

УДК. 159.9:355.01

ВЛИЯНИЕ ТИПА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА СЛУЖЕБНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

Колосович Александр Степанович,

*старший преподаватель кафедры психологии управления,
Львовский государственный университет внутренних дел,
адъюнкт Национального университета гражданской защиты Украины;
Украина, 79000, Львов, ул. Городоцкая, 26;
e-mail: kolos1967@i.ua*

В статье представлены результаты исследования влияния организационной культуры на служебное взаимодействие военнослужащих. Организационная культура — обязательный элемент любой профессиональной среды, а служебное взаимодействие между военнослужащими может формироваться только при иерархическом типе организационной культуры.

Основные направления формирования иерархической организационной культуры: социализация новых членов организации; включение в систему личной мотивации военнослужащего основных элементов организационной культуры; разработка кодекса поведения, средств сохранения и воспроизводства организационной культуры; создание форменной одежды, определение знаков отличия, статуса, наград, создание системы формирования и поддержания мотивации к служебной деятельности.

Ключевые слова: служебное взаимодействие; военнослужащие; организационная культура; воинское подразделение; мероприятия по формированию.

Введение

Профессиональная деятельность военнослужащих имеет уникальную особенность. Она проявляется в целях деятельности, формах ее выполнения, взаимоотношениях, которые строго регламентируются, и др. На эффективность выполнения служебных обязанностей влияют многие факторы и далеко не последнее место занимают социально-психологические процессы. Традиции, нормы, ценности, лидеры (формальные и неформальные), социометрический статус командира, доверие к нему и многое другое являются наполнением социально-психологической характеристики любого профессионального коллектива и прежде всего воинского. Особое место занимает характер взаимодействия военнослужащих.

Взаимодействие в профессиональной сфере военных можно в целом классифицировать как взаимодействие между подразделениями, т.е. межгрупповое, и взаимодействие внутригрупповое. Первое зависит от интеллектуальных способностей военного руководства, от его способности учесть факторы, которые могут повлиять на результат, спланировать действия всех воинских подразделений. Второе непосредственно влияет на выполнение поставленных задач. Большое зна-

чение при этом имеют такие аспекты взаимодействия в военно-профессиональной среде, как выполнение поставленной командиром задачи, понимание подчиненными всех деталей его плана, их уверенность в товарищах и в командире и многое другое. Здесь вступают в действие внутригрупповые процессы. Многие исследователи указывали на необходимость в профессиональной деятельности военнослужащих «взаимодействия», или «профессионального взаимодействия». Но более корректным здесь будет термин «служебное взаимодействие», который удачно использовал для выявления критериев развития профессионализма офицера А.А. Алексеев [1].

Современная военная психология хотя и указывает на важность учета социально-психологических явлений в воинских подразделениях, но ограничивается традиционными методами исследования: социометрия фактически выступает единственным методом определения социально-психологической характеристики подразделения. Необходимо также отметить, что имеется существенная разница между военной психологией и психологией труда других видов деятельности. Военная психология не всегда успешно пытается использовать разработки, например, организационной психологии или пси-

хологии управления в своих интересах. При этом следует учесть, что указанные отрасли психологии ушли далеко вперед.

Как указывают организационные психологи, организационной культуры не может не быть. Она спонтанно формируется в любой организации. Люди неизбежно привносят в нее свой опыт. В результате получается сложное взаимодействие индивидуальных культур, формирующих уникальность организации [2]. То же происходит и в военно-профессиональной среде, несмотря на ее четкую регламентированность уставами и ответственностью за их несоблюдение. Люди разные и их совместная деятельность создает уникальную социально-психологическую среду — организационную культуру.

На необходимость взаимодействия в профессиональной деятельности указывают многие научные источники. Исследования особых условий военно-профессиональной деятельности свидетельствуют о необходимости взаимодействия. Однако выявление ее не носит комплексного характера.

Исследований организационной культуры в военно-профессиональной деятельности обнаружить не удалось.

Учитывая сказанное выше, можно сформулировать следующую *цель*: определить характер влияния на служебное взаимодействие между военнослужащими организационной культуры в воинских подразделениях.

Теоретическая основа исследования

В начале исследования необходимо определить понятие «организационная культура» и обосновать необходимость его использования.

В последние двадцать лет понятие «организационной культуры» стало использоваться исследователями организации и менеджерами, которые обозначали им общий климат в организации, методы работы с людьми, а также ценности и кредо организации. Сегодня известны разные подходы к определению организационной культуры [2, 12].

Обратимся к справочной литературе: в ее толковании понятие «культура» обозначает систему отношений и действий, которая выдерживает испытание временем и формирует у членов данного культурного сообщества довольно уникальную общую для них психологию. Именно она придает смысл различным отношениям и действиям. Культура выступает и как «специфический способ организации и развития человеческой жизнедеятельности, представленный в продуктах мате-

риального и духовного труда, в системе социальных норм и учреждений, духовных ценностей, в совокупности отношений людей к природе, между собой и к самим себе» [10].

Организационная культура исходит из общих закономерностей функционирования общества. В общей культуре страны или отдельного этноса можно выделить ее виды: повседневную, художественную, научную, деловую и др. Есть и личная, индивидуальная, культура. Деловая культура существует на уровне страны, народа. Она определяет поведение людей в труде, партнерстве, переговорах и т.д. Такие ценности, как качество, время, обязательность и др., по-разному проявляются у народов. В рамках одной страны формируются субкультуры, которые отличают разные этнические, товарищеские, любительские, возрастные, половые, профессиональные группы, семьи; элементы субкультуры могут формироваться и в организациях. Лидеры и работники отдельных бизнес-организаций создают неповторимые сочетания. Есть культуры и в каждой социальной организации — организационные культуры (их называют еще корпоративные культуры или социокультуры организации) [6, с. 188].

Э. Шейн, известный исследователь, в своих практических разработках указывал, что культура группы может быть определена через паттерн коллективных базовых представлений, которые приобрела группа в процессе адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции. «Эффективность этого оказывается достаточной для того, чтобы считать его ценным и передавать новым членам группы в качестве правильной системы восприятия и рассмотрения названных проблем» [12].

Н. Деметр считает, что «культура предприятия — это система представлений, символов, ценностей, образцов поведения, разделяемых всеми его членами». А основная функция организационной культуры состоит в том, чтобы создать ощущение идентичности всех членов организации, образ коллективного «мы» [2].

А. Каммель и Й. Хентуе рассматривают организационную культуру как «коллективное программирование», которое отличает одну группу от другой. Усвоенная и принятая коллективом программа является «программным обеспечением» управления поведением и целевыми установками каждого индивида. При этом ценности абстрактны, образуют стабильную во времени структуру. Ценности сознательно или неосознан-

но реализуются в течение жизни, в повседневном поведении [6, с. 190].

М.В. Удальцова, изучив опыт японских и американских организаций, выделила основные признаки развитой организационной культуры, которые формируют их «деловое кредо», а именно совокупность стоящих перед ними основных целей:

- миссия организации (общая философия и политика);
- базовые цели организации;
- кодекс поведения.

Она считает, что эти три элемента организационной культуры обязательны и в различных организациях могут быть представлены по-разному [11].

О.С. Виханский и А.И. Наумов считают, что организационная культура «есть набор наиболее важных предположений, которые принимаются членами организации и получают выражение в заявленных организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий». Ее основополагающими элементами являются:

- предположения, которых придерживаются члены организации в своем поведении и действиях (часто они связаны с видением окружающей среды и регулирующих ее переменных);
- ценности (показывают, ориентируют членов группы относительно допустимого и недопустимого типов поведения);
- символика (посредством ее членам организации передаются ценностные ориентации) [6, с. 192].

Ф. Харрис и Р. Моран предлагают рассматривать конкретную организационную культуру на основе следующих десяти характеристик:

- осознание своего места в организации;
- коммуникационная система и язык общения;
- внешний вид, одежда и представление себя на рабочем месте;
- что и как едят люди, привычки и традиции в этой области;
- осознание времени, отношение к нему и его использование;
- взаимоотношения между членами;
- ценности и нормы;
- вера во что-то и отношение, расположение к нему;
- процесс научения и развития персонала;
- трудовая этика и мотивирование [2, 11].

Они выделяют субъективную (элементы «символики», особенно ее «духовной части»: герои организации, мифы из истории организации и о ее лидерах, организационное табу, обряды и ритуалы,

восприятие языков обращения и лозунгов, организационную культуру) и объективную составляющие организационной культуры (физическое окружение в организации: само здание и его дизайн, место расположения, оборудование и мебель, цвета и объем пространства, удобства, комнаты приема, стоянки для автомобилей и сами автомобили) [6, с. 204].

Организационная культура определяется прежде всего деловой культурой страны, которая в свою очередь определяется общей культурой народа. На этом акцентировал внимание и А.И. Пригожин, который считал организационную культуру продуктом взаимодействия деловой культуры макросреды (континента, страны, региона, вида бизнеса, отрасли, профессии) и своеобразия индивидуальных культур участников организации [7]. Это важно в управленческом смысле, поскольку культура, как заметил Г. Хофштед, есть «коллективное программирование поведения людей», особенностей их деятельности в организации [6, с. 208]. *Стихийно сформированная культура может оказаться не самой благоприятной* для бизнеса, тем более в условиях выполнения боевой задачи: где принято служить с прохладцей и кое-как, существуют высокая конфликтность, неуважение к командиру, к своим обязанностям. Но через умелое распределение функций, формирование мотивации, развитие отношений между военнослужащими, согласование интересов, вовлечение их в выработку плана действий (посредством специальных методов) можно развить организационную культуру до такого уровня, когда интересы и действия каждого будут максимально ориентированы на общие цели. Поэтому корпоративная культура есть естественно-искусственное образование, характеризующее наиболее развитую личность организации. Но самый высокий уровень ее развития — это разработка идеологии организации, дающей духовный и эмоциональный подъем, высокую идентификацию персонала с организацией и соответствующую трудовую отдачу. Именно поэтому все больше руководителей сферы бизнеса открывают новые возможности повышения управляемости своих предприятий, учреждений путем формирования корпоративной культуры.

Т.М. Полушкина указывает на необходимость учитывать, что в одной организации может быть много «локальных» культур. При этом есть преобладающая во всей организации культура и культура ее частей (уровней, подразделений; профессиональных, региональных, националь-

ных, возрастных, половых и других групп). Эти субкультуры могут сосуществовать в рамках одной общей культуры. При всём позитивном нельзя недооценивать и возможные негативные проявления корпоративной культуры: прямая оппозиция ценностям доминирующей культуры; оппозиция структуре власти в рамках доминирующей культуры организации; оппозиция образцам отношений и взаимодействий, поддерживаемых доминирующей культурой. Контркультуры в организациях появляются обычно там, где индивиды или группы оказываются в условиях, которые, как они чувствуют, не могут обеспечить им привычного или желаемого удовлетворения [6].

Таким образом, организационная культура охватывает значительную часть духовной и материальной сторон профессионального коллектива, а именно: доминирующие в нём моральные нормы и ценности, принятый кодекс поведения и укоренившиеся ритуалы, установленные стандарты качества выпускаемой продукции, даже манера одеваться и др. *Главная цель организационной культуры* — обеспечение внешней адаптации и внутренней интеграции организации за счёт совершенствования управления персоналом. Поэтому современные руководители рассматривают социокультуру как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать как подразделения, так и отдельных работников на общие цели, мобилизовать инициативу работников и облегчить продуктивное общение между ними.

Что касается особенностей служебного взаимодействия, то проведенный анализ литературы указывает на скудость исследований. Исследований, которые направлены именно на выявление особенности взаимодействия в профессиональной деятельности военных, немного. Так, А.С. Калужный выделил в военной профессии виды межличностного взаимодействия, а именно: ритуальное (ценности группы, а люди выражают ритуалом то, что составляет их социальные ценности), операционное (распределение профессиональных функций, исполнение функциональных обязанностей), соревновательное (четко определена цель, которая должна быть достигнута, и все действия по ее достижению соотнесены таким образом, что они не вступают в конфликт), уход (находясь с другими людьми и выполняя совместную деятельность, человек мысленно находится в совершенно другом месте), совместное времяпрепровождение (обеспечивает хотя бы минимум приятных чувств, знаков внимания и является фиксированной формой транзакций, призвано удовлетворять потребность в

признании), манипуляция (искаженный способ взаимодействия, так как все межличностные потребности превращаются в необходимость контроля за другими) [4].

Б.П. Бархаев и некоторые другие исследователи считают, что обнаружение «внутренних» предпосылок каждого участника совместной военной деятельности приводит к осложнениям, поскольку все в понимании человека человеком построено на субъективных механизмах восприятия другого. Они также указали, что взаимодействие обусловлено влиянием психологических факторов малых групп, а именно давлением общественного мнения, коллективного настроения, традиций, внутригрупповых отношений и межгруппового взаимодействия [8, с. 35]. К важнейшим психологическим элементам, которые определяют поведение военного руководителя в ситуации взаимодействия, они отнесли виды установок к будущему акту управленческого взаимодействия, ориентационные позиции предвидения развития ситуации взаимодействия, межличностные позиции, обуславливающие выбор средств, способов действий и самоконтроля [8, с. 334].

С.А. Козолуп в управленческом взаимодействии выделил следующие группы социально-психологических трудностей:

1. Организационно-процессуальные (применение санкций, проблема выбора релевантных способов воздействия; организация и проведение занятий).

2. Оценочные (участников и результатов совместной деятельности, проблемы в восприятии обратной связи; значимости взаимодействия, выбор критериев оценки; преодоления неуверенности в себе, признание своих ошибок).

3. Коммуникативные (формулировка сообщения, выбор аргументов; единство понимания предмета общения, выбор средств коммуникации в соответствии с ее целями) [3].

Проведенные исследования [3, 4, 5] позволили установить *содержание и особенности служебного взаимодействия*, а именно:

– оно является разновидностью профессионального взаимодействия, социально-психологическим процессом, который интегрирован в процесс совместного выполнения военнослужащими задач, стоящих перед воинским подразделением;

– его компонентами являются социально-психологические характеристики коллектива, когнитивные явления, мотивационные особенности и межличностные отношения;

– условия выполнения задач, которые содержат повышенную опасность для жизни и здоровья, выполняют роль стимула относительно налаживания служебного взаимодействия. Это указывает на то, что с ростом уровня опасности задач растет степень служебного взаимодействия;

– ему способствуют определенные личностные психологические качества, которые установлены путем проведения корреляционного анализа. Корреляционные связи служебного взаимодействия с личностными качествами следующие ($p \leq 0,05$): целеустремленность (0,64), уравновешенность (0,48), чувство достоинства (0,62), ответственность (0,45), тактичность (0,39), склонность к дружбе и энергичность (0,31), скромность (0,26), принципиальность (0,32);

– проведение факторного анализа привело к выводу о значительном влиянии мотивации. Она способствует формированию служебного взаимодействия, поскольку цели достижения личных результатов, позитивный опыт коллективных действий и желание его еще пережить одни из главных компонентов инициации совместных служебных действий.

Эмпирическая часть исследования

Нами проведено эмпирическое исследование, в котором участвовали 588 военнослужащих Вооруженных Сил и Национальной гвардии Украины из 7 подразделений. Из них рядовых — 379, сержантов — 126, офицеров — 83. Возраст исследуемых — от 19 до 43 лет. Все исследуемые мужчины. Выборка также характеризуется билингвизмом участников, а именно равнозначным использованием украинского и русского языков.

Методы исследования:

1. Для оценки социально-психологических особенностей подразделений применена методика диагностики организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна OCAI (Organization Culture Assessment Instrument), которая адаптирована в русскоязычной версии. Участники проявили полное понимание стимульного материала методики. В качестве базиса OCAI используются шесть содержательных измерений:

а) доминантные характеристики организации, или определение того, на что организация похожа в целом;

б) стиль лидерства, пронизывающий организацию;

в) управление наемными работниками, или стиль, который характеризует отношение к наемным работникам и определяет, что представляют собой условия труда;

г) связующая сущность организации, или механизмы, которые позволяют организации существовать;

д) стратегические акценты, определяющие, какие сферы приводят в движение стратегию организации;

е) критерии успеха, показывающие, как определяется, вознаграждается и почитается победа.

По критериям «гибкость / индивидуальность», «стабильность / контроль» и «ориентация на внешнюю / внутреннюю среду» авторы выделяют четыре типа организационных культур: иерархическая, адхократическая или партисипативная, клановая или организационная, рыночная. Используется опросник, в котором респондентам предлагается отобразить как реальную, так и желательную ситуацию [12].

2. Параметрическая социометрия, цель которой определение типов лидеров — профессиональный, организационный, волевой, рациональный и эмоциональный, — сумма которых дает общий лидерский статус.

3. Анкета по определению уровня взаимодействия с другими военнослужащими, в которой военнослужащие оценивали сослуживцев.

4. В качестве дополнительных переменных включены: опасность службы как основная отличительная черта деятельности, а также уровень формального лидерства, где чем больше должность, тем выше степень формального лидерства.

При оценке степени влияния социокультуры на деятельность организации специалисты учитывали три фактора: направленность, широта и сила. Первый фактор указывает на то, как социокультура влияет на достижение цели организации — помогает или тормозит; второй фактор свидетельствует о широте распространения идеи оргкультуры среди персонала; третий фактор характеризует степень принятия персоналом идей и ценностей социокультуры. Поэтому только та социокультура оказывает положительное влияние на организацию, которая поддерживает её цели, охватывает широкий круг работников и находит отклик среди персонала [6, 11].

Результаты исследования организационной культуры по подразделениям представлены в табл. 1.

Таблица 1. Результаты исследования организационной культуры

Подразделение	Тип реальной организационной культуры				Тип желаемой организационной культуры			
	ОК	ПК	РК	ИК	ОК	ПК	РК	ИК
1	29,05 ± 2,2	15,88 ± 2,0	28,94 ± 3,4	26,05 ± 3,5	31,23 ± 3,4	30,23 ± 2,8	20,23 ± 3,1	19,05 ± 2,4
2	26,00 ± 1,8	19,84 ± 2,8	27,23 ± 2,2	26,76 ± 3,6	37,00 ± 2,8	18,61 ± 1,2	22,84 ± 2,4	21,53 ± 2,6
3	14,97 ± 2,6	11,68 ± 1,4	21,71 ± 2,3	55,42 ± 4,8	39,08 ± 3,1	17,80 ± 2,2	23,13 ± 2,1	20,08 ± 2,4
4	20,95 ± 2,4	14,90 ± 1,6	24,73 ± 1,8	41,28 ± 5,2	36,95 ± 3,3	20,44 ± 2,4	22,48 ± 2,2	20,31 ± 1,7
5	28,00 ± 3,7	17,84 ± 2,2	25,23 ± 3,1	28,73 ± 3,3	39,02 ± 4,6	15,61 ± 1,8	20,84 ± 2,6	24,53 ± 3,1
6	14,98 ± 1,1	6,69 ± 0,7	21,70 ± 1,7	60,43 ± 2,2	39,09 ± 3,7	17,80 ± 2,0	23,13 ± 4,2	20,09 ± 2,5
7	30,91 ± 4,2	14,95 ± 1,6	24,28 ± 1,9	31,76 ± 3,4	36,95 ± 3,9	20,44 ± 2,4	22,49 ± 3,0	20,32 ± 2,3
Среднее	23,55 ± 2,7	14,54 ± 1,8	24,83 ± 2,8	38,63 ± 1,7	37,04 ± 4,2	20,13 ± 2,8	22,16 ± 2,8	20,84 ± 2,4

В ходе исследования установлено, что каждое подразделение имеет свою индивидуальную организационную культуру даже в пределах одной воинской части, на вероятность чего указывала Т.М. Полушкина [6, 11]. Результаты исследования свидетельствуют:

– подразделения № 3, 4 и 6 имеют иерархический тип культуры. Такая ситуация понятна, поскольку профессия предполагает жестко регламентированную подчиненность;

– в подразделении № 7 доминирует смешанный тип — организационно-иерархическая культура;

– в остальных воинских подразделениях выявлена ситуация, при которой четко выраженной организационной культуры нет.

Исследования выявили значительные различия в показателях между реальным типом и желаемым. Особенно это характерно для тех подразделений, где доминирует иерархический тип организационной культуры. Таким образом, существует невосприятие образованной культуры. Военнослужащие желали бы «увеличить» тип организационной культуры на 13,5 баллов, партисипативной — на 5,5. Реальный рыночный тип практически совпадает с желаемым. А вот реальная иерархическая культура преобладает над желаемой почти на 18 баллов. Из этого следует вывод о существенном несовпадении существующей организационной культуры с предпочтениями военнослужащих.

Обработка данных методами математического анализа и их обсуждение

Полученные результаты обработаны корреляционным анализом. По его результатам было выявлено (табл. 2), что единственным типом, который способствует служебному взаимодействию, является иерархический. Корреляция указывает, что по другим типам организационной культуры со служебным взаимодействием существенно доминируют обратные показатели или зафиксировано их отсутствие. Кроме того, выявлены обратные корреляционные связи организационной, партисипативной и рыночной культур с опасностью выполнения обязанностей, что свидетельствует о нецелесообразности этих культур, если учитывать основные задачи военнослужащих. Выходит, что целенаправленное формирование указанных организационных культур противопоставлено для воинских подразделений, если ориентироваться на выполнение ими боевых задач.

С иерархической культурой получено большинство прямых связей, а именно по стилю управления (0,359), управлению работниками (0,323), способам соединения (0,353), критериям успеха (0,214), характеристикам организации (0,313). Также наблюдается большая корреляция с опасностью выполнения задачи. Это не указано в таблице из-за экономии места при изложении результатов.

Таблица 2. Результаты корреляционного анализа

Тип организационной культуры			Тип лидерства							Взаимодействие	Опасность деятельности	
			Общее	Организационное	Профессиональное	Эмоциональное	Рациональное	Волевое	Формальное			
Реальная	Организационная	r	-,012	,212*	,066	-,179	,045	,114	,112	-,332**	-,574**	
		p	,912	,047	,539	,096	,677	,288	,299	,002	,000	
	Партисипативная	r	,134	,170	,154	,019	,012	,180	,236*	-,118	-,597**	
		p	,214	,113	,151	,863	,908	,093	,027	,274	,000	
	Рыночная	r	-,030	,213*	,100	-,202	,000	,067	,149	-,309**	-,713**	
		p	,779	,046	,355	,059	,997	,537	,167	,003	,000	
	Иерархическая	r	-,073	-,254*	-,168	,137	-,049	-,171	-,197	,318**	,759**	
		p	,498	,017	,117	,202	,649	,110	,066	,003	,000	
	Желательная	Организационная	r	-,244*	-,062	-,170	-,256*	-,110	-,191	-,276**	,049	,236*
			p	,022	,568	,114	,016	,306	,075	,009	,652	,027
		Партисипативная	r	,198	,289**	,214*	,043	,202	,266*	,263*	-,363**	-,635**
			p	,065	,006	,045	,691	,059	,012	,013	,001	,000
Рыночная		r	-,173	-,183	-,254*	,039	-,104	-,179	-,055	,183	,212*	
		p	,107	,088	,017	,716	,334	,096	,608	,088	,047	
Иерархическая		r	,254*	,000	,200	,262*	,055	,152	,180	,103	,015	
		p	,017	,993	,061	,014	,609	,158	,093	,340	,887	

Проведенные исследования выявили тенденцию, которая указывает на большую целесообразность иерархической организационной культуры для воинских подразделений, что определяется их профессиональными задачами. Характеристика иерархической организационной культуры следующая: очень формализованное и структурированное место работы. Часто ее называют бюрократическим типом организационной культуры. Тем, что делают люди, управляют процедуры. Лидеры гордятся тем, что они — рационально мыслящие координаторы и организаторы. Организацию объединяют формальные правила и официальная политика. Управление предполагает озабоченность гарантиями занятости и обеспечением длительного предсказания [6, 12]. И это свойственно военно-профессиональной среде. Четкие, конкретные задачи, целесообразность

инициативы в редких случаях, отсутствие стремления к прибыли, четкое разграничение обязанностей и ответственности — это то, что необходимо для силовых структур. Однако опыт показывает, что это далеко не так. Поэтому необходимо сформировать четкие социально-психологические принципы функционирования воинских частей и подразделений. Этот путь формирования служебного взаимодействия предполагает тщательную подготовку к изменению стандартов работы всей системы военного управления, предполагает планирование, организацию выполнения и адекватный, объективный контроль с повторным указанным циклом.

Корреляционный анализ между уровнем служебного взаимодействия и типами лидерства показал (табл. 3), что лидерство больше коррелирует с организационным (клановым) типом, хотя и

незначительно — 0,26. Его характеристика такова: очень дружелюбное место работы, где у людей много общего. Организации похожи на большие семьи. Лидеры воспринимаются как воспитатели или даже как родители. Организация существует благодаря преданности и традиции. Организация делает акцент на «длительную выгоду» совершенствования личности, придает значение высокой степени сплоченности коллектива и моральному климату внутри его. При этом типе ор-

ганизационной культуры организация поощряет бригадную работу [9]. Это то, что способствует выполнению основной задачи, особенно в боевых условиях. Сказанное является дополнительным подтверждением необходимости формировать наиболее соответствующей задачам воинских подразделений организационную культуру и не только для создания условий для формирования служебного взаимодействия.

Таблица 3. Корреляция между разновидностями лидерства, служебным взаимодействием и опасностью деятельности

Шкала корреляции	Корреляция и статистическая значимость	Тип лидерства						
		Организационное	Профессиональное	Эмоциональное	Рациональное	Волево	Формальное	Общий статус
Служебное взаимодействие	r	,263**	-,078	,114	,041	,060	,039	,085
	p	,0458	,470	,292	,702	,581	,716	,430
Опасность деятельности	r	-,312**	-,247*	-,007	-,141	-,234*	-,377**	-,181
	p	,003	,020	,945	,191	,028	,000	,092

Результаты, которые отображены в табл. 3, могут быть интерпретированы следующим образом: действия лидеров не направлены на коллектив и на выполнение задач, которые перед ним стоят. Это указывает на существенные проблемы с формированием и тем более управлением организационной культурой в тех подразделениях, которые принимали участие в исследовании. А также на проблемы с реализацией, а точнее, с наличием самого организационного лидерства как явления, при котором ценятся заслуги перед организацией. Это особенность воинской службы, когда военнослужащие меняют место службы и «включаются» в другое подразделение. В этом и может состоять причина сложившейся ситуации. И, повторим, выход может быть найден в формировании организационной культуры по иерархическому типу.

Выводы

1. Проведенное исследование по влиянию организационной культуры на служебное взаимодействие военнослужащих показало, что существует

благоприятная тенденция к ее налаживанию в условиях организационной культуры иерархического типа. Для остальных типов, а именно организационной, рыночной и партисипативной, определено отсутствие или обратная корреляция.

2. Современное лидерство, сложившееся в военно-профессиональной сфере как элемент социально-профессиональной среды, недостаточно используется как в целях налаживания служебного взаимодействия, так и выполнения задач подразделений. Стихийно сформировавшаяся организационная культура в воинских подразделениях недостаточно способствует выполнению основной их задачи — эффективной слаженной активности в условиях ведения боевых действий.

Перспективы дальнейших исследований и разработок. Наиболее перспективным и необходимым является анализ существующих технологий формирования и управления организационной культурой, которые применяются в крупных организациях сферы бизнеса. Это дает возможность отобрать наиболее подходящие методы и приемы для быстрой активизации организационной куль-

туры иерархического типа в воинских подразделениях с последующими полевыми исследованиями по их внедрению.

Список литературы

1. Алексеев А.О. Психологічні особливості стилів професійної діяльності офіцерів-прикордонників: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Хмельницький, 2012. 20 с.
2. Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Доннели Д.Х.-мл. Организации: поведение, структура, процессы: пер. с англ. 8-е изд. М.: ИНФРА-М, 2000. 662 с.
3. Козолуп С.А. Социально-психологические трудности управленческого взаимодействия молодых офицеров с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М. 2009. 20 с.
4. Колосович О.С. Психологічні аспекти службової взаємодії у військово-професійному середовищі // Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць Кам'янець-Подільськ. нац. університету ім. Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2014. Вип. 25. С. 113–125.
5. Колосович О.С. Теоретико-методологічні аспекти дослідження взаємодії у професійній сфері // Проблеми екстремальної та кризової психології: зб. наук. праць Нац. університету цивільного захисту України. Харків, 2013. Вип. 13. С. 103–111.
6. Полушкина Т.М., Коваленко Е.Г., Якимова О.Ю. Социология управления: учеб. пособие. М.: Изд. дом «Академия Естествознания», 2013. 302 с.
7. Пригожин А.И. Методы развития организации. М.: МЦФЭР, 2003. С. 693–698.
8. Психология и педагогика профессиональной деятельности офицера: в 2 ч. / Б.П. Бархаев, П.А. Корчемный, Л.Н. Кузнецов, В.Ф. Перевалов и др.; под ред. Б.П. Бархаева. М.: Военный университет, 1998. 516 с.
9. Розин М. Система нематериальной мотивации персонала. URL: <http://www.ecopsy.ru/> (дата обращения: 01.12.2014).
10. Социология: Словарь-справочник. Т. 1: Социальная структура и социальные процессы. М., 1990. С. 48–49.
11. Удальцова М.В. Социология управления: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1998. 144 с.
12. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / пер. с англ.; под ред. В.А. Спивака. СПб.: Питер, 2008. 336 с. (сер.: Теория и практика менеджмента).

Получено 28.12.2014

References

1. Alekseev A.O. *Psihologichni osoblivosti stiliv profesijnoi dijal'nosti oficeriv-prikordonnikov: avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk* [Psychological peculiarities of professional activity styles of officers-frontiersmen: author's abstract for procuring of degree of candidate of psychological sciences]. Khmelnytskyi, 2012, 20 p. (In Ukrainian).
2. Gibson G.L., Ivantsevich D.M., Donneli D.H.-jr. *Organizatsii: povedenie, struktura, protsessy: 8-e izd* [Organizations: behavior, structure, processes: 8th edition]. Moscow, INFRA-M Publ., 2000, 662 p. (In Russian).
3. Kozolup S.A. *Sotsial'no-psihologicheskie trudnosti upravlencheskogo vzaimodejstviya molodyh ofitserov s voennosluzhashchimi, prohodyaschimi voennuyu sluzhbu po kontraktu: avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk* [Social and psychological difficulties of young officers' managerial interaction with military serving under contract: author's abstract for procuring of degree of candidate of psychological sciences]. Moscow, 2009, 20 p. (In Russian).
4. Kolosovich O.S. [Psychological aspects of service interaction in professional army sphere]. *Problemi suchasnoi psihologis. Zbirnik naukovih prac' Kam'janec'-Podil's'kogo nacional'nogo universitetu imeni Ivana Ogienka Institutu psihologii imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukraini* [Problems of modern psychology: collection of scientific papers of Kam'janec'-Podil's'kij National university named after Ivan Ogienok of Institute of psychology named after G.S. Kostyuk of NAPN of Ukraine]. Kam'janec'-Podil's'kij: Aksioma Publ., 2014, no 25, pp. 113–125. (In Ukrainian).
5. Kolosovich O.S. [Theoretical and methodological aspects of achieving interaction in professional sphere]. *Problemy ekstremal'noj ta krizovoj psihologii: zb. nauk. prats* [Problems of extreme and crisis psychology: collection of scientific papers]. Kharkiv, 2013, no 13, pp. 103–111. (In Ukrainian).
6. Polushkina T.M. *Sotsiologiya upravleniya: uchebnoe posobie* [Sociology of management: study guide]. Moscow, Izdatel'skij dom «Akademija Estestvoznaniya» Publ., 2013. 302 p. (In Russian).
7. Prigozhin A.I. *Metody razvitiya organizatsii* [Methods of organization development]. Moscow, MCFJeR Publ., 2003, pp. 693–698. (In Russian).
8. *Psihologija i pedagogika professional'noj deyatel'nosti ofitsera: v 2 ch.* [Psychology and pedagogics of an officer's professional activity: in 2 parts]. Moscow, Voennyj universitet Publ., 1998, 516 p. (In Russian).
9. Rozin M. *Sistema nematerial'noj motivatsii per-*

- sonala* [System of non-financial motivation of the staff]. Available at: <http://www.ecopsy.ru> (accessed 01.12.2014). (In Russian).
10. *Sotsiologiya: Slovar'-spravochnik. T. 1: Sotsial'naya struktura i sotsial'nye protsessy* [Sociology: dictionary-guide. Vol. 1: Social structure and social processes]. Moscow, 1990, pp. 48–49. (In Russian).
11. Udal'tsova M.V. *Sotsiologiya upravleniya: uchebnoe posobie* [Sociology of management: study guide]. Moscow, INFRA-M Publ., Novosibirsk: NGAJeIU Publ., 1998, pp. 33–34. (In Russian).
12. Schein E.H. *Organizatsionnaya kul'tura i liderstvo* [Organizational culture and leadership]. Saint Petersburg: Piter Publ., 2008, 336 p. (In Russian).
- The date of the manuscript receipt 28.12.2014*
-

ORGANIZATIONAL CULTURE INFLUENCE
ON MILITARY SERVICE INTERACTION
Alexander S. Kolosovich

Lviv State University of Internal Affairs; 26, Gorodotskaya str., Lviv, 79000, Ukraine

The article displays the results of the study, which is devoted to determining the effect of organizational culture on military service interaction. It is determined that the organizational culture is an indispensable element of any professional environment, and the interaction between military service can be formed only in the hierarchical type of organizational culture.

The main areas of activities of building a hierarchical organizational culture are a socialization of new members, including basic elements of organizational culture into a system of personal motivation of a serviceman, the establishment of a code of conduct that provides a model of organizational behavior, the development of means of preservation and reproduction of organizational culture, creating a uniform, insignia, status, awards, formation of a system of establishing and maintaining motivation for performance.

Key words: service interaction; military; organizational culture; military unit; building activities.

Пробьба ссылаться на эту статью в русскоязычных источниках следующим образом:

Колосович А.С. Влияние типа организационной культуры на служебное взаимодействие военнослужащих // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2015. Вып. 1(21). С. 74–83.

Please cite this article in English as:

Kolosovich A.S. Organizational culture influence on military service interaction // Perm University Bulletin. Series «Philosophy. Psychology. Sociology». 2015. Iss. 1(21). P. 74–83.