
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

ОРДЕРНОЕ ПОНИМАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

© 2009 г. Л. Н. Аксеновская

Кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии СГУ
им. Н.Г. Чернышевского, Саратов;
e-mail: aks@s-post.ru

Представлена авторская социально-психологическая концепция организационной культуры. Показано, что организационная культура может пониматься как сложный социально-психологический порядок организационно-управленческих интеракций, конституируемых и регулируемых системами этических смыслов участников взаимодействия.

Ключевые слова: организационная культура, управленческое взаимодействие, этические смыслы, социально-психологический порядок, ордерная модель, субордер, менеджерская психотерапия, со-теринг.

Появление организационной психологии явилось закономерной реакцией научной психологии на все более усиливающуюся роль организаций в жизни современного человека и общества в целом. Развитие организационной психологии неразрывно связано с именем известного социального психолога Э. Шейна, исследования которого [22] занимают видное место среди работ, формирующих междисциплинарное пространство изучения организационной культуры. Становление организационной психологии определяли и многие другие научные дисциплины и наукоориентированные практики, среди которых – организационная антропология (G. Hofstede, 1980), менеджмент (R. Pascale, A. Athos, 1981), педагогика и консультирование (T.E. Deal, A. Kennedy, 1982), управленческое консультирование (T. Peters, R. Waterman, 1982). В 90-е годы с организационно-культурными исследованиями выступили специалисты в области менеджмента и управленческого консалтинга (J. Kotter, 1992; F. Trompenaars, 1993; Ch. Handy, 1996).

В междисциплинарном пространстве организационно-культурных исследований психология занимает относительно небольшое, но заметное место. Тематизация организационно-культурной проблематики в современной науке началась с работ известного американского психолога, лауреата Нобелевской премии Г. Саймона (H. Simon, 1947), посвященных организационным ценностям. Первую специализированную работу по организационной культуре написал психолог Э. Джейкс (E. Jacques, 1951). Идеи этих авторов считаются опередившими свое время. До сих пор слова Г. Саймона о состоянии организационной теории признаются не лишены актуальности: “Мы говорим об организации в выражениях, упо-

требляемых фельдшерами Убанги при обсуждении диагноза больных. В лучшем случае в ход идут немудреные пословицы... в худшем напыщенные бессмыслицы” (цит. по [12, с. 294]).

Отечественные исследования организационной культуры начались в девяностые годы прошлого века. Так же, как и за рубежом, большинство опубликованных работ принадлежат представителям непсихологических специальностей, например, экономистам (В.В. Томилов, Т.О. Соломанидина) и менеджерам (О.С. Виханский, А.И. Наумов). Теоретики менеджмента в обязательном порядке включают в свои тексты разделы, посвященные организационной культуре. В нашей стране социально-психологические исследования организационной культуры представлены в публикациях Т.Ю. Базарова, В.Н. Ворониной, Л.Н. Аксеновской, С.А. Липатова, А.Н. Занковского.

За прошедшее время в мировой науке накоплено большое количество фактологического материала, разработаны частные типологические модели, методики диагностики и коррекции организационной культуры. Все это позволяет считать период накопления фактов и их первичной систематизации завершенным. На первый план выходит задача разработки интегральных теоретических моделей, на базе которых возможно создание социально-психологических технологий управления организационно-культурными процессами.

Проблема данного исследования заключается в разработке содержательного подхода к построению социально-психологической модели организационной культуры, а также в построении такой модели.

Цель исследования – построение социально-психологической модели организационной культуры.

Объект исследования – организационная культура как целостный социально-психологический феномен.

Предмет исследования – моделирование социально-психологического содержания организационной культуры.

Гипотеза исследования заключается в предположении, что организационная культура является сложным социально-психологическим порядком организационно-управленческих взаимодействий, конституируемых и регулируемыми системами этических смыслов участников взаимодействия.

ОРДЕРНАЯ КОНЦЕПЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

С точки зрения системного подхода, организационная культура является подсистемой целостной культурной системы, которая имеет иерархическую структуру и включает в себя множество уровней (планетарный, континентальный, конфессиональный, национальный, региональный, организационный и т.д., вплоть до уровня культуры личности). В соответствии с идеями К. Уилбера (K. Wilber) о холархии, культуру организации можно представить как холон (термин, используемый для описания целого, которое полно само по себе, и в то же время является частью другого целого) [6, с. 9–17]. Таким образом, существуют различные способы структурировать пространство культуры и размещать в нем феномен организационной культуры, но этого не достаточно для получения ответа на вопрос о сущности культуры и ее социально-психологическом содержании.

Изначально слово “культура” (лат. – “возделывание, уход, забота”) использовалось только по отношению к земледелию. Затем в качестве метафоры оно было перенесено на человеческую личность и стало характеризовать меру “возделанности”, “ухаживенности” человека с точки зрения воспитания и образования. Немногим более двухсот лет назад “культура” стала научным понятием, фиксирующим видовую специфику человека с точки зрения его способности “удваивать” реальность. Таким образом, открылась возможность понимания того, что вне культуры ни человека, ни человечества, ни просто “человеческого” не существует. Все созданное человеком, включая организации, имеет культуральное измерение и является фактом (или артефактом) культуры.

С этого момента усилиями разных наук ведется поиск ответа на вопрос: что такое культура? В основу наших исследований легла одна из наиболее

эвристичных идей, в соответствии с которой культура понимается как порядок. В философии эта идея представлена в работах П. Козловски [10], в культурологии – А.Я. Флиера [19], в антропологии и психологии – Г. Бейтсона [7]. Существенным ограничением многих определений культуры (и, в первую очередь, организационной культуры) является стремление определить целое через перечисление его элементов, большее через меньшее. В случае, когда культура определяется через порядок, мы имеем дело, как минимум, с равновеликими концептами. Порядок является более емким понятием, чем культура, поскольку порядок (мироздания) включает в качестве своих аспектов как культуру (“креатуру”¹), так и природу (“плерому”). Для описания порядка используются различные общенаучные языки: системный и более гибкий – синергетический, в гуманитарных науках – нормативно-ценностный (стипулятивный) язык.

Этимологический анализ слова “порядок” позволяет выделить двадцать одно его значение. Существенно, что половина из них связана с социально-психологическими характеристиками человеческого бытия и личности человека. Другим значимым фактом является этимологическое родство понятий “порядок” и “порядочность”, что акцентирует внимание на генетической связи социально-психологических аспектов порядка и этики.

Таким образом, культура начинает рассматриваться не только как физический порядок, но и как порядок социально-психологический, к тому же – этикодeterminированный. Для фиксации установленной связи между порядком и этикой в границах культуры мы применили понятие ордер (от лат. “*ordo*” – “порядок”).

В проведенных ранее исследованиях было доказано, что организационная культура порождается в процессе управленческого взаимодействия, которое может моделироваться при помощи метафор и изменяться за счет работы со смысловыми системами участников управленческого взаимодействия [1].

Было сделано предположение, что организационная культура является сложным социально-психологическим порядком организационно-управленческих взаимодействий, конституируемых и регулируемыми системами этических смыслов участников взаимодействия.

Теоретически эта гипотеза была подтверждена в результате реконструкции понимания феномена культуры в работах отечественных психологов. Так, Л.С. Выготский определял культуру через социальное [8]. Г.Г. Шпет и В.Н. Мясищев раскрывали содержание социального через поня-

¹ “Креатура” и “плерома” – термины К.Г. Юнга

тие взаимодействия [25, 16]. Взаимодействие интерпретируется через концепт отношения, а отношение, в свою очередь, понимается как избирательная психологическая связь. В работах последователей В.Н. Мясищева – В.Н. Куницыной и В.Н. Панферова [13] показано, как избирательные психологические связи возникают под влиянием потребностей, которые, в свою очередь, могут регулироваться восприятием через механизмы оценки и убеждения. Последние (оценка и убеждение) находятся под контролем смыслов. Д.А. Леонтьевым был зафиксирован факт выделения в смысловой системе личности и группы подсистемы этических смыслов [15].

Таким образом, возникает цепочка из восьми взаимосвязанных психологических концептов, взаимно интерпретирующих друг друга и раскрывающих социально-психологическое содержание культуры как порядка: культура – социальное – взаимодействие – отношения – избирательные психологические связи – потребности – восприятие (оценка и убеждение) – смысл. Взятые в динамическом аспекте, они образуют социально-психологический механизм формирования организационной культуры.

Резюмируя, можно отметить, что понимание организационной культуры как сложного социально-психологического порядка организационно-управленческих интеракций, конституируемых и регулируемыми системами этических смыслов участников взаимодействия, актуализировало этическую тематику, ставшую в последние годы предметом активных дискуссий и исследований. В профессиональном психологическом сообществе она представлена работами А.Л. Журавлева [9], В.Е. Семенова [18] и других отечественных исследователей, а также трехтомником “*Moral Psychology*”, вышедшем под редакцией В. Синнот-Армстронга (W. Sinnott-Armstrong) [26].

ОРДЕРНАЯ МЕТОДОЛОГИЯ ИЗУЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Изучение организационной культуры как этикодeterminированного порядка предполагает наличие этической методологии исследования, примером существования которой в гуманитаристике является прозаика, разрабатываемая американскими исследователями творчества М.М. Бахтина – Г. Морсоном и К. Эмерсон [27].

Авторский подход к построению этической методологии социально-психологического исследования организационной культуры предполагал прежде всего учет рекомендации Р. Хааре: начинать разработку методологической схемы исследования с выделения этической задачи времени [23] и был сформулирован в результате анализа существующего состояния постсовременной науки,

экономики, культуры, а также философских этикоцентрированных концепций: культуры А. Швейцера [21], экономики П. Козловски [11], человека и научного познания в русской нравственной философии, а также учения заботы о себе М. Фуко [20].

Предложенная система этикодeterminированных методологических принципов, регулирующих ордерное исследование организационной культуры, представлена следующими:

- принцип этического прогресса как ведущего фактора духовно-культурного прогресса (в дополнение к культурно-технологическому);
- принцип примата этического фактора в конституировании культуры и экономики;
- принцип ведущей роли этического фактора в человеческой психике;
- принцип порядка как генерируемого этикой состояния постижимости культурной реальности, поддающегося изменению;
- принцип компенсации несостоятельности этики как гаранта ответственного поведения религией;
- принцип этики как повседневной практики человека и глубинного механизма принятия решений;
- принцип этического регулирования социального/управленческого взаимодействия;
- принцип этического базиса социально-психологического порядка в виде системы нравственных смыслов [2].

Обобщая вышеизложенное, следует отметить, что этическая методология социально-психологического изучения организационной культуры последовательно развивается из ордерной концепции, в которой организационная культура понимается как этикодeterminированный порядок. Этическая методология определяет общие рамки и способ организации социально-психологического исследования социально-психологической модели организационной культуры.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ (ОРДЕРНАЯ ВЕРСИЯ)

В качестве моделиобразующего параметра социально-психологической модели организационной культуры было использовано управленческое взаимодействие. Эмпирическим путем изначально нами были выделены две метафорические модели управленческого взаимодействия – “родительская” и “командирская” [1], затем удалось установить наличие третьей – “пастырской” [3]. Эти результаты стали основой для формулирования одного из восьми принципов этической методологии социально-психологического изучения организационной культу-

ры – принципа этического регулирования управленческого взаимодействия, а также позволили обнаружить и описать функцию этических смыслов в конституировании и регулировании управленческого взаимодействия.

Анализ работ в области истории [4], антропологии [14], исторической психологии [24] дал возможность объяснить наличие в психологии лидера трех функциональных способностей (программ), которые обуславливают названные модели управленческого взаимодействия (“родительскую”, “командирскую”, “пастырскую”) [3]. Все многообразие видов деятельности человека можно свести к трем базовым функциональным видам деятельности архаичного человека: воспроизводству (биологическому и социальному), агрессии и литургии (производству святынь). Каждый из этих видов деятельности сформировал специфическую социальную практику – брак, войну и религию (религиозную веру). Данные виды социальной практики реализуются через деятельность возникших на их основе базовых типов социальной организации – семьи, армии и церкви. Создание таких организаций и управление ими связаны со специализацией лидерских качеств и, в итоге, с формированием соответствующих типов личности лидера. Средства метафоризации позволяют представить базовые функциональные типы личности лидера как “родителя”, “командира” и “пастыря”. Данные метафорические модели фиксируют, в первую очередь, своего рода психосоциокультурные программы, по которым лидер выполняет управление организацией. Эффективность лидера определяется его способностью использовать все три модели управленческого взаимодействия, что предполагает наличие в психологии лидера трех соответствующих граней. Крайне редко они находятся в пропорционально развитом, сбалансированном состоянии. Доминирует один или, как было показано в нашем исследовании [1], два функциональных аспекта – “родительский” и “командирский”.

Лидер-“родитель” инициирует “родительский” тип управленческого взаимодействия, что приводит к формированию своего рода “совета старейшин” как разновидности управленческой команды и организационной культуры, определяемой как “семья”. Лидер-“командир” использует “командирскую” модель управленческого взаимодействия. В результате появляется управленческая команда, похожая на “штаб”, и организационная культура, которую можно назвать “армией”. Лидер-“пастырь” применяет “пастырскую” модель управленческого взаимодействия. Его управленческая команда может быть метафорически маркирована как “синод”, а формируемая организационная культура – как “церковь”.

Наличие перечисленных типологических характеристик во многих организациях были подтверждены в описаниях культуры организаций со стороны руководителей, персонала и внешних наблюдателей. Выделенные таким образом типы (или аспекты) организационной культуры как целостного социально-психологического ордера (порядка) обозначены нами как “субордеры” [3].

Направляющая и регулирующая управленческое взаимодействие подсистема этических смыслов смысловой системы личности лидера была описана как состоящая из двух подсистем – подсистемы базовых этических смыслов и подсистемы функциональных этических смыслов [3]. Подсистема базовых этических смыслов представлена четырьмя парами бинарных оппозиций: жизнь–смерть, сотрудничество–борьба, улучшение–ухудшение, ответственность–безответственность, располагающимися на сотериологической оси “спасение–гибель”. Подсистема функциональных этических смыслов взаимосвязана с базовой и представляет собой систему различий в представлениях о “хорошем/правильном” и “плохом/неправильном” у разных функциональных типов личности лидеров. Именно эти различия в конечном итоге и определяют своеобразие формирующихся типов организационных культур. Так, “семейный” социально-психологический субордер ориентирован на воспроизводство жизни (базовый этический смысл “жизнь–смерть”). “Хорошо” – демонстрировать способность к воспроизводству, расширению “семьи” и улучшению ее благосостояния и благополучия; “плохо” – показывать слабую жизнеспособность и отсутствие благополучия. Общим этическим смыслом жизни функционального типа лидера “родитель” является забота о “семье”.

“Армейский” социально-психологический субордер нацелен на борьбу (базовый этический смысл “сотрудничество–борьба”). “Хорошо” – быть способным побеждать, иметь бойцовские качества; “плохо” – терпеть поражение, не уметь держать удар и т.п. Общим этическим смыслом жизни лидера-“командира” является забота “о победе”.

“Церковный” социально-психологический субордер сфокусирован на самосовершенствовании (стремлении к “праведности”), т.е. базовым этическим смыслом является оппозиция “улучшение–ухудшение”. “Хорошо” – иметь способность к самосовершенствованию и уметь жить в соответствии со своим идеалом/идеей; “плохо” – рассогласование между тем, во что лидер верит, и тем, как он действует, живет, а также непоследовательность. Общим этическим смыслом жизни лидера-“пастыря” является забота о своего рода “праведности” [3].

Таким образом, этика как сортировка информации по критерию “хорошо–плохо” пронизывает всю цепочку социально-психологического ме-

ханизма организационной культуры (смысл → восприятие (убеждение, оценка) → потребность → избирательные психологические связи → отношения → взаимодействие → социальное → культура), обуславливая формирование культуры определенного типа.

Существенным обстоятельством является тот факт, что не только психология лидера содержит в себе выявленную функциональную трехаспектность, но и формируемая им культура организации. В нормальную структуру (т.е. полную и недеформированную) целостного социально-психологического ордера входят все три функциональных аспекта. Другими словами, жизнеспособная, обеспечивающая эффективность деятельности организации в долгосрочной перспективе культура должна выполнять функции “семьи” (привлечения и воспитания человека), “армии” (постановки перед человеком задачи и мобилизации усилий на ее решение) и “церкви” (придания смысла всему, что происходит).

В каждой из трех культур заметно различается отношение к персоналу. Так, в “семье” главной ценностью является человек. Сотрудника принимают в организацию как в семью, в него инвестируют время и средства, воспитывая, обучая. Культура терпимо относится к ошибкам. Если человек уходит из организации, то его возвращение приветствуется.

В “армии” главной ценностью является результат деятельности. Сотрудники рассматриваются как ресурс, средство получения результата. Ошибки строго наказываются. Если сотрудник уходит из организации, его считают дезертиром, предателем, и обратно он принят не будет.

Для “церкви” главной ценностью является идея, идеал. Отношения между людьми определяются через отношение к доминирующей идее. Организация формируется как сообщество преданных идее последователей. Культура несет в себе характеристики двух предыдущих.

Для ордерного понимания организационной культуры характерно также представление о том, что ключом к изменению организационной культуры является личность лидера организации. Для работы с психологическим порядком (ордером) личности лидера создана специальная технология менеджерской терапии – сотеринг (от греч. *Soter* – “спаситель”). Технология решает задачу изменения “культуры себя” (М. Фуко). Базовой моделью сотеринга является “сотериологический круг”, по алгоритму которого и выполняются все структурно-содержательные психотерапевтические процедуры. Он включает в себя поэтапную работу с шестью элементами внутреннего психологического порядка (ордера) – вниманием, волей, верой, видением, временем, властью [3].

Таким образом, в социально-психологической (ордерной) модели организационной культуры отчетливо выделяются уровни культуры личности лидера, культуры управленческой команды (малой группы) и культуры организации (большой группы). Все три уровня взаимно влияют друг на друга. При этом ведущую роль в этих процессах играет лидер организации и задаваемый им тип управленческого взаимодействия.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ОРДЕРНОГО ПОНИМАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ С ДРУГИМИ ПСИХОЛОГИЧЕСКИМИ КОНЦЕПЦИЯМИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Наиболее влиятельная социально-психологическая теория организационной культуры создана Э. Шейном. Широкую известность в нашей стране получила и типология организационных культур немецкого психолога Р. Рюттингера (*R. Ruttiger*) [17].

С точки зрения Э. Шейна, организационная культура конституируется по трем основаниям: артефакты, провозглашаемые ценности и базовые коллективные представления. При этом моделирующим параметром социально-психологической модели организационной культуры является параметр “коллективные представления”. Концептуально этот факт зафиксирован в определении организационной культуры: “Культура группы может быть определена как паттерн коллективных базовых представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, эффективность которого оказывается достаточной для того, чтобы считать его ценным и передавать новым членам группы в качестве правильной системы восприятия и рассмотрения названных проблем” [22, с. 31–32]. Существует логическая связь данного определения культуры, централизованного на концепте “базовых коллективных представлений”, с теорией коллективных представлений Э. Дюркгейма. Согласно его учению, поведение индивида “задается” совокупностью социальных фактов, которые делятся на две группы – морфологические (материальные) и коллективные представления, составляющие в целом коллективное/общее сознание (духовные, нематериальные факты). Большое место в теории Э. Дюркгейма как раз занимают вопросы социальной интеграции и солидарности, решающая роль в которых отводится коллективным представлениям.

Сущность базовых коллективных представлений Э. Шейн раскрывает при помощи понятия “привычные теории”, введенного К. Арджирисом, который считал их определяющими поведение участников группы, “извещающих” о том, как

следует относиться к тем или иным явлениям и предметам, и называет их также “безусловными представлениями” и теориями действия [22, с. 40; 5, с. 104]. Коллективные представления Э. Шейн делит на три группы: 1) коллективные представления о миссии и стратегии; о конкретных целях, определяемых основной миссией организации; о средствах достижения поставленных целей; о критериях оценки результатов; о стратегии корпорации и восстановления; 2) коллективные представления о природе реальности и истины; о природе времени; о природе пространства; 3) коллективные представления о природе человека; о подобающей деятельности человека; о природе человеческих отношений.

Итак, система базовых коллективных представлений как основание организационной культуры у Э. Шейна имеет три модуса: а) цели – средства деятельности, б) реальность как среда деятельности (истина – время – пространство) и в) человек и человеческие отношения.

Сравнение параметрической модели базовых коллективных представлений организационной культуры Э. Шейна с ордерной моделью организационной культуры позволяет сделать следующие выводы: 1) существует видимое различие на уровне базового концепта, через который определяется социально-психологическая сущность организационной культуры (базовые коллективные представления – сложный социально-психологический порядок). Вместе с тем, очевидно, что “базовые коллективные представления” легко вписываются в структуру социально-психологического порядка, предложенного в ордерном подходе, как минимум в диапазоне шкалы “...– восприятие – смысл”, а как максимум – во всем диапазоне (культура – социальное – взаимодействие – отношение – потребности – восприятие – смысл), поскольку Э. Шейн оперирует всеми представленными на этой шкале понятиями. 2) Существует различие на уровне моделирующего параметра (базовые коллективные представления – управленческое взаимодействие), которое нивелируется данными ордерных исследований о “направляющей” роли смысловой системы в управленческом взаимодействии.

Таким образом, теория Э. Шейна и ордерный подход имеют точки соприкосновения и могут дополнять друг друга. В пользу этого вывода говорит и частое использование Э. Шейном при характеристике культур и управленческого взаимодействия аналогий с армией и семьей.

Моделирующим параметром предложенной Р. Рюттингером дихотомической типологии организационных культур (возникшей под влиянием идеи Дила и Кеннеди) является параметр динамической характеристики культуры “сила–слабость”. В соответствии с представлениями о том, что культуры можно различать по критерию “си-

ла–слабость” (можно сравнить с дихотомией Э. Холла: “высококонтекстная–низкоконтекстная” культура), Р. Рюттингер предлагает различать “сильные” и “слабые” культуры. Основой оценки культуры как “сильной” или “слабой” является решение вопросов о: а) бесспорности культуры, б) открытости культуры и в) “живости” культуры. Для каждого из этих критериев существует свой набор положительных и отрицательных характеристик. Ордерная концепция легко совмещается с динамической параметризацией культуры Р. Рюттингера и способна включить в свою структуру подобное видение динамических аспектов.

Таким образом, опыт обращения к другим психологическим теориям организационной культуры свидетельствует об их значительном сходстве, либо совместимости с ордерным подходом. Вместе с тем, ордерный подход не только интегрирует существующие социально-психологические представления об организационной культуре, но и существенно расширяет, обосновывает и объясняет их.

ВЫВОДЫ

1. Организационная культура является сложным социально-психологическим порядком организационно-управленческих интеракций, конституируемых и регулируемыми системами этических смыслов участников взаимодействия, т.е. культура есть этикодeterminированный порядок.

2. Порядок является объяснительным концептом, адекватным по масштабу и сложности концепту культуры, а потому может быть использован для интерпретации феномена культуры (в противоположность тенденции объяснять сущность культуры через перечисление составляющих ее элементов).

3. Социально-психологическое содержание порядка структурируется по трем основаниям: 1) порядок как последовательность связанных друг с другом социально-психологических феноменов/конструктов, которые составляют социально-психологическое содержание культуры как системной части целостного природно-культурного порядка. Культура интерпретируется как “социальное”, “социальное” понимается как “взаимодействие”, “взаимодействие” определяется как “отношения”, “отношения” есть “избирательные психологические связи”. В основе избирательных психологических связей находятся потребности, которые регулируются социальным восприятием (через механизмы оценки и убеждений), детерминированным смысловой системой личности. В смысловой системе центральное место занимает подсистема этических смыслов. 2) Порядок как строение системных социально-

психологических уровней организационно-культурной системы, включающей в себя: уровень личности лидера, уровень управленческой команды (малой группы), уровень организации в целом (большой группы). 3) Порядок как конфигурация и пропорция трех основных субордеров организационной культуры (или социально-психологического ордера) – “семья”, “армии”, “церкви”, порождаемых моделью управленческого взаимодействия, задаваемого лидером организации.

4. Этическое (“этика”) в социально-психологическом аспекте является процессом и результатом категоризации, ее основной механизм – процедура оценки, выполняемая на базе убеждений, в основе которых находится смысловая система личности, содержащая в себе подсистему этических смыслов.

5. Этические смыслы, участвующие в регуляции управленческого взаимодействия, подразделяются на две группы: функциональные этические смыслы лидера организации (забота о “семье”, забота о “результате”, забота о “праведности”) и базовые этические смыслы (жизнь–смерть, сотрудничество–борьба, улучшение–ухудшение, ответственность–безответственность). Между функциональными и базовыми этическими смыслами существует взаимосвязь.

6. Существует взаимообусловленность порядка и этики, что выражается в этической детерминации социально-психологического порядка: порядок управленческих взаимодействий, порождающих организационную культуру, конституируется и регулируется системами этических смыслов участников взаимодействия. Репрезентацией данного механизма является порядок (алгоритм) решения управленческой задачи, лежащей в основе конкретной модели управленческого взаимодействия, который может быть представлен как психосоциокультурная программа поведения конкретного функционального типа лидера.

7. Базовые типы управленческого взаимодействия, представленные метафорическими моделями (“родительской”, “командирской”, “пастырской”), с одной стороны, в своей основе имеют базовые функциональные виды деятельности архаичного человека (биологическое и социальное воспроизводство, агрессия, литургия), формирующие культурно-психологические базовые функциональные типы личности лидеров (их метафорические модели – “родитель”, “командир”, “пастырь”), а с другой стороны, генерируют базовые типы управленческих команд (их метафорические модели – “совет старейшин”, “штаб”, “синод”) и порождают базовые типы организационных культур (их метафорические модели – “семья”, “армия”, “церковь”). В основе каждого типа организационной культуры лежит своя этико-смысловая система, обуславливающая цели

организации и способы их достижения (на уровне норм и правил взаимодействия). Базовые типы организационной культуры как целостного социально-психологического порядка (“ордера”) имеют статус “субордеров”. Все три субордера (“семья”, “армия”, “церковь”) вместе представляют собой нормальную структуру целостного социально-психологического ордера культуры. Каждый из субордеров выполняет значимую функцию в целостной организационной культуре, обеспечивая ее эффективность.

8. Трехаспектность социально-психологической структуры организационной культуры, представленная тремя субордерами, находит свое отражение на уровне личности лидера организации в виде представления о трехаспектности его психологии (психики): эффективный лидер обладает развитыми способностями к “родительскому”, “командирскому” и “пастырскому” взаимодействию.

9. Изменение организационной культуры на уровне личности лидера организации и уровне управленческой команды является видом менеджера-терапии (“сотеринг”), имеющей теоретическое обоснование в античной философии и практике “культуры себя”. Алгоритм работы руководителя над собой репрезентируется эмпирической моделью “сотериологического круга”, включающей в себя шесть критических элементов (внимание, воля, вера, видение, время, власть).

10. Сравнение ордерной концепции и модели организационной культуры с известными социально-психологическими концепциями и моделями позволяет обнаружить несомненное сходство между ними по ряду аспектов. Так, “базовые коллективные представления” в теории Э. Шейна вписываются в структуру социально-психологического порядка ордерного подхода в части “восприятие–смысл”.

11. Вместе с тем, существует ряд отличий ордерного подхода и модели организационной культуры от теории Э. Шейна. Так, сущность организационной культуры определяется Э. Шейном через “базовые коллективные представления”, в ордерном подходе это – сложный социально-психологический порядок, включающий в себя “базовые коллективные представления”. Моделеобразующим параметром в теории Э. Шейна являются те же базовые коллективные представления, в ордерной модели – управленческое взаимодействие. В целом каждый из подходов разрабатывает определенные аспекты единого сложного феномена – организационной культуры – и вносит свой вклад в его познание.

12. Ордерный подход к изучению и изменению организационной культуры совместим с другими концепциями. Вместе с тем, ордерный подход интегрирует существующие социально-психологи-

ческие представления об организационной культуре, а также существенно расширяет, обосновывает их и устанавливает взаимосвязи между ними.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аксеновская Л.Н. Моделирование управленческого взаимодействия как метод оптимизации организационной культуры: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. СПб., 1997.
2. Аксеновская Л.Н. Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2005.
3. Аксеновская Л.Н. Ордерная модель организационной культуры. М.: Академический проект, 2007.
4. Алексеев В.П. Становление человечества. М.: Политиздат, 1984.
5. Арджирис К. Организационное научение. М.: ИНФРА-М, 2004.
6. Базаров Т.Ю., Аксеновская Л.Н. Управление организационной культурой // Российский психологический журнал. 2008. Т. 5. № 2. С. 9–17.
7. Бейтсон Г. Экология разума. Избранные статьи по антропологии, психиатрии и эпистемологии. М.: Смысл, 2000.
8. Выготский Л.С. Собрание сочинений: В 6-ти тт. Т. 3. Проблемы развития психики / Под ред. А.М. Матюшкина. М.: Педагогика, 1983.
9. Журавлев А.Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). М.: Изд-во "Институт психологии РАН", 2004.
10. Козловски П. Культура постмодерна: Общество-культурные последствия технического развития. М.: Изд-во "Республика", 1997.
11. Козловски П. Принципы этической экономики. СПб.: Экономическая школа, 1999.
12. Крейнер С. Библиотека избранных трудов о бизнесе. М.: "Олимп-Бизнес", 2005.
13. Куницына В.Н., Панферов В.Н. Проблема отношений личности в трудах В.Н. Мясищева // Психол. журн. 1990. Т. 13. № 3. С. 140–147.
14. Леви-Строс К. Структурная антропология. М.: Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2001.
15. Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. 2-е испр. изд. М.: Смысл, 2003.
16. Мясищев В.Н. Психология отношений / Под ред. А.А. Бодалева. М.: Изд-во "Институт практической психологии", Воронеж: МОДЭК, 1995.
17. Рюттингер Р. Культура предпринимательства. М.: ЭКОМ, 1992.
18. Семенов В.Е. Современные методологические проблемы в российской социальной психологии // Психол. журн. 2007. Т. 28. № 1. С. 38–45.
19. Флиер А.А. Культура // Культурология. XX век. Словарь. СПб.: Университетская книга, 1997. С. 203–209.
20. Фуко М. Герменевтика субъекта // Социо-логос: Пер. с англ., нем., франц. / Сост., общ. ред. и предисл. В.В. Винокурова, А.Ф. Филиппова. М.: Прогресс, 1991. С. 284–311.
21. Швейцер А. Благоговение перед жизнью. М.: Прогресс, 1992.
22. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002.
23. Шихирев П.Н. Современная социальная психология в Западной Европе. М.: Наука, 1985.
24. Шкуратов В.А. Историческая психология. Ростов-н/Д: "Город N", 1994.
25. Шнел Г.Г. Сочинения. М.: Изд-во "Правда", 1989.
26. Moral Psychology / Ed. W. Sinnott-Armstrong. L.A.: Bradford Book, 2008. V. 1, 2, 3.
27. Morson G.S., Emerson C. Mikhail Bakhtin: Creation of a Prosaics. Stanford: Stanford University Press, 1990.

ORDER UNDERSTANDING OF ORGANIZATIONAL CULTURE

L. N. Aksenovskaya

PhD, assistant professor of psychology chair, SSU after N.G. Chernishevsky, Saratov

The author's socio-psychological conception of organizational culture is presented. It is shown that organizational culture can be understand as a complex socio-psychological order in organizational – managerial interactions, set and controlled by systems of interaction participants' ethic senses.

Key words: organizational culture, managerial interaction, ethic senses, socio-psychological order, order model, suborder, managerial psychotherapy, sotering.