

Доминак В.И.
доцент кафедры инженерной педагогики и психологии
Санкт-Петербургского государственного политехнического университета,
к.пс.н

Национальные и организационные культуры: взаимопроникновение и взаимовлияние

Одной из наиболее актуальных задач сегодняшнего дня является выявление особенностей и согласование культур в рамках одной организации. Это связано с тем, что именно культурой определяются базовые ценности, влияющие на отношение к работе, ее стиль и т.д. Следовательно, возникает противоречие между системами организационных диспозиций работников, принадлежащих разным культурам, которое необходимо разрешить.

С другой стороны, возникает вопрос о взаимопроникновении культур. Коммуникационный процесс между работниками одной организации изменяет систему диспозиций представителей как одной, так и другой культуры. Какие установки и ценности оказываются сильнее, выживают в рамках своей культурной традиции? Какие диспозиции изменяются под влиянием другой культуры? Какие установки формируются под воздействием двух культур? Ответы на эти вопросы позволят прогнозировать процесс межкультурных коммуникаций внутри конкретной организации, а также влиять на формирование организационной культуры.

Нами было проведено исследование организационной культуры и установок работников в отношении возможностей реализации мотивов профессиональной деятельности в одной из крупных немецких компаний, работающих на российском рынке. В выборку вошли российские и немецкие сотрудники, а также этнические немцы, родившиеся и жившие длительное время на территории России. Все сотрудники работают в настоящее время в России.

Для исследования организационной культуры использовался опросник К. Камерона и Р. Куинна (Камерон, Куинн, 2001), для измерения

возможностей реализации мотивов использовалась авторская методика «Возможности реализации мотивов» (Доминяк, 2004, 2006).

Мы ожидали получить статистически значимые различия между оценками, как существующей организационной культуры, так, и особенно, между оценками предпочитаемой организационной культуры у разных этнических групп. В целом, оказалось, что вне зависимости от культурной принадлежности, сотрудники одинаково оценивают текущую организационную культуру компании, и одинаково смотрят на перспективы ее развития. Это же касается и оценок возможностей реализации мотивов профессиональной деятельности. Статистически значимые различия были получены в оценках, как текущей, так и перспективной организационной культуры у руководства и рядовых сотрудников.

Поиск причин отсутствия различий в оценках организационной культуры привел к следующим результатам. Оказалось, что не только этнические немцы, родившиеся в России, имеют опыт пребывания в другой культуре – все немецкие сотрудники имеют значительный опыт работы в России в других организациях. Учитывая, что предпочтения отдавались клановой культуре, построенной на отношениях, характерной именно для российской традиции, мы можем предположить, что именно опыт пребывания в России накладывает отпечаток на организационные диспозиции немцев.

Таким образом, очерчивается поле для дальнейших исследований в области взаимовлияния различных культур в рамках конкретной организации, а также влияния опыта пребывания в другой культуре на организационные диспозиции сотрудника.

Опубликовано в: Доминьяк В.И. Национальные и организационные культуры: взаимопроникновение и взаимовлияние // Тезисы докл. на международной конференции «Межкультурные коммуникации в современном мире». СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2007.