Я – активный человек в отношении реализации намеченных мною рабочих планов					
13.	Я считаю важным приобретать новый опыт в профессиональной деятельности, меняющий мои Привычные представления					
14.	Я не боюсь высказывать свое профессиональное мнение, даже если оно противоречит мнению Большинство коллег					
15.	Мне трудно организовать свою профессиональную деятельность так, как хочется					
16.	Когда дело доходит до дружбы с коллегами, я часто чувствую себя сторонним наблюдателем					
17.	Размышляя о профессиональном будущем, я чувствую прилив сил и желание действовать					
18.	Я не считаю себя хорошим профессионалом					
19.	На работе я получаю много теплоты и поддержки от коллег					
20.	Я смог устроить свою профессиональную жизнь в соответствии со своими интересами и желаниями					
21.	Я не люблю оказываться в новых рабочих условиях, которые требуют от меня изменения привычек					
22.	У меня нет четкого представления о том, чего я стремлюсь достигнуть в профессиональной деятельности					
23.	Когда я оглядываюсь на свой профессиональный путь, я доволен тем, как все сложилось					
24.	Моя профессиональная деятельность имеет смысл					
25.	Довольно часто я меняю свое поведение на работе, чтобы не выделяться					
26.	Я знаю, что могу доверять своим коллегам на работе, и они тоже могут доверять мне					

27.	Я во многом разочарован своими профессиональными достижениями					
28.	Для меня работа – постоянный процесс развития, изменения, роста					
29.	Я часто ловлю себя на мысли, что моя профессиональная жизнь сложилась неправильно					
30.	Я часто чувствую, что мне не хватает способностей для выполнения рабочих заданий					
31.	Для меня всегда было сложно и утомительно поддерживать доверительные (неформальные) отношения с коллегами по работе					
32.	Трудности повседневной работы часто утомляют меня					
33.	Я давно отказался от попыток значительно улучшить или изменить свою работу					
34.	В профессиональной деятельности на меня очень часто влияют люди, имеющие авторитет					
35.	Думаю, что мне всегда недоставало теплых и доверительных отношений с другими людьми на работе					
36.	В профессиональной деятельности я оцениваю себя по своим собственным меркам, а не по критериям других людей					

Благодарим Вас за участие!

Подсчет баллов по шкалам/субшкалам ведется в соответствии с представленным ключом. Общий показатель профессионального благополучия: сумма баллов по всем компонентам. Максимальный общий балл, который можно набрать по одному из компонентов – 30, а для общего показателя профессионального благополучия – 180.

Перевод обратных баллов в прямые значения производится по формуле:

$$b=6-a$$

где b – прямое значение, а – сырой балл

Таким образом, показатели по шкалам/субшкалам будут переведены в 5-балльную систему, а максимальное значение общего показателя профессионального благополучия равно 30. Примеры представления результатов представлены в Приложении О.

Нормирование шкал производится индивидуально для каждой группы по итогу проведения исследования.

Интерпретация полученных результатов.

Шкала «Автономность в профессиональной деятельности» и независимость в профессиональных действиях – это способность противостоять социальному давлению и

действовать согласно своим личным установкам, стандартам независимо от мнения коллег и окружающих людей. Человек, имеющий высокие баллы по этой шкале, оценивает себя и свое поведение исходя из личных профессиональных убеждений. Низкие баллы по этой шкале говорят о наличии конформизма и подверженности социальному давлению во время исполнения трудовой деятельности. Озабоченность ожиданиями и оценками коллег, руководства, принятие решений на основе суждений других людей.

Шкала «Профессиональное развитие» отражает общую направленность личности на постоянное профессиональное развитие и включает 2 субшкалы:

– субшкала *«Профессиональные цели»* и чувство направленности – профессиональная деятельность выполняется с личностным смыслом на основе убеждений, имеющих профессиональные цели (высокие баллы). Есть основания и цели для того, чтобы работать. Низкие баллы по шкале говорят об отсутствии чувства осмысленности и направленности в трудовой деятельности, отсутствии целей, воззрений и убеждений, которые являются внутренним мотиватором к выполнению рабочих обязанностей и вызывают желание работать.

– субшкала *«Профессиональный рост»* – чувство постоянного развития и реализации профессионального потенциала. Высокие баллы по шкале говорят о желании получать новый опыт, стремлении к совершенствованию себя и познанию себя, как профессионала, повышению личной эффективности в работе. Человек видит, может оценить свой профессиональный рост и профессиональной совершенствованию. Низкие баллы по шкале – человек не чувствует своего профессионального развития во времени, находится в состоянии стагнации, испытывает скуку и незаинтересованность к работе, низкая способность и желание к профессиональному росту, приобретению новых знаний, умений и навыков.

Шкала «Профессиональное самопринятие» интегрирует в себе отношение специалиста к уровню своего профессионализма и к личным особенностям, проявляющимся во время профессиональной деятельности:

– субшкала *«Удовлетворенность уровнем компетентности»* или чувство владения окружающей трудовой средой, обстановкой, ситуацией. При высоких баллах по этой шкале считается, что человек обладает мастерством и профессиональной компетентностью, может осуществлять разнообразные виды деятельности пределах своих знаний, умений, навыков. Способен практически в любой трудовой ситуации находить такие способы поведения, взаимодействия, применения своих знаний, умений и навыков, которые реализуют его профессиональные потребности и ценности. Низкие баллы по шкале указывают на трудности в управлении профессиональной повседневной жизнью, делами, неспособность осознать возможности и изменить окружающую трудовую среду, отсутствие чувства контроля над обстоятельствами трудовой сферы жизни.

– субшкала *«Удовлетворенность профессиональными достижениями»* в работе. При высоких баллах по этой шкале человек относится к своему профессиональному настоящему и прошлому позитивно, осознает и принимает свои профессиональные достижения. Низкие баллы указывают на неудовлетворенность собой, как профессионалом, наличие внутриличностных конфликтов, вызванных беспокойством из-за отсутствия значимых профессиональных достижений, разочарованностью прошлым.

Шкала «Позитивные отношения в коллективе». Высокий балл по этой шкале указывает на наличие теплых, доверительных и конструктивных отношений в рабочем коллективе. Такое взаимодействие приносит удовлетворение. При низких баллах человек испытывает недостаток в отношениях с другими, ему трудно выстраивать доверительные отношения, существует изоляция и фрустрация в межличностных отношениях.

55	54	53	52	51	50	49	48	47	46	45	44	43	42	41	40	39	38	37
0	10	20	20	10	10	10	10	20	20	10	10	10	10	20	20	10	10	0
20	30	30	10	20	20	20	30	30	10	20	20	20	30	30	10	20	20	20
30	10	20	10	10	10	30	10	20	10	10	10	10	10	20	10	10	10	0
40	20	30	50	30	30	40	20	30	50	30	30	40	20	30	50	30	30	40
0	20	40	40	20	20	0	20	40	40	20	20	10	20	40	40	20	20	0
20	30	30	35	30	30	20	30	30	35	30	30	20	30	30	35	30	30	20
70	60	20	30	60	60	60	60	20	30	60	60	70	60	20	30	60	60	10
20	20	10	5	20	20	20	20	10	5	20	20	20	20	10	5	20	20	20
20	15	30	25	20	30	20	15	30	25	20	30	20	15	30	25	20	30	20
20	50	10	0	50	10	20	50	10	0	50	10	20	50	10	0	50	10	20
20	15	10	25	20	10	20	15	10	25	20	10	20	15	10	25	20	10	20
30	20	20	0	20	20	30	20	20	0	20	20	30	20	20	0	20	20	30
10	20	40	25	20	50	10	20	40	25	20	50	10	20	40	25	20	50	10
30	15	60	20	15	50	30	15	60	20	15	50	30	15	60	20	15	50	30
50	50	20	25	40	10	50	50	20	25	40	10	50	50	20	25	40	10	50
20	15	10	80	15	20	20	15	10	80	15	20	20	15	10	80	15	20	20
5	10	10	20	20	10	5	10	10	20	20	10	5	10	10	20	20	10	5
30	30	20	0	30	10	30	30	20	0	30	10	30	30	20	0	30	10	30
5	10	10	10	10	10	5	10	10	10	10	10	5	10	10	10	10	10	5
20	20	30	20	20	40	20	20	30	20	20	40	20	20	30	20	20	40	20
40	30	30	10	20	30	40	30	30	10	20	30	40	30	30	10	20	30	40
25	30	30	80	30	40	25	30	30	80	30	40	25	30	30	80	30	40	25
50	50	40	60	50	50	50	50	40	60	50	50	50	50	40	60	50	50	50
25	20	20	0	20	10	25	20	20	0	20	10	25	20	20	0	20	10	25
10	10	10	10	20	10	10	10	10	10	20	10	10	10	10	10	10	10	10
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
20	20	30	40	20	40	20	20	30	40	20	40	20	20	30	40	20	40	20
10	20	20	10	20	20	10	20	20	10	20	20	10	20	20	10	20	20	10
30	30	30	10	30	30	30	30	30	10	30	30	30	30	30	10	30	30	30
70	60	50	70	50	60	70	60	50	70	50	60	70	60	50	70	50	60	70
30	30	20	30	30	10	30	30	20	30	30	10	30	30	20	30	30	10	30
25	10	10	10	20	10	25	10	10	10	20	10	25	10	10	10	20	10	25
25	30	20	10	30	10	25	30	20	10	30	10	25	30	20	10	30	10	25
25	10	20	50	10	10	25	10	20	50	10	10	25	10	20	50	10	10	25
25	25	40	50	25	60	25	25	40	50	25	60	25	25	40	50	25	60	25
25	10	20	10	10	20	25	10	20	10	10	20	25	10	20	10	10	20	25
25	25	20	40	25	30	25	25	20	40	25	30	25	25	20	40	25	30	25
25	70	50	30	60	60	25	70	50	30	60	60	25	70	50	30	60	60	25
25	20	20	0	20	0	25	20	20	0	20	0	25	20	20	0	20	0	25
0	10	10	10	10	10	0	10	10	10	10	10	0	10	10	10	10	10	0
20	25	20	30	25	10	20	25	20	30	25	10	20	25	20	30	25	10	20
0	20	20	10	30	20	0	20	20	10	30	20	0	20	20	10	30	20	0
40	25	40	50	25	60	40	25	40	50	25	60	40	25	40	50	25	60	40
0	30	20	30	30	20	0	30	20	30	30	20	0	30	20	30	30	20	0
20	25	20	10	25	20	20	25	20	10	25	20	20	25	20	10	25	20	20
100	40	50	50	30	50	10	40	50	50	30	50	100	40	50	50	30	50	10
20	25	20	10	25	10	20	25	20	10	25	10	20	25	20	10	25	10	20

74	73	72	71	70	69	68	67	66	65	64	63	62	61	60	59	58	57	56
10	10	10	20	20	10	10	10	10	20	20	10	10	0	10	20	20	10	10
20	20	30	30	10	20	20	20	30	30	10	20	20	20	30	30	10	20	20
10	20	10	20	10	10	10	10	10	20	10	10	10	0	10	20	10	10	10
30	40	20	30	50	30	30	40	20	30	50	30	30	40	20	30	50	30	30
20	10	20	40	40	20	20	10	20	40	40	20	20	0	20	40	40	20	20
30	20	30	30	35	30	30	20	30	30	35	30	30	20	30	30	35	30	30
60	60	60	20	30	60	60	70	60	20	30	60	60	10	60	20	30	60	60
20	20	20	10	5	20	20	20	20	10	5	20	20	20	20	10	5	20	20
30	20	15	30	25	20	30	20	15	30	25	20	30	20	15	30	25	20	30
10	20	50	10	0	50	10	20	50	10	0	50	10	20	50	10	0	50	10
10	20	15	10	25	20	10	20	15	10	25	20	10	20	15	10	25	20	10
20	30	20	20	0	20	20	30	20	20	0	20	20	30	20	20	0	20	20
50	10	20	40	25	20	50	10	20	40	25	20	50	10	20	40	25	20	50
50	30	15	60	20	15	50	30	15	60	20	15	50	30	15	60	20	15	50
10	50	50	20	25	40	10	50	50	20	25	40	10	50	50	20	25	40	10
20	20	15	10	80	15	20	20	15	10	80	15	20	20	15	10	80	15	20
10	5	10	10	20	20	10	5	10	10	20	20	10	5	10	10	20	20	10
10	30	30	20	0	30	10	30	30	20	0	30	10	30	30	20	0	30	10
10	5	10	10	10	10	10	5	10	10	10	10	10	5	10	10	10	10	10
40	20	20	30	20	20	40	20	20	30	20	20	40	20	20	30	20	20	40
30	40	30	30	10	20	30	40	30	30	10	20	30	40	30	30	10	20	30
40	25	30	30	80	30	40	25	30	30	80	30	40	25	30	30	80	30	40
50	50	50	40	60	50	50	50	50	40	60	50	50	50	50	40	60	50	50
10	25	20	20	0	20	10	25	20	20	0	20	10	25	20	20	0	20	10
10	10	10	10	10	20	10	10	10	10	10	20	10	10	10	10	10	20	10
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
40	20	20	30	40	20	40	20	20	30	40	20	40	20	20	30	40	20	40
20	10	20	20	10	20	20	10	20	20	10	20	20	10	20	20	10	20	20
30	30	30	30	10	30	30	30	30	30	10	30	30	30	30	30	10	30	30
60	70	60	50	70	50	60	70	60	50	70	50	60	70	60	50	70	50	60
10	30	30	20	30	30	10	30	30	20	30	30	10	30	30	20	30	30	10
10	25	10	10	10	20	10	25	10	10	10	20	10	25	10	10	10	20	10
10	25	30	20	10	30	10	25	30	20	10	30	10	25	30	20	10	30	10
10	25	10	20	50	10	10	25	10	20	50	10	10	25	10	20	50	10	10
60	25	25	40	50	25	60	25	25	40	50	25	60	25	25	40	50	25	60
20	25	10	20	10	10	20	25	10	20	10	10	20	25	10	20	10	20	20
30	25	25	20	40	25	30	25	25	20	40	25	30	25	25	20	40	25	30
60	25	70	50	30	60	60	25	70	50	30	60	60	25	70	50	30	60	60
0	25	20	20	0	20	0	25	20	20	0	20	0	25	20	20	0	20	0
10	0	10	10	10	10	10	0	10	10	10	10	10	0	10	10	10	10	10
10	20	25	20	30	25	10	20	25	20	30	25	10	20	25	20	30	25	10
20	0	20	20	10	30	20	0	20	20	10	30	20	0	20	20	10	30	20
60	40	25	40	50	25	60	40	25	40	50	25	60	40	25	40	50	25	60
20	0	30	20	30	30	20	0	30	20	30	30	20	0	30	20	30	30	20
20	20	25	20	10	25	20	20	25	20	10	25	20	20	25	20	10	25	20
50	100	40	50	50	30	50	100	40	50	50	30	50	10	40	50	50	30	50
10	20	25	20	10	25	10	20	25	20	10	25	10	20	25	20	10	25	10

Ср.знач.	80	79	78	77	76	75
11,7	20	10	10	0	20	10
16,7	10	20	20	20	10	20
8,3	10	10	10	0	10	10
38,3	50	30	30	40	50	30
23,3	40	20	20	0	40	20
30	35	30	30	20	35	30
56,7	30	60	60	100	30	60
15	5	20	20	20	5	20
23,3	25	20	30	20	25	20
21,7	0	50	10	20	0	50
20	25	20	10	20	25	20
15	0	20	20	30	0	20
25	25	20	50	10	25	20
25	20	15	50	30	20	15
31,7	25	40	10	50	25	40
38,3	80	15	20	20	80	15
15,8	20	20	10	5	20	20
16,7	0	30	10	30	0	30
9,2	10	10	10	5	10	10
23,3	20	20	40	20	20	20
21,7	10	20	30	40	10	20
47,5	80	30	40	25	80	30
53,3	60	50	50	50	60	50
12,5	0	20	10	25	0	20
13,3	10	20	10	10	10	20
20	20	20	20	20	20	20
10	10	10	10	10	10	10
30	40	20	40	20	40	20
15	10	20	20	10	10	20
23,3	10	30	30	30	10	30
61,7	70	50	60	70	70	50
26,7	30	30	10	30	30	30
15,8	10	20	10	25	10	20
19,2	10	30	10	25	10	30
25,8	50	10	10	25	50	10
39,2	50	25	60	25	50	25
14,2	10	10	20	25	10	10
30,8	40	25	30	25	40	25
44,2	30	60	60	25	30	60
10,8	0	20	0	25	0	20
8,3	10	10	10	0	10	10
23,3	30	25	10	20	30	25
16,7	10	30	20	0	10	30
41,7	50	25	60	40	50	25
23,3	30	30	20	0	30	30
18,3	10	25	20	20	10	25
51,7	50	30	50	100	50	30
16,7	10	25	10	20	10	25

Условные обозначения:

- А – клановый тип организационной культуры;
- В – адхократический тип организационной культуры;
- С – рыночный тип организационной культуры;
- Д – бюрократический тип организационной культуры.

Показатели характеристик организационной культуры банка, полученные с помощью авторской методики

	авторский опросник									
	осознание себя и своего места в организации	коммуникационная система и язык общения	внешний вид, представление личности на работе	привычки и традиции в области питания	осознание фактора времени, отношение к нему, его использование	взаимоотношения между людьми	ценности и нормы	мировоззрение	процесс развития и самореализации работников	трудовая этика и мотивация
1	38	42	45	8	40	46	69	40	26	54
2	45	36	43	0	42	42	98	45	43	73
3	45	33	47	0	29	43	82	37	11	53
4	45	37	43	8	34	57	73	50	24	73
5	38	42	45	8	40	46	120	40	26	54
6	43	35	44	10	25	40	67	60	40	52
7	20	30	20	9	30	50	70	37	30	45
8	45	36	43	0	42	42	98	45	43	73
9	45	33	47	0	29	43	82	37	11	53
10	40	30	35	10	34	46	65	50	15	60
11	38	42	45	8	40	46	80	40	26	54
12	42	45	57	7	32	49	48	46	38	52
13	22	27	19	9	35	57	40	43	25	54
14	45	36	43	0	42	42	98	45	43	73
15	45	33	47	0	29	43	82	37	11	53
16	45	37	43	8	34	57	73	50	24	73
17	38	42	45	8	40	46	82	40	26	54
18	21	27	19	9	35	57	75	43	25	54
19	21	27	19	9	35	57	75	43	25	54
20	49	36	43	0	42	42	98	45	43	73
21	45	33	47	0	29	43	82	37	11	53
22	40	37	43	8	34	57	73	50	24	73
23	38	42	45	8	40	46	69	40	26	54
24	36	47	47	8	46	35	65	30	28	35
25	45	33	47	0	29	43	82	37	11	53
26	45	37	43	8	34	57	73	50	24	73
27	38	42	45	8	40	46	120	40	26	54
28	21	27	19	9	35	57	75	43	25	65
29	4	12	7	10	30	68	30	46	24	54
30	45	36	43	0	42	42	98	45	43	73
31	45	33	47	0	29	43	82	37	11	53

32	45	37	43	8	34	57	73	50	24	73
33	38	42	45	8	40	46	120	40	26	54
34	31	47	47	8	46	35	167	30	28	35
35	21	27	19	9	35	57	75	43	25	54
36	45	36	43	0	42	42	98	45	43	73
37	45	33	47	0	29	43	82	37	11	53
38	45	37	43	8	34	57	73	50	24	73
39	38	42	45	8	40	46	120	40	26	54
40	21	27	19	9	35	57	75	43	25	54
41	45	36	43	0	42	42	68	45	43	73
42	69	45	67	9	49	27	74	47	61	92
43	45	35	49	2	29	44	82	40	15	55
44	20	25	31	5	9	61	43	33	31	18
45	45	37	43	8	34	57	73	50	24	73
46	38	42	45	8	40	46	70	40	26	50
47	21	27	19	9	35	57	75	43	25	54
48	38	42	45	8	40	46	80	40	26	44
49	55	57	71	7	45	35	80	37	27	34
50	45	33	47	0	29	43	82	37	11	53
51	45	37	43	8	34	57	73	50	24	73
52	45	36	43	0	42	42	98	45	43	73
53	21	27	19	9	35	57	75	43	25	54
54	45	36	43	0	42	42	98	45	43	73
55	45	33	47	0	29	43	82	37	11	53
56	45	37	43	8	34	57	73	50	24	73
57	38	42	45	8	40	46	74	40	26	54
58	31	47	47	8	46	35	67	30	28	35
59	21	27	19	9	35	57	75	43	25	54
60	45	36	43	0	42	42	98	45	43	73
61	45	33	47	0	29	43	82	37	11	53
62	45	37	43	8	34	57	73	50	24	73
63	38	42	45	8	40	46	75	40	26	54
64	21	27	19	9	35	57	75	43	25	54
65	45	36	43	0	42	42	98	45	43	73
66	40	33	47	0	29	43	82	37	11	53
67	45	37	43	8	34	57	73	50	24	73
68	50	36	43	0	42	42	98	45	43	73
69	38	42	45	8	40	46	65	40	26	54
70	26	48	47	16	38	50	72	35	9	35
71	21	27	19	9	35	57	75	43	25	54
72	45	36	43	0	42	42	98	45	43	73
73	69	45	67	9	49	27	57	47	61	92
74	41	54	91	18	56	12	74	49	79	81
75	13	63	75	7	63	30	60	51	90	70
76	35	42	49	6	30	48	46	53	60	30
77	45	33	47	0	29	43	82	37	11	53

78	45	37	43	8	34	57	73	50	24	73
79	38	42	45	8	40	46	63	40	26	54
80	45	37	43	8	34	57	73	50	24	73
Ср.зн.	36,8	42,3	50,3	6,2	38,3	46,8	66,2	46,8	39,2	58,8

Таблица 3

Показатели профессионального благополучия работников банка

	Профессиональное благополучие						
	автономность в профессиональной деятельности	удовлетворенность уровнем компетентности	удовлетворенность профессиональным и достижениями	профессиональный рост	профессиональные цели	позитивные отношения в коллективе	профессиональное благополучие (общий показатель)
1	24	22	23	20	26	27	142
2	19	24	23	20	23	27	136
3	21	24	25	19	23	23	135
4	17	23	23	24	26	26	139
5	22	26	27	21	24	28	148
6	24	25	28	18	21	30	146
7	24	22	26	20	26	27	145
8	19	24	23	20	23	27	136
9	21	24	25	19	23	23	135
10	17	23	23	24	26	26	139
11	22	26	27	21	24	28	148
12	25	25	28	18	20	30	146
13	24	22	23	20	26	27	142
14	19	24	23	20	23	27	136
15	21	24	25	19	23	23	135
16	17	23	23	24	26	26	139
17	22	26	27	21	24	28	148
18	24	22	23	20	26	27	142
19	19	24	23	20	23	27	136
20	13	25	23	18	20	27	126
21	17	23	23	24	26	26	139
22	19	20	21	22	30	25	137
23	22	26	27	21	24	28	148
24	21	24	25	19	23	23	135
25	21	24	25	19	23	23	135
26	17	23	23	24	26	26	139
27	22	26	27	21	24	28	148
28	24	22	23	20	26	27	142
29	19	24	23	20	23	27	136
30	14	25	23	18	20	27	127

31	21	24	25	19	23	23	135
32	17	23	23	24	26	26	139
33	22	26	27	21	24	28	148
34	24	22	23	20	26	27	142
35	19	24	23	20	23	27	136
36	14	25	23	18	20	27	127
37	21	24	25	19	23	23	135
38	17	23	23	24	26	26	139
39	22	26	27	21	24	28	148
40	26	23	23	21	26	27	146
41	20	23	23	21	23	27	137
42	18	24	25	18	23	26	134
43	20	22	26	17	23	22	130
44	17	23	23	24	26	26	139
45	22	26	27	21	24	28	148
46	25	25	29	18	20	30	147
47	24	22	23	20	26	27	142
48	19	19	20	19	25	24	126
49	21	24	25	19	23	23	135
50	17	23	23	25	26	26	140
51	22	26	27	21	24	28	148
52	21	25	25	18	20	30	139
53	23	23	22	19	26	27	140
54	21	25	17	17	25	24	129
55	18	25	23	17	23	26	132
56	17	23	23	23	26	26	138
57	21	24	22	23	28	26	144
58	24	24	17	22	24	26	137
59	24	22	23	20	26	27	142
60	20	24	25	20	22	27	138
61	21	24	25	19	23	23	135
62	17	22	21	21	26	27	134
63	22	26	27	18	24	28	145
64	23	26	27	21	21	29	147
65	24	24	26	16	24	30	144
66	19	24	23	20	23	27	136
67	21	24	25	20	23	23	136
68	17	23	23	24	26	26	139
69	23	27	25	22	24	25	146
70	23	25	25	19	21	24	137
71	24	22	23	20	26	27	142
72	19	24	23	20	23	27	136
73	21	24	25	19	23	23	135
74	17	23	23	24	26	26	139
75	22	26	27	21	24	28	148
76	22	24	28	20	24	29	147

77	21	24	25	19	23	23	135
78	17	23	23	24	26	26	139
79	22	26	27	21	24	28	148
80	17	23	23	24	26	26	139
Ср.зн.	20,4875	23,8875	24,1875	20,4375	24,0625	26,3375	139,4

Таблица 1

Корреляционный анализ показателей организационной культуры и профессионального благополучия работников

	важнейшие характеристики клановой культуры	важнейшие характеристики адхократической культуры	важнейшие характеристики рыночной культуры	важнейшие характеристики бюрократической культуры	общий стиль лидерства в организации клановой культуры	общий стиль лидерства в организации адхократической культуры	общий стиль лидерства в организации рыночной культуры	общий стиль лидерства в организации бюрократической культуры	управление работниками клановой культуры	управление работниками адхократической культуры	управление работниками рыночной культуры	управление работниками бюрократической культуры	связующая сущность организации клановой культуры	связующая сущность организации адхократической культуры	связующая сущность организации рыночной культуры	связующая сущность организации бюрократической культуры	стратегические цели клановой культуры	стратегические цели адхократической культуры	стратегические цели рыночной культуры	стратегические цели бюрократической культуры	критерии успеха клановой культуры	критерии успеха адхократической культуры	критерии успеха рыночной культуры	критерии успеха бюрократической культуры
Профессиональная автономность	.520*	.191	.456*	.452*	.088	.479*	-.123	.022	.462*	.077	-.472*	.118	.285		-.285	-.082	.112	.480*	-.255	-.389*	.077	-.015	.255	-.078
Уровень удовлетворенности профессиональной компетентности	-.222*	-.195	-.188	.226	-.556*	.477*	-.509*	.467*	.382*	-.004	-.300*	.223	.633*		-.017	-.131	.411*	-.129	-.442*	.129	-.004	.278	.442*	-.480*
Удовлетворенность профессиональными достижениями	-.046	-.180	-.104	.131	-.256	.527*	-.409*	.279	.305*	-.178	-.255	.229	.499*		-.264	.016	.483*	.180	-.169	-.252*	-.178	.033	.169	-.140
Удовлетворенность профессиональным ростом	-.087	-.088	.029	.005	.421*	-.299*	.505*	-.564*	.238	.355*	-.185	-.022	.257		.389*	-.300*	-.159	-.419*	-.028	.294*	.355*	.428*	.028	-.213
Удовлетворенность профессиональными целями	.070	.123	.155	-.162	.553*	-.402*	.561**	-.619*	.115	.309*	-.083	-.199	.095		.361*	-.327*	-.221*	-.277	.117	.160	.309*	.326*	-.117	-.089
Позитивные отношения	.442*	.241*	.560*	-.519*	.041	.121	.208	-.182	.684*	.626*	-.660*	.040	.421*		.304*	-.457*	-.302*	-.115	-.631**	.304*	.626*	.520*	.631**	-.599*
Профессиональное благополучие	.333*	.104	.420*	-.374*	.271*	.191	.254	-.383*	.733*	.483*	-.668*	.092	.636*		.207	-.452*	-.034	-.082	-.426*	.082	.483*	.528*	.426*	-.471**

Корреляционный анализ показателей организационной культуры и профессионального благополучия работников

	осознание себя и своего места в организации	коммуникационная система и язык общения	внешний вид, представление личности на работе	привычки и традиции в области питания	осознание фактора времени, отношение к нему, его использование	взаимоотношения между людьми	ценности и нормы	мировоззрение	процесс развития и самореализации работников	трудовая этика и мотивация
Профессиональная автономность	-,574**	,049	,011	,346**	,090	,093	-,145	-,293**	,102	-,444**
Уровень удовлетворенности профессиональной компетентности	,061	,349**	,304**	-,197	,222*	-,280*	,159	-,088	,212	-,053
Удовлетворенность профессиональными достижениями	-,030	,293**	,398**	-,022	-,060	-,126	-,034	-,109	,085	-,246*
Удовлетворенность профессиональным ростом	-,131	,114	-,217	,241*	-,075	,399**	-,269*	,241*	-,144	,222*
Удовлетворенность профессиональными целями	-,267*	-,027	-,295**	,368**	-,109	,467**	-,226*	,147	-,160	,122
Позитивные отношения	-,391**	,083	-,291**	,190	,266*	,122	,009	,257*	,445**	,072
Профессиональное благополучие	-,517**	,208	-,147	,403**	,063	,342**	-,232*	,102	,147	-,093

Регрессионный анализ показателей организационной культуры и профессионального благополучия работников

Модель 1	Нестандар- тизованные коэффи- циенты		Стандарти- зованные коэффицие- нты	t	Знач.
	B	Стандартная Ошибка	Бета		
(Константа)	50,109	34,550		1,450	,152
ВХклановаяР	,081	,201	,171	,402	,689
ВХадхокрР	-,109	,256	-,231	-,424	,673
ВХрынР	-,113	,336	-,532	-,336	,738
ВХбюрР	-,064	,233	-,509	-,273	,786
ОСЛбюрР	-,046	,061	-,248	-,759	,451
УРбюрР	-,378	,263	-,764	-1,440	,155
СЦкланР	,275	,092	,599	2,992	,004
СЦадхР	,160	,107	,825	1,500	,139
СЦрынР	-,285	,229	-,617	-1,241	,220
ОсознаниеСебяИсвоего Места	-,034	,047	-,137	-,734	,466
КоммСистема	,254	,197	,677	1,287	,203
ВнешнийВидПредставлЛ ичности	-,120	,112	-,589	-1,067	,290
ПривычкиВоблПитания	,052	,086	,078	,605	,548
ОсознаниеФактораВреме ни	-,168	,136	-,431	-1,233	,222
ВзаимоотношенияСДр	-,107	,093	-,342	-1,149	,255
ЦенностиИНормы	,004	,014	,024	,252	,802
Мировоззр	-,017	,082	-,034	-,204	,839
РазвитиеСамореализ	-,008	,035	-,040	-,219	,827
ТрудЭтикаМитивация	,049	,057	,236	,852	,397

Модель	Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	t	Знач.
	B	Стандартная Ошибка	Бета		
(Константа)	236,815	57,984		4,084	,000
ВХклановаяР	-,032	,337	-,033	-,094	,926
ВХадхокрР	-,185	,430	-,193	-,430	,668
ВХрынР	-,463	,563	-1,073	-,822	,414
ВХбюрР	-,145	,392	-,567	-,370	,713
ОСЛбюрР	-,533	,102	-1,411	-5,249	,000
УРбюрР	-1,082	,441	-1,073	-2,457	,017
СЦкланР	1,080	,154	1,155	7,001	,000
СЦадхР	,336	,179	,848	1,873	,066
СЦрынР	-1,541	,385	-1,639	-4,004	,000
ОсознаниеСебяИсвоего Места	-,010	,079	-,019	-,121	,904
КоммСистема	,105	,331	,138	,319	,751
ВнешнийВидПредставЛичности	-,045	,189	-,109	-,241	,811
ПривычкиВоблПитания	,043	,144	,032	,296	,768
ОсознаниеФактораВремени	-,304	,229	-,383	-1,329	,189
ВзаимоотношенияСДр	-,086	,156	-,135	-,552	,583
ЦенностиИНормы	,028	,024	,092	1,162	,250
Мировоззр	,083	,138	,082	,600	,551
РазвитиеСамореализ	,071	,059	,181	1,201	,235
ТрудЭтикаМитивация	,045	,096	,107	,470	,640
а. Зависимая переменная: ПУобщий					

Модель	Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	t	Знач.
	B	Стандартная Ошибка	Бета		
(Константа)	45,289	31,822		1,423	,160
ВХклановаяР	,041	,185	,111	,224	,824
ВХадхокрР	-,105	,236	-,284	-,444	,658
ВХрынР	-,123	,309	-,738	-,397	,693
ВХбюрР	-,068	,215	-,693	-,317	,752
ОСЛбюрР	-,079	,056	-,546	-1,425	,159
УРбюрР	-,268	,242	-,689	-1,108	,272
СЦкланР	,375	,085	1,041	4,428	,000
СЦадхР	,084	,098	,551	,854	,396
СЦрынР	-,344	,211	-,949	-1,628	,109
ОсознаниеСебяИсвоегоМеста	,032	,043	,159	,729	,469
КоммСистема	,058	,182	,198	,320	,750
ВнешнийВидПредставлЛичности	-,007	,103	-,046	-,071	,944
ПривычкиВоблПитания	,009	,079	,018	,116	,908
ОсознаниеФактораВремени	-,170	,126	-,554	-1,351	,182
ВзаимоотношенияСДр	-,040	,085	-,163	-,467	,642
ЦенностиИНормы	,009	,013	,077	,683	,497
Мировоззр	,084	,076	,216	1,109	,272
РазвитиеСамореализ	,038	,032	,253	1,176	,244
ТрудЭтикаМитивация	,000	,052	-,001	-,002	,998
а. Зависимая переменная: ПУудовлПрофДостижениями					

Модель	Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	t	Знач.
	B	Стандартная Ошибка	Бета		
(Константа)	27,833	26,028		1,069	,289
ВХклановаяР	-,066	,151	-,191	-,436	,664
ВХадхокрР	-,141	,193	-,411	-,732	,467
ВХрынР	-,133	,253	-,858	-,525	,602
ВХбюрР	-,087	,176	-,954	-,497	,621
ОСЛбюрР	-,118	,046	-,874	-2,596	,012
УРбюрР	,133	,198	,367	,671	,505
СЦкланР	,061	,069	,180	,873	,386
СЦадхР	-,075	,080	-,531	-,936	,353
СЦрынР	-,027	,173	-,080	-,156	,876
ОсознаниеСебяИсвоегоМеста	,000	,035	-,002	-,008	,994
КоммСистема	-,116	,149	-,423	-,780	,438
ВнешнийВидПредставлЛичности	,049	,085	,330	,580	,564
ПривычкиВоблПитания	,034	,065	,070	,521	,604
ОсознаниеФактораВремени	,096	,103	,336	,931	,355
ВзаимоотношенияСДр	,056	,070	,247	,806	,423
ЦенностиИНормы	-,006	,011	-,054	-,542	,590
Мировоззр	-,035	,062	-,097	-,565	,574
РазвитиеСамореализ	7,636E-05	,026	,001	,003	,998
ТрудЭтикаМитивация	-,019	,043	-,126	-,441	,661
а. Зависимая переменная: ПУПрофесРост					

Модель	Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	t	Знач.
	B	Стандартная Ошибка	Бета		
(Константа)	46,297	19,197		2,412	,019
ВХклановаяР	-,054	,112	-,167	-,485	,629
ВХадхокрР	,132	,143	,408	,924	,359
ВХрынР	,009	,187	,065	,050	,960
ВХбюрР	,058	,130	,675	,448	,656
ОСЛбюрР	-,134	,034	-1,055	-3,993	,000
УРбюрР	-,373	,146	-1,096	-2,555	,013
СЦкланР	,141	,051	,447	2,757	,008
СЦадхР	,126	,059	,943	2,120	,038
СЦрынР	-,534	,127	-1,687	-4,193	,000
ОсознаниеСебяИсвоегоМеста	-,002	,026	-,014	-,093	,927
КоммСистема	-,110	,110	-,429	-1,008	,318
ВнешнийВидПредставлЛичност и	,067	,062	,476	1,066	,291
ПривычкиВоблПитания	-,098	,048	-,217	-2,067	,043
ОсознаниеФактораВремени	-,037	,076	-,137	-,485	,629
ВзаимоотношенияСДр	,009	,052	,044	,184	,855
ЦенностиИНормы	,017	,008	,168	2,149	,036
Мировоззр	,097	,046	,285	2,123	,038
РазвитиеСамореализ	,022	,019	,169	1,144	,257
ТрудЭтикаМитивация	-,009	,032	-,063	-,280	,780
а. Зависимая переменная: ПУотношсДругими					

Модель		Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	t	Знач.
		B	Стандартная Ошибка	Бета		
1	(Константа)	236,815	57,984		4,084	,000
	ВХклановаяР	-,032	,337	-,033	-,094	,926
	ВХадхокрР	-,185	,430	-,193	-,430	,668
	ВХрынР	-,463	,563	-1,073	-,822	,414
	ВХбюрР	-,145	,392	-,567	-,370	,713
	ОСЛбюрР	-,533	,102	-1,411	-5,249	,000
	УРбюрР	-1,082	,441	-1,073	-2,457	,017
	СЦкланР	1,080	,154	1,155	7,001	,000
	СЦадхР	,336	,179	,848	1,873	,066
	СЦрынР	-1,541	,385	-1,639	-4,004	,000
	ОсознаниеСебяИсвоегоМеста	-,010	,079	-,019	-,121	,904
	КоммСистема	,105	,331	,138	,319	,751
	ВнешнийВидПредставлЛичности	-,045	,189	-,109	-,241	,811
	ПривычкиВоблПитания	,043	,144	,032	,296	,768
	ОсознаниеФактораВремени	-,304	,229	-,383	-1,329	,189
	ВзаимоотношенияСДр	-,086	,156	-,135	-,552	,583
	ЦенностиИНормы	,028	,024	,092	1,162	,250
	Мировоззр	,083	,138	,082	,600	,551
	РазвитиеСамореализ	,071	,059	,181	1,201	,235
	ТрудЭтикаМитивация	,045	,096	,107	,470	,640
а. Зависимая переменная: ПУобщий						