

**Организационная культура в женском трудовом коллективе
(на примере дошкольной образовательной организации)**

© 2022 Тарасова Елена Михайловна*, Тарасов Михаил Игоревич**

* кандидат экономических наук, доцент кафедры «Прикладная психология» ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет» (г. Пенза), e-mail: myrrahha@yandex.ru

** студент 2 курса направления подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение(по отраслям) ФГБОУ ВО «Российский государственный аграрный университет – МСХА имени К.А.Тимирязева» (г. Москва), e-mail:

tmisha294tarasov@yandex.ru

Аннотация: в статье обсуждается гендерный аспект организационной культуры; представлены результаты эмпирического исследования уровня, качества, типа организационной культуры в трудовом коллективе с гомогенным гендерным составом (педагогический коллектив ДОО) в сравнении со смешанным в гендерном отношении педагогическим коллективом ДЮСШ.

Ключевые слова: организационная культура, гендерный аспект, женский трудовой коллектив, тип организационной культуры, уровень организационной культуры.

Organizational culture in the women's labor collective (on the example of a preschool educational organization)

© 2022 Tarasova Elena Mikhailovna*, Tarasov Mikhail Igorevich**

* Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Applied Psychology, Penza State University (Penza, Russia),

e-mail: myrrahha@yandex.ru

** 2nd-year student of the direction of training 44.03.04 Vocational training (by growing) of the Russian State Agrarian University - Moscow Agricultural Academy named after K.A. Timiryazev (Moscow, Russia),
e-mail: tmisha294tarasov@yandex.ru

Annotation: the article discusses the gender aspect of organizational culture; presents the results of an empirical study of the level, quality, type of organizational culture in a work collective with a homogeneous gender composition (teaching staff of preschool educational institutions) in comparison with a gender-mixed teaching staff of the Youth School.

Key words: organizational culture, gender aspect, female labor collective, type of organizational culture, level of organizational culture.

В современных исследованиях утвердилось положение о феномене организационной культуры (ОК) как стратегически значимом нематериальном ресурсе, важнейшем стратегическом инструменте управления организацией, повышающем ее конкурентоспособность.

В организационной культуре имплицитно присутствует гендерный аспект, влияющий на осуществление мужчинами и женщинами своей индивидуальной и профессиональной субъектности. Несмотря на фиксируемые в разных исследованиях гендерные различия в построении карьеры (в том числе, все еще существующую гендерную асимметрию), гендерный аспект организационной культуры рассмотрен в отечественной психологии незначительно, при этом частично исследовались гендерные представления о власти и гендерные параметры лидерства. Вопрос влияния гомогенной гендерной субкультуры на специфику организационной культуры практически не рассматривался. Единственная типология организационных культур по признаку специфики гендерных отношений (С. Медок и Д. Паркин), растиражированная в интернет-пространстве, скорее относится к разряду научно-популярных. В ненаучном интернет-контенте можно найти

информацию об «особенностях мужского и женского коллективов», но ее доказательность стремится к нулю.

Между тем, глобальные трансформационные процессы обостряют, кроме прочего, проблему изменения гендерной культуры и гендерных стереотипов (достаточно упомянуть антисексистские и феминистские движения, активную интеграцию женской и мужской моделей поведения), что не может не сказываться на психологии конкретных людей, составляющих конкретную организацию. Особый интерес представляет ситуация гендерного дисбаланса, когда трудовой коллектив состоит только из мужчин или только из женщин, поскольку в научных источниках встречается мнение, что самыми эффективными являются коллективы с равной представленностью полов.

В основе организационной культуры лежат идеи, взгляды, ценности, которые разделяют все или большинство членов организации [2]. Компонентами организационной культуры являются: принятая система лидерства; стили разрешения конфликтов; действующая система коммуникации; положение индивида в организации; принятая символика: лозунги, организационные табу, ритуалы.

В любой организации неизбежно возникают проблемы, при решении которых необходимо учитывать гендерную специфику. Если же в организации доминирующее преобладание представителей одного пола, то и управление организацией, и ее организационная культура приобретают множество особенностей. В исследованиях социологов и социальных психологов гендерный аспект ОК рассматривается преимущественно при обсуждении четырех проблем: гендерная субкультура, гендерная асимметрия, гендерные параметры лидерства, гендерные представления о власти.

С.А. Ильиных полагает, что гендер в организационной культуре выступает субъектом управления: «он «управляет» образом мыслей, влияет на принятие решений и модели поведения мужчин и женщин с помощью таких средств, как гендерные стереотипы, гендерные представления» [3, с.77]. О.Б. Отвечалина, изучая гендерные представления воспитательниц детских садов,

обнаружила у них более традиционные гендерные представления по сравнению с педагогами школы [6], при этом самими воспитателями ограничивающий характер многих гендерных представлений не осознается.

Н.В. Болдырева, указывая, что проблемы организации, при решении которых необходимо учитывать гендерную специфику, есть практически в любом трудовом коллективе, подчеркивает, что, если при этом имеется преобладание лиц одного пола, то решение таких проблем приобретает целый ряд особенностей и так или иначе затрудняется [1].

Л.С. Махакова, исследуя гендерные стереотипы персонала по отношению к руководителю, установила, что «женщины, по сравнению с мужчинами, более чувствительны к половой принадлежности формального лидера, проявляя высокие показатели устойчивости образов-стереотипов себя в роли «ведомых», что может свидетельствовать об их меньшей гибкости в способности к изменениям традиционных гендерных стереотипов» [5, с.82].

По мнению Е.С. Тархановой, женщины склонны считать нормальным ходом событий в организации, когда каждый работает как часть целого, в отличие от мужчин, ориентированных на индивидуальную ответственность и самостоятельность каждого сотрудника. Кроме того, она утверждает, что «Работа женщинам важна по нескольким причинам - это средства для решения текущих бытовых проблем; возможность общения в трудовом коллективе; возможность поддержания профессиональных навыков, а также реализации собственных амбиций. Важным мотивом выбора работы для женщин являются условия и организация труда, санитарно-гигиенические характеристики деятельности» [7]. Н.В. Болдырева считает, что женщины более чувствительны к психологическому климату в коллективе, чем мужчины [1]. А.С. Корягина, ссылаясь на экспертов, полагающих, что гендерно-гомогенные коллективы не относятся к самым комфортным для трудовой деятельности, поскольку легко снимают моральные барьеры, и что женский коллектив имеет повышенный уровень эмоционального фона, обращает внимание на достоинства женских коллективов: взаимная

поддержка, доброжелательность, коммуникабельность, исполнительность, лояльность, гибкость, деликатность [4].

Мы провели эмпирическое исследование специфики организационной культуры в педагогическом коллективе дошкольной образовательной организации (ДОО - женский, т.е. гендерно гомогенный коллектив) – далее Г1, в сравнении со смешанным в гендерном отношении коллективом детско-юношеской спортивной школы (ДЮСШ) - Г2. При выборе контрольной группы (Г2) мы руководствовались принадлежностью ее членов к педагогической профессии, поскольку содержание профессии определено влияет на характер взаимоотношений в трудовом коллективе.

Были использованы следующие методики: Опросник OCS (Organizational Culture Survey) (С. Гласер, С. Заману); «Диагностика организационной культуры (OCAI)» (К. Камерон, Д. Куинн); «Методика диагностики корпоративной культуры» (В.Н. Лёвкин).

Эмпирические данные, полученные по методике «Опросник OCS» (С. Гласер и С. Заману) представлены в табл. 1 по отдельным шкалам методики. Отметим, что во 2-й и 4-й строках таблицы представлены средние значения по группам, в 3-й и 5-й строках – показатель, по правилам данной методики получаемый делением среднего балла на количество вопросов по шкале.

Таблица 1

Показатели по шкалам методики «Опросник OCS» в двух выборках

Шкалы / Группы	Работа	Мотивация	Управление	Коммуникации
Г1	39,75	47,52	44,92	38,39
	/7 = 5,68	/8 = 5,94	/8 = 5,62	/6 = 6,4
Г2	38,12	53,47	50,28	41,05
	/7 = 5,44	/8 = 6,68	/8 = 6,29	/6 = 6,84
t _{эмп.}	0.28	1.43	1.25	0.71

Большинство показателей по отдельным шкалам в Г2 попали в категорию «средних» уровней (кроме шкалы «Работа»), в Г1 только один показатель

(шкала «Коммуникации») может быть отнесен к среднему уровню, значения по 3-м другим шкалам находятся между низким и средним уровнями. То есть, по отдельным шкалам параметры ОК в Г1 (женский коллектив) ниже оценены испытуемыми, чем в Г2 (смешанный коллектив).

Наименьшие значения в Г1 (воспитатели ДОО) у шкал «Управление» и «Работа». Это можно трактовать как неудовлетворенность многих воспитателей стилем управления в ДОО, отсутствие ощущения у педагогов обратной связи, партисипативности в управлении. В беседах с воспитателями обнаруживалось их недовольство, в частности, обилием распоряжений и приказов со стороны органов управления образованием разного уровня, что чрезмерно бюрократизирует рабочий процесс.

В обеих выборках наибольший показатель по шкале «Коммуникации», т.е. в исследуемых коллективах психологический климат скорее благоприятный.

T-критерий Стьюдента в отношении всех шкал не показал достоверных межгрупповых различий.

Общая сумма баллов по данной методике отражает уровень организационной культуры (индекс «ОК»). В эмпирической выборке воспитателей этот индекс оказался равен 170,58, что, согласно ключу к методике, квалифицируется как «средний уровень». По мнению С. Гласер и С. Заману индекс «ОК» свидетельствует о положительной направленности организационной культуры, только если он составляет свыше 175 баллов. Поэтому говорить об уровне ОК в данном женском трудовом коллективе можно как о приближенном к положительной направленности.

В Г2 (смешанный коллектив) индекс «ОК» составил 183,44 балла, что говорит о чуть более благоприятном состоянии организационной культуры в коллективе педагогов спортивной школы.

Результаты по методике OSAI (К. Камерон, Д. Куинн), полученные в двух эмпирических выборках, приведены на рисунке 1.

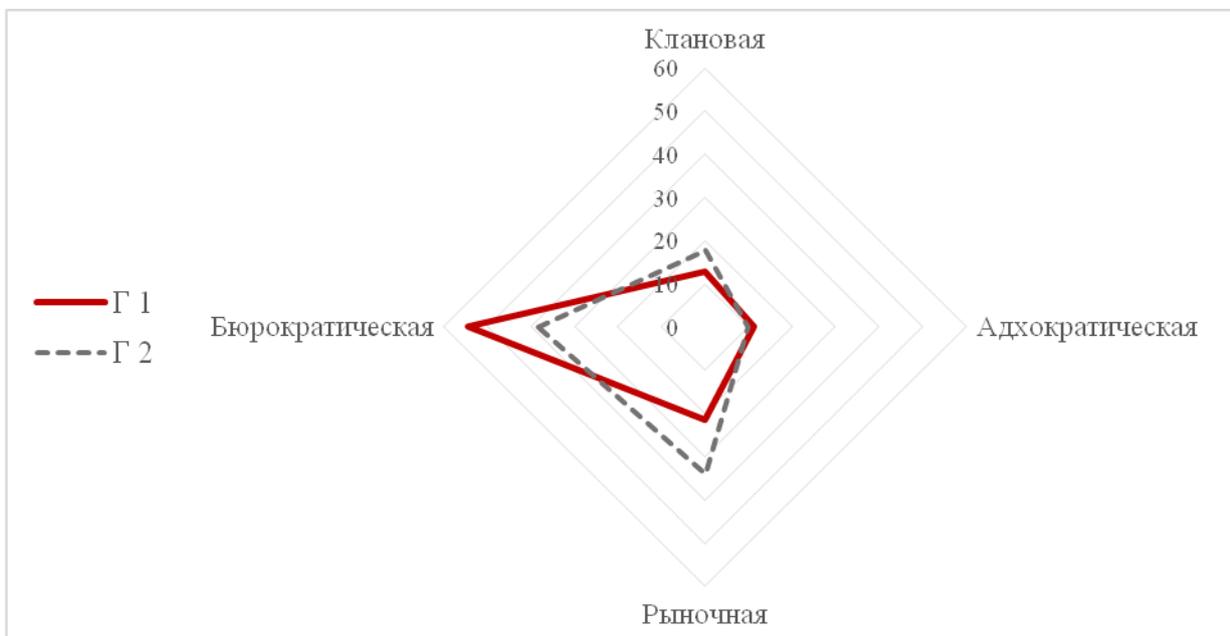


Рис. 1. Данные по методике OCAI

В обеих эмпирических выборках самое большое число баллов набрала «бюрократическая» (иерархическая) корпоративная культура, при этом значительно больший средний балл по этому типу культуры в группе воспитателей ДОО. Однако расчет T-критерия не показал межгрупповых различий по ее выраженности. На втором месте в обеих выборках оказалась рыночная корпоративная культура, но в данном случае больший балл выявлен в Г2 (педагоги ДЮСШ), при этом значение t-критерия в зоне неопределенности, то есть по данному показателю можно говорить о тенденции к различиям: в коллективе тренеров ДЮСШ больше характеристик рыночной ОК, чем в коллективе воспитателей ДОО.

Необходимо отметить, что в Г2 (гендерно смешанный коллектив) нет доминирования одного типа культуры, примерно в одинаковой степени здесь представлены бюрократический и рыночный типы ОК. Но в педагогическом коллективе ДОО явно доминирующим типом организационной культуры является бюрократический. Это означает, что выявленная организационная культура имеет следующие характеристики: наличие формальных правил и установленных процедур работы; основные качества руководителя - способность организовывать и координировать работу подчиненных; для

руководства и сотрудников очень важно поддерживать плавный ход деятельности организации; долгосрочные цели организации - обеспечение стабильности деятельности и сохранение необходимых уровней затрат; сотрудники ценят стабильность своего положения и предоставление им гарантий сохранения рабочего места.

Стабильность работы и сохранность рабочего места, наряду с жесткой иерархией власти, по-видимому, и есть те главные атрибуты профессиональной деятельности воспитателей детских садов, которые обуславливают появление в них бюрократической ОК.

Кроме содержательной характеристики ОК, выявленный по методике К. Камерона и Д. Куинна, профиль организационной культуры позволяет определить также такие ее параметры, как сила и согласованность. Полученный в нашем исследовании профиль организационной культуры в Г1 (женский трудовой коллектив) позволяет говорить о ее безусловной силе (крайнее преобладание баллов в пользу «бюрократической» ОК) и согласованности (акцентирование оценок разных параметров на одной и той же культуре). Эти параметры в Г2 (гендерно смешанный коллектив) выявлены в меньшей степени выраженности.

Параметр «согласованность культуры» нельзя однозначно трактовать как негативное явление даже при том, что тип организационной культуры в женском коллективе выявлен не самый благополучный. Хуже, если у членов коллектива имеются противоречивые оценки ОК, поскольку наличие «культурной несогласованности» создает ощущение утраты целостности и дискомфорт в организации. Согласованность ведет к росту сплоченности культуры, одинаковому отражению культуры разными частями организации. Иначе говоря, плохо, что тип ОК в коллективе воспитателей бюрократический, но хорошо, что большинство членов коллектива оценивают его одинаково (независимо от модальности этих оценок), поскольку это способствует определенному единству и «психологической солидарности» сотрудников.

По «Методике диагностики корпоративной культуры» (В.Н. Лёвкин) уровень организационной культуры в выборке воспитателей ДОО квалифицируется как «средний» (ср. зн. - 152,3 балла), в Г2 (педагоги ДЮСШ) «выше среднего» (180,8 баллов); качество организационной культуры в Г1 характеризуется как «среднее» (67,28 б.), в Г2 - «выше среднего» (79,2 б.); как уровень, так и качество организационной культуры в Г2 (смешанный в гендерном отношении трудовой коллектив ДЮСШ) имеют достоверно более высокие показатели ($t_{эмп.}$ в зоне значимости) по сравнению с таковыми в Г1 (женский коллектив воспитателей ДОО).

В ходе эмпирического исследования выявлены следующие основные факты: уровень организационной культуры по методике «Опросник OCS» в выборке воспитателей ДОО квалифицируется как «средний», в контрольной выборке - как «высокий», однако различия недостоверны; по методике «OCAI» наиболее выражена в обеих выборках «бюрократическая» корпоративная культура, в Г1 (воспитатели ДОО) этот тип ОК оказался явно доминирующим, но $t_{эмп.}$ не подтвердил межгрупповых различий; достоверно больший балл выявлен в Г2 по «рыночной» корпоративной культуре; полученный в Г1 профиль ОК позволяет говорить о ее силе и согласованности; по методике В.Н. Лёвкина, как уровень, так и качество организационной культуры в Г2 (смешанный коллектив) имеют достоверно более высокие показатели по сравнению с таковыми в Г1 (женский коллектив).

Таким образом, данные диагностики свидетельствуют о необходимости дополнительных коррекционно-развивающих мер по развитию организационной культуры в женском трудовом коллективе воспитателей ДОО. При этом, относительно низкие баллы по всем шкалам методики «Опросник OCS», особенно по шкалам «Управление» и «Работа», указывают на необходимость развития таких параметров ОК, как групповая сплоченность, профессиональная мотивация, стиль руководства и наличие обратных связей в организационных коммуникациях.

Литература:

1. Болдырева Н.В. Особенности управления персоналом на основе гендерных различий // Актуальные вопросы экономических наук. – 2012. - С. 219-223.
2. Герасимов Б.Н. Исследование и развитие организационной культуры // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. - 2019. - №3. – С. 75-87.
3. Ильиных С.А., Бычкова М.М. Профессиональная карьера в гендерном измерении // Теория и практика общественного развития. – 2018. - №2. – С. 75-81.
4. Корягина А.С. Особенности женского трудового коллектива // Международный научный журнал «Символ науки». – 2016. - №12-3. С. 244-246.
5. Махакова Л.С. Влияние гендерных стереотипов персонала по отношению к руководителю на принятие ценностей организационной культуры: дис. ... канд. психол. наук. – М., 2007. – 148 с.
6. Отвечалина О.Б. Особенности гендерных представлений воспитательниц дошкольных образовательных учреждений: автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 2005. - 22 с.
7. Тарханова Е.С. Исследование гендерных различий в управленческой сфере // Электронный научный журнал «Наука. Общество. Государство» - 2017. - Т.5. - № 2 (18). – URL - <http://esj.pnzgu.ru> ISSN 2307-9525

References:

1. Boldy`reva N.V. Osobennosti upravleniya personalom na osnove genderny`x razlichij // Aktual`ny`e voprosy` e`konomicheskix nauk. – 2012. - S. 219-223.
2. Gerasimov B.N. Issledovanie i razvitie organizacionnoj kul`tury` // Mezhdunarodny`j zhurnal gumanitarny`x i estestvenny`x nauk. - 2019. - №3. – S. 75-87.
3. Il`iny`x S.A., By`chkova M.M. Professional`naya kar`era v gendernom izmerenii // Teoriya i praktika obshhestvennogo razvitiya. – 2018. - №2. – S. 75-81.
4. Koryagina A.S. Osobennosti zhenskogo trudovogo kollektiva // Mezhdunarodny`j nauchny`j zhurnal «Simvol nauki». – 2016. - №12-3. S. 244-246.

5. Maxakova L.S. Vliyanie genderny`x stereotipov personala po otnosheniyu k rukovoditelyu na prinyatie cennostej organizacionnoj kul`tury`: dis. ... kand. psixol. nauk. – M., 2007. – 148 s.
6. Otvechalina O.B. Osobennosti genderny`x predstavlenij vospitatel`nicz doskol`ny`x obrazovatel`ny`x uchrezhdenij: avtoref. dis. ... kand. psixol. nauk. – M., 2005. - 22 s.
7. Tarxanova E.S. Issledovanie genderny`x razlichij v upravlencheskoj sfere // E`lektronny`j nauchny`j zhurnal «Nauka. Obshhestvo. Gosudarstvo» - 2017. - T.5. - № 2 (18). – URL - <http://esj.pnzgu.ru> ISSN 2307-9525