

*На правах рукописи*

**МАЛЫШЕВ Владислав Александрович**

**ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА КАК СУБЪЕКТНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ  
НЕГАТИВНОГО ОТНОШЕНИЯ К ДОМИНИРУЮЩЕЙ  
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЕ**

(на материале исследования учреждений УФСИН)

Специальность 19.00.03 - психология труда, инженерная психология,  
эргономика

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата психологических наук

Ярославль 2013

Работа выполнена на кафедре психологии труда и организационной психологии федерального государственного бюджетного образовательного

учреждения высшего профессионального образования «Ярославский государственный университет имени П. Г. Демидова»

**Научный руководитель –** член-корреспондент РАО,  
Заслуженный деятель науки РФ,  
доктор психологических наук, профессор  
**Карпов Анатолий Викторович**

**Официальные оппоненты:** **Леньков Сергей Леонидович**,  
доктор психологических наук, доцент,  
главный научный сотрудник Учреждения  
Российской академии образования  
(УРАО) «Институт  
психолого–педагогических проблем  
детства»  
**Винарчик Елена Анатольевна**  
кандидат психологических наук, доцент  
кафедры психологии личности и  
специальной педагогики ФГБОУ ВПО  
«Владимирский государственный  
университет им. А.Г. и Н.Г. Столетовых»

**Ведущая организация:** Федеральное казенное  
образовательное учреждение высшего  
профессионального образования  
**«Академия права и управления  
Федеральной службы исполнения  
наказаний Академия ФСИН России»**

Защита состоится «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2013 года в \_\_\_\_\_ часов на заседании диссертационного совета Д 212.002.02 в Ярославском государственном университете им. П.Г. Демидова по адресу: 150057, г. Ярославль, проезд Матросова, д. 9, ауд. 208.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова по адресу: 150003, г. Ярославль, ул. Полушкина роща, д. 1а

Автореферат разослан «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2013 года

Ученый секретарь  
диссертационного совета

Клюева Надежда Владимировна

**ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ**

### **Актуальность исследования**

Явление организационной культуры является, как известно, одним из наиболее общих и основополагающих, а его исследование, соответственно, имеет очень большое значение для разработки целого ряда фундаментальных теоретических проблем во многих важных психологических направлениях – в психологии труда, организационной психологии, психологии управления, в теории менеджмента, в психологическом консультировании и др. Исследование данного феномена в целом и его субъектных детерминант, в особенности, содействует решению многих важных в теоретическом отношении проблем, разрабатываемых в них. Так, оно способствует расширению представлений о закономерностях структурной организации личности, уточнению и углублению представлений об основных особенностях профессионализации личности, развитию взглядов, сложившихся в типологическом направлении исследования личности, а также в ряде иных, также значимых в теоретическом отношении психологических проблем.

Не менее значимы исследования такого рода и в собственно прикладном отношении, поскольку доказано, что именно феномен организационной культуры является наиболее сильным – комплексным по своей природе и мощным по степени своего влияния фактором всего организационного функционирования. Следовательно, в нем заложены и аналогичные, то есть также наиболее действенные средства для повышения эффективности этого функционирования.

До настоящего времени ряд очень значимых и в теоретическом и в практическом плане аспектов данной проблемы остаются все еще слабо изученными. Одним из главных среди них выступает *феномен контркультурности*, имеющий достаточно сложную структуру и многоплановые проявления поведенческого характера. Действительно, уже на самых начальных этапах разработки проблемы организационной культуры сложились предпосылки для обращения к данному феномену. В работах многих исследователей, начиная с Э. Шейна, подчеркивается, что обратная сторона систематизирующего действия организационной культуры – это дезадаптация людей, не принимающих её. Сотрудник в повседневной трудовой деятельности обязан принимать решение, знать, какую стратегию поведения осуществить в определенной ситуации в соответствии со своим представлением об организационной культуре в данном учреждении. Вместе с тем, общая направленность большинства исследований (К. С. Камерон, Р. Э. Куин, И. Ансофф, Т. Питерс и Р. Уоттермен и др.) направлена на раскрытие «позитивной стороны» - эталонных функций организационной культуры. Однако, ее обратная – «негативная сторона», связанная с исследованием поведения и личностных особенностей членов организации, не принимающих ее, раскрыта в совершенно недостаточной степени. Многочисленные данные эмпирико-феноменологического характера, и результаты специальных исследований позволяют обоснованно предположить существование устойчивых и инвариантных различий в данном отношении, а также

обусловленность этих различий факторами как субъектного, так и объектного плана.

Таким образом, данная проблема характеризуется сочетанием ее высокой теоретической значимости и практической ценности с явно недостаточным уровнем разработанности в настоящее время. Это обуславливает ее высокую актуальность и настоятельную необходимость интенсификации ее изучения в целом, а также необходимость обращения к ней в данном исследовании.

**Цель исследования:** исследование особенностей и закономерностей детерминации негативного отношения индивидов к доминирующей организационной культуре со стороны основных личностных качеств.

**Задачи исследования:**

1. Провести теоретический анализ проблемы контркультурности в целом и вопросов, связанных с субъектной детерминацией негативного отношения к доминирующей организационной культуре.

2. Разработать психодиагностическую методику, направленную на определение степени и содержания контркультурных тенденций, а также их личностной обусловленности.

3. Спланировать и провести комплексное исследование субъективных детерминант контркультурной направленности личности.

4. Выявить и изучить основные типы личности по их негативному отношению к доминирующей организационной культуре.

**Объект исследования** - организационная культура учреждений и ее взаимосвязь с контркультурными составляющими.

**Предмет исследования** - особенности и закономерности субъектной детерминации негативного отношения к доминирующей организационной культуре со стороны основных личностных качеств.

**Общая гипотеза исследования:** система личностных качеств выступает совокупностью значимых детерминант различий в негативном отношении индивидов к доминирующей организационной культуре.

**Частные гипотезы:**

1. Личностные качества оказывают детерминационное воздействие на формирование контркультурных установок не только на аналитическом, но и на структурном уровне.

2. Существует инвариантная типология личностей по их негативному отношению к доминирующей организационной культуре.

3. Возможна разработка психодиагностической методики, направленной на определение характера и степени выраженности контркультурной направленности личности.

**Методологическую основу исследования составили** фундаментальные положения психологии труда, социальной и организационной психологии. Общенаучную методологию работы определили научные представления о структуре и закономерностях функционирования организационной культуры. В более конкретном плане методология диссертационного исследования включает базовые положения теории рационально–прагматического подхода к определению организационной культуры (И. Ансофф, Т. Питерс, Р. Уоттермен,

Э.Шейн); феноменологического подхода к культуре организации (М. Луи, А. Петтигрю, С. Роббинс К. Куин); теории социокультурного образа организации и работника в ней (А.Н. Назаров, Ю.Д. Красовский); теории конформной и нонконформной личности (С.Аш, Е. Баллэчей, Д. Крэч, Р. Кратчфилд). В качестве методологической основы исследования выступили и фундаментальные положения теории личности, и ее основные типологические различия (К.А. Абульханова-Славская, Л.И. Анцыферова, К.К. Платонов, В.Н. Мясищев, Г. Оллпорт, Т. Шибутани и др.). Методологическими основами исследования выступили работы по проблемам профессионализации личности в организациях разного типа и профессиональной адаптации (Ю.П. Поваренков, Н.П. Фетискин, А.К. Маркова, В.Е. Зеер и др.), а также работы в области организационного консультирования (Т.Ю. Базаров, С.Л. Братченко, Н.В. Ключева).

### **Методы исследования**

В исследовании применялись как известные психологические и психодиагностические, так и специально разработанные и модифицированные в соответствии с его задачами методы и методики – интервью, анализ стажа работы. Психодиагностические методики (шестнадцатифакторный личностный опросник (16 PF) Р. Кеттелла, методика аттестации персонала (МАП) А.А. Васищева).

Была выявлена и реализована необходимость разработки и апробации специальной методики диагностики организационной культуры. Данная методика позволяет диагностировать у обследуемых характер и степень выраженности их контркультурных тенденций и установок – направленность на негативное отношение к доминирующей организационной культуре. Использовались методы структурно-психологического анализа (метод нахождения матриц интеркорреляций, методика построения структурограмм (коррелограмм), методика определения индексов структурной организации личностных качеств, метод  $\chi^2$  для сравнения матриц и структурограмм на их гомогенность-гетерогенность).

Обработка полученных результатов осуществлялась методами математической статистики с использованием программы Statistica 6 и, разработанной на базе НПЦ «Психодиагностика» ЯрГУ им. П.Г. Демидова, психодиагностической экспертной системы Psychometric Expert 8.

### **Научная новизна работы**

Научная новизна результатов диссертационного исследования определяется следующими основными обстоятельствами:

- реализован комплексно–теоретический, эмпирический и прикладной подход, позволяющий исследовать проблемы негативного отношения личности к доминирующей организационной культуре (то есть к феномену контркультурности);

- установлено наличие двух основных форм детерминации негативного отношения к доминирующей организационной культуре – аналитической и структурной и показано, что в основе этого отношения лежит их сочетание;

- доказано, что основной совокупностью детерминант контркультурных тенденций в поведении личности является система основных личностных качеств;

- установлено существование закономерной типологии индивидов по их негативному отношению к доминирующей организационной культуре, дифференцированы четыре конкретных основных типа;

- обосновано положение, согласно которому корректная типология индивидов, демонстрирующих негативные установки по отношению к доминирующей организационной культуре, должна строиться на основе сочетания нескольких критериев, то есть быть многомерной. Показано, что такими критериями, основаниями данной типологии, являются конформизм, стаж работы и мера резистентности индивида по отношению к внешним воздействиям («давлению») на него;

- предложена и апробирована новая психодиагностическая методика, позволяющая проводить определение конкретного типа негативного отношения к доминирующей организационной культуре.

### **Теоретическая значимость**

Значимость результатов данного исследования определяется тем, что они вносят вклад в разработку ряда актуальных и важных в теоретическом отношении психологических проблем. Результаты содействуют уточнению общих представлений о феномене организационной культуры в целом и такого ее важнейшего аспекта, как явление контркультурности, поскольку доказывают существование устойчивой типологии самого контркультурного поведения.

Результаты работы расширяют представления, сложившиеся в типологическом направлении психологии личности, поскольку показывают, как конкретно и на основе каких психологических детерминант формируются устойчивые типологические различия по такому важному в практическом плане параметру, как отношение личности к доминирующей организационной культуре.

Полученные в работе результаты уточняют важные в теоретическом плане представления о закономерностях соотношения двух основных типов детерминации поведения и организации личности со стороны основных личностных качеств - аналитического и структурного.

В работе раскрывается специфика феноменологии контркультурного поведения и ее обусловленность со стороны установленных в исследовании типов контркультурности.

В содержание типологического направления организационной психологии введены представления о четырех основных конкретных типах негативного отношения индивидов к доминирующей организационной культуре - «сильный профессионал», «старожил», «маргинальный тип» и «нонконформист».

Результаты, полученные в данном исследовании, являются значимыми для разработки теоретических основ кадровой работы в организациях при выявлении и определении «групп риска», которые требуют приоритетного

контроля со стороны руководства, а также при решении задач, связанных с формированием кадрового резерва.

### **Практическая значимость**

На основе полученных в работе результатов открывается возможность решения значимых практических задач, связанных с выявлением индивидов, характеризующихся негативным отношением к доминирующей организационной культуре и оказывающих, как правило, аналогичное, негативное влияние на организационное функционирование. Это, в свою очередь, является действенным средством повышения эффективности самого организационного функционирования.

На основе результатов работы возможна ранняя диагностика тенденций к контркультурности поведения – еще на этапе профессиональной ориентации и профессионального обучения, а также разработка на этой основе мер пропедевтического и профилактического характера.

Результаты работы содействуют практическому решению важных для организаций задач, связанных со всем комплексом их кадрового обеспечения и, в особенности, с задачей расстановки кадров на основе учета их контркультурных тенденций.

**Достоверность** результатов исследования обеспечивалась адекватностью его методологических оснований, разносторонним и многоплановым теоретическим анализом проблемы исследования, опорой на методолого-теоретические подходы и принципы психологической науки; использованием методов, адекватных изучаемому явлению и соответствующим целям и задачам исследования; применением апробированных статистических методов обработки эмпирических данных, качественной и количественной оценкой полученных результатов.

**Эмпирическая база исследования** - личный состав исправительных учреждений Ярославской области и Управления федеральной службы исполнения наказания по Ярославской области. Всего в исследовании приняли участие 670 мужчин и 119 женщин в возрасте от 18 до 60 лет.

### **Положения, выносимые на защиту:**

1. Существует закономерность, согласно которой система основных личностных качеств выступает совокупностью значимых детерминант, обуславливающих негативное отношение индивидов к доминирующей организационной культуре. Данная детерминация включает два основных ее типа и дифференцируется на аналитическую и структурную.

2. Специфика структурной детерминации негативного отношения к доминирующей организационной культуре со стороны личностных качеств заключается в том, что в зависимости от их комплекса складываются определенные, инвариантные типы личности, обуславливающие это отношение. Сущность аналитической детерминации состоит в зависимости негативного отношения к доминирующей организационной культуре от отдельных личностных качеств.

3. В основе типологии негативного отношения к доминирующей организационной культуре лежит не только совокупность личностных качеств,

но и стаж индивида, а также мера его резистентности по отношению к внешним воздействиям. Типология личностей по их негативному отношению к доминирующей оргкультуре является трехмерной и образована сочетанием трех базовых оснований – степени конформизма, стажа и меру резистентности индивида к внешним воздействиям.

4. Существуют четыре основных типа негативного отношения к доминирующей организационной культуре обозначенные рабочими понятиями «сильный профессионал», «старожил», «маргинальный тип» и «нонконформист». Данные типы характеризуются значимыми и устойчивыми различиями не только структуры личностных качеств, но и их организационно-поведенческих проявлений.

5. Выявленная и верифицированная в работе типология личностей, негативно относящихся к доминирующей организационной культуре, создает достаточные условия для разработки обоснованной методики диагностики основных типов контркультурного поведения. Данная методика разработана и апробирована в исследовании и зарекомендовала себя в качестве надежного диагностического средства.

**Апробация и внедрение работы** осуществлялась представлением ее материалов на заседаниях методологических семинаров факультета психологии и кафедры психологии труда и организационной психологии Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова (Ярославль, 2011-2013 гг.). Результаты были представлены и обсуждены на конференциях и симпозиумах: на международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы психологии» (Краснодар, ноябрь 2013 г.); на научной интернет-конференции «Психологические барьеры социально-экономических изменений в российском обществе» (Москва, Финансовый университет при Правительстве РФ, ноябрь 2013); на международной молодежной научно-практической конференции «Карьерный успех. Психология и жизнь: on-line» (октябрь 2012 г., Ярославль); на двух международных молодежных научно-практических конференциях «Психология и жизнь: on-line» (2012, 2013 г.г., Ярославль), на международной молодежной научно-практической конференции «Путь в науку. Психология.» (Ярославль, Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, апрель 2013г.) на Всероссийском семинаре "Когнитивные процессы: проблемы, задачи, решения" (Ярославль, Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова», 2013).

Разработанная в исследовании методика изучения и диагностики контркультурной направленности личности интегрирована в автоматизированную психодиагностическую систему. В соответствии с концепцией развития психологической службы уголовно-исполнительной системы на 2007-2010 гг., система Psychometric Expert является обязательной для всех подразделений УИС России.

Материалы диссертации используются в учебном процессе факультета психологии ЯрГУ им. П.Г. Демидова при чтении курсов «Организационная психология», «Психология менеджмента», «Психология труда».



По теме диссертации опубликовано 8 статей, в том числе 3 из них в ведущих научных журналах, включенных в перечень ВАК РФ.

**Структура диссертации.** Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, включающего 103 наименования, 46 из которых - на иностранных языках, и четырех приложений; объем основного текста диссертации изложен на 159 страницах и включает 33 рисунка и 9 таблиц.

### **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

Во **введении** обоснована актуальность исследования, сформулированы цель и основные задачи работы, гипотезы, а также охарактеризована научная новизна, теоретическая значимость и практическая ценность работы, а так же сформулированы положения, выносимые на защиту.

В **первой главе «Теоретические аспекты организационной культуры»** на основании обзора психологических работ анализируются проблемы контркультурности.

В первом параграфе *«Понятия и подходы в изучении организационной культуры»* в контексте истории развития и изучения проблемы рассматриваются научные подходы к рассмотрению понятия организационной культуры.

Современные исследования в области организационной культуры, в основном, посвящены выявлению основных принципов, парадигм, составляющих этот системный феномен, влияющий на поведение людей в организации (Э. Х. Шейн, Ким С. Камерон, Роберт Э. Куин, И. Ансофф, Т. Питерс и Р. Уоттермен). Исследования же тех индивидов, которые в меньшей степени подвержены влиянию доминирующей в организации организационной культуры и руководствуются другим организационным феноменом, имеют также высокую научную значимость. В данной работе уделяется внимание еще более специальной проблеме в сфере организационной контркультуры – выявления типов людей, составляющих организационную контркультуру. Поэтому при рассмотрении подходов к пониманию феномена организационной культуры мы будем останавливаться на вероятных предпосылках склонности к контркультурным тенденциям, так как два этих структурообразующих понятия имеют одно неразрывное основание.

Закономерно предположить, что знания об аспектах организационной культуры элементарного уровня доступны всем людям, которые работают в организациях, имеющих как простую, так и усложнённую структуру. Информация о наличии контркультур доступна еще меньшему числу сотрудников, хотя все строят своё поведение в организации в соответствии с определёнными принципами, вероятно, считая осознание оргкультурных принципов неважным. Наибольший же интерес представляют индивиды, которые вследствие своей профессиональной некомпетентности или крайней неопределённости обнаруживают свою неэффективность, но желают остаться в этой организации или не могут её покинуть. Данные типы могут неполностью соглашаться с принятыми нормами или правилами в группе и даже создавать свои, то есть строить контркультуру основной организационной.

Во втором параграфе «Методы исследования организационной культуры» проводится анализ существующих исследований, затрагивающих различные аспекты в исследовании организационной культуры.

К вопросу о методах исследования организационной культуры следует отметить сложность и специфичность этой сферы деятельности. Помимо слабой теоретической разработанности этой темы и великого множества противоречивых подходов к изучению организационной культуры, следует указать на сложность самого процесса исследования. Исследователи единогласны во мнении, что все обследуемые сотрудники в организации должны быть уверены в анонимности проводимых с ними мероприятий, иначе, исследователю не будут доступны объективные данные. Так же принято, что далеко не все сотрудники подозревают о наличии такого образования, как организационная культура и многие вопросы у них вызывают затруднения. При исследовании организационной контркультуры вышеперечисленные факторы приобретают во много раз большую интенсивность, так как сотрудник начинает задумываться уже о своей безопасности.

Феноменологический подход для исследования организационной культуры применяли М. Луи и С. Роббинс. Они использовали парадигму "социальной определенности", согласно которой индивиды сами творят социальную реальность, определенным образом интерпретируя ее. Таким образом, прямое управление организационной культурой невозможно - между управляющим и управляемым находится механизм интерпретации.

В качестве основного метода изучения организационной культуры с феноменологических позиций предлагается так называемый этнографический метод, близкий включенному наблюдению. Он позволяет наблюдать уникальные факты реальной жизни организации и получать нетривиальные данные, но, поскольку их анализ требует много времени и хорошей теоретической базы, такого рода исследования практически не проводятся. Поэтому в современных науке и практике управления, возникшие в ходе исследований гипотезы, касающиеся, например, влияния организационной культуры на эффективность организации, пока не нашли своего подтверждения.

К вопросу о методе исследования в рамках прагматического подхода необходимо указать тот факт, что наиболее известными методиками исследования организационной культуры является, к примеру, опросник, который разработал К.С. Камерон и Р.Э. Куинн. Преимущества данного метода можно изложить в трех основных аспектах. Во-первых, общая модель описывает ценности культуры организации в связи с каждым отдельным подходом к определению эффективности и сопоставляет перспективу одного подхода со всеми другими; во-вторых, она позволяет классифицировать организации по признаку принадлежности к тому или иному типу культуры и определить силу данной культуры; в-третьих, использование графических профилей может служить эффективным инструментом организационной диагностики.

В третьем параграфе *«Теоретический обзор проблемы организационной контркультуры»* рассматриваются научные подходы к исследованию понятия организационной контркультуры. Современные исследователи организационной культуры указывают на тот факт, что одним из самых важных элементов оргкультуры является оппозиционная субкультура, или контркультура (А. В. Карпов). Среди этих оппозиционных контркультур могут быть выделены следующие виды: 1) прямая оппозиция ценностям доминирующей организационной культуры; 2) оппозиция структуре власти в рамках доминирующей культуры организации; 3) оппозиция к образцам отношений и взаимодействий, поддерживаемых доминирующей культурой. Контркультуры в организациях проявляются обычно в период кризиса или серьезных организационных изменений как форма группового защитного поведения. Некоторые «контркультурные» группы могут стать достаточно влиятельными в ходе крупномасштабных трансформаций, связанных со значительными изменениями в природе, структуре и характере организации. Наличие конфликта между подгруппами, имеющими собственные субкультуры, негативно сказывается на групповой деятельности. Если внутренние проблемы не урегулированы, если люди озабочены шаткостью и неясностью собственного положения, если им неведомы правила игры и потому непонятен подлинный смысл происходящего, они не могут должным образом сосредоточиться на решении насущных проблем организации. С другой стороны, необходимость решения проблем, от которых может зависеть само существование организации, часто приводит к быстрому достижению консенсуса в сфере внутренней интеграции.

Эти люди относятся к определенным группам, и именно поэтому целью данного исследования является изучение основных детерминант типов, составляющих организационные контркультуры.

В четвертом параграфе *«Проблема социокультурного образа организации и работника в ней»* рассматривается научный подход Ю.Д. Красовского к рассмотрению понятия организационной контркультуры. По его мнению, образ организации и работника в ней ориентирует субъекта, как выстраивать свою стратегию поведения в соответствии с изменяющимися условиями в ней.

Образ организации субъективно начинает формироваться с представлением о том, что есть «человек работающий» и каково его социальное окружение. Именно такого мнения придерживается Ю.Д. Красовский, сформулировавший концепцию организационного поведения. Данная концепция предполагает наличие четырех основных стереотипов о том, что из себя представляет сотрудник в организации. Эти стереотипы оказываются ориентирами поведения, как управляющего, так и управляемого персонала. Они различным образом преломляются в сознании руководителей, специалистов и вспомогательных работников, определяя их поступки в конкретных ситуациях.

В пятом параграфе *«Проблема конформной и неконформной личности»* подчеркивается важность изучения феномена конформизма и неконформизма применительно к нашему исследованию.

Говоря о феномене группового давления, многие авторы имеют в виду чисто психологическую характеристику позиции индивида относительно позиции группы, принятие или отвержение им определенного стандарта, мнения, свойственного группе, меру подчинения индивида групповому давлению (С. Аш, Р. Кратчфилд, Е. Баллэчей, Э. В. Чудновский). Опираясь на данное понятие, сотрудников можно разделить на сотрудников-конформистов и сотрудников-нонконформистов.

В шестом параграфе «*Типология индивидов, принадлежащих к организационным контркультурам*» предлагается подход к изучению детерминант контркультурности с помощью математического моделирования.

Существование типов проявляющих контркультурные тенденции, по нашему мнению, обуславливается наличием устойчивых, инвариантных параметров, которые выделяют их из массы других индивидов в организации.

При формировании типологии индивидов, составляющих организационные контркультуры, необходимо основываться на системном понимании природы этого феномена. К контркультурности приводит не один возникший в трудовой деятельности индивида фактор, а их совокупность.

Для обозначения первого параметра выделяемых типов персонал может рассматриваться с позиций наибольшей или наименьшей склонности к независимости или нежелания выделяться, боязни отторжения группой, следования за большинством – *конформизмом*. Для индивидов, не разделяющих или частично разделяющих общепринятую оргкультуру, вероятно, наиболее характерен комплекс психологических особенностей, входящий в понятие конформизм – нонконформизм.

При создании типологии индивидов, составляющих контркультуры, помимо выделения психологических аспектов, нами не могут быть приняты во внимание основные организационно-профессиональные характеристики, которые могут быть выявлены в результате экспертных оценок.

В данном исследовании, исходя из соображений научной обоснованности, необходимо было дифференцировать параметр *стажа* работы индивида в конкретно взятой организации. Исследователями организационной культуры отмечается важность данного понятия, следовательно, оно также весьма весомо с позиций рассмотрения организационной контркультуры. Какой определенный временной промежуток индивид проработал в организации, так он себя и проявил с точки зрения оценки способностей работника и приобретения им практического опыта по своей специальности.

Параметр *силы – слабости* индивида как работника в целом раскрывает, насколько индивид устойчив к влиянию на него различных аспектов деятельности в организации и способен эффективно выполнять поставленные перед ним его руководством задачи.

Три указанных параметра могут быть представлены в качестве ортогональных «векторов», образующих основу для дифференциации основных типов индивидов, составляющих контркультуры. В результате можно построить следующее модельное представление гипотетических типов (см. рис. 1).

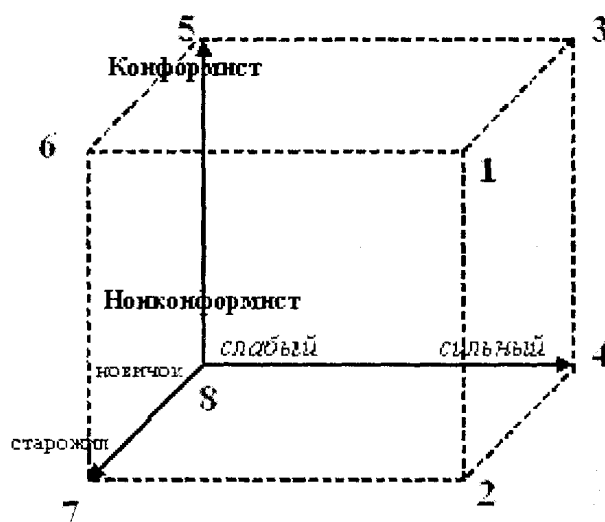


Рис. 1. Теоретическая модель предполагаемой типологии индивидов, проявляющих контркультурные тенденции

В результате выработки концепции с помощью математического моделирования, полярных показателей и с учётом первоначальных факторов выдвинута теоретическая модель предполагаемой типологии индивидов, проявляющих контркультурные тенденции:

1. Сильный тип, старожил, конформист - наиболее адаптированный тип, обладающий авторитетом, как у большинства сотрудников, так и у руководства, участвующий в адаптации вновь прибывших, часто избирающийся наставником, носитель норм, «неприкасаемый».

2. Сильный тип, старожил, нонконформист – тип, обладающий авторитетом, занимающий высокую должностную позицию и адаптированный за счёт противопоставления, отстаивания своей позиции, имеющий сторонников или/и активно пропагандирующий свои, отличные от линии высшего руководства, убеждения.

3. Сильный тип, новичок, конформист (к людям) – уверенный в себе, коммуникабельный, профессиональный, лояльный к организации и её руководству.

4. Сильный тип, новичок, нонконформист (от людей) – уверенный в себе и профессиональный, но не разделяющий общепринятых убеждений вследствие склонности к независимости и каких-либо личных, культурных или связанных с опытом причин.

5. Слабый тип, новичок, конформист (к людям) – не уверенный в своих силах, несамостоятельно принимающий решения (с группой), избегающий неудач, активно пользующийся помощью более опытных сотрудников организации, желая сближения с ней.

6. Слабый тип, старожил, конформист – малоэффективный, некомпетентный, обладающий незначительным авторитетом, однако считающий традиции организации наиболее для себя подходящими, в то же время не любящий принимать решения один, избегающий ответственности.

7. Слабый тип, старожил, нонконформист – тип, имеющий пассивно-агрессивные черты, протестующий против организации, но не имеющий возможности или желания её покинуть, проявляющий косвенную агрессию.

8. Слабый тип, новичок, нонконформист – наиболее неадаптированный тип в организации, загруженный негативными переживаниями, шизоидный тип.

В результате теоретического моделирования представляется логичной типология индивидов, составляющих контркультуры в организации, эта модель нуждается в эмпирической верификации, которую возможно осуществить двумя способами:

1. Путем построения теоретического конструкта, предположения возможной типологии дедуктивным путем.

2. Эмпирическое выявление типов путем применения к выборке кластерного анализа с выделением кластеров обследуемых, имеющих различия в их психологических характеристиках.

Во второй главе *«Процедура исследования типологии индивидов составляющих контркультуры в организациях»* излагаются результаты экспериментальной проверки выдвинутых гипотез.

В первом параграфе *«Особенности модели исследования организационной контркультуры»* подчеркивается важность выбранного нами подхода к исследованию основных детерминантов контркультурности.

В соответствии с предположением о том, что существуют определенные типы людей в организации, имеющие индивидуальные различия, которые в той или иной степени не поддерживают общепризнанной организационной культуры, предпринимается попытка экспериментально выделить данные типы. Осуществить это возможно двумя способами:

1. Путем построения теоретического конструкта, предположения возможной типологии дедуктивным путем.

2. Эмпирическое выявление типов путем применения к выборке кластерного анализа с выделением кластеров обследуемых, имеющих различия в их психологических характеристиках.

Во втором параграфе *«Методология эмпирического исследования, обоснование выборки и организации методов»* представляются основные методики исследования в соответствии с нашей моделью.

Для определения конкретного обследуемого как относящегося к одному из выдвинутых нами типов в исследование был включен первый предполагаемый параметр конформизм – нонконформизм. Данный параметр диагностируется в шестнадцатифакторном личностном опроснике Р. Кеттелла. Параметр «силы или слабости» типа будет определяться с помощью методики экспертной оценки персонала МАП – методики аттестации персонала (А.А. Васищев). Чтобы установить является ли сотрудник старожилем или новичком, выяснялся стаж работы. Также проводилась методика исследования организационной контркультуры МИОК, разработанная нами на основе теоретического обзора.

Всего было продиагностировано 184 человека – сотрудники различных учреждений Федеральной службы исполнения наказания по Ярославской области, как руководящего, так и рядового состава.

В третьем параграфе «*Методика исследования организационной контркультуры*» представлена процедура разработки и дана характеристика авторской методики к исследованию организационной культуры.

Данная методика позволяет выявить основные факторы, которые могут привести к выводу о склонности человека к контркультурности. Решение задач исследования выявило необходимость разработки и апробации специальной методики диагностики организационной культуры, которая была разработана на основе нашего теоретического обзора контркультурности в организациях. За основу стимульного материала были взяты основные итоговые утверждения проблем, которые могут вызывать контркультурные тенденции, в методике сделан акцент на исследуемый нами фактор и на определение особенностей индивидов из контркультур.

Методика позволяет диагностировать у тестируемых в целом осознание существования в организациях организационной культуры, принятие либо непринятие её, вероятность малой адаптации в коллективе, понимание того, что у разных отделов могут быть профессиональные расхождения, различное представление о деловом пространстве и времени, существование невротических организаций, понимание процессов распределения власти, поощрений и наказаний.

В четвертом параграфе «*Логика проведения исследования*» предлагаются вниманию этапы эмпирического изучения детерминант контркультурного поведения.

Логика проведения исследования предполагала реализацию следующих его этапов:

#### 1. Диагностический этап.

В ходе реализации этого этапа проводилась диагностика личностных характеристик испытуемых (по методике 16 PF Кеттелла), определялся их экспертный статус (методики МАП) и проводилась диагностика методикой МИОК.

#### 2. Аналитический этап делился на две части.

2.1. Выделялись группы испытуемых со схожими результатами по методике 16 PF и МАП и объединялись в теоретически выделенные группы.

2.2. Из этих же испытуемых выделялись группы с помощью кластерного анализа без ограничения кластеров для получения эмпирических групп.

3. Структурный этап. На данном этапе исследования нами изучалась структурная организация личностных факторов в группах.

4. Этап реализации метода экспресс- $\chi^2$ . Для выявления сходства – различия в конфигурациях структур психических качеств использовался метод экспресс- $\chi^2$ . Проводилось ранжирование в полученных типах для проведения ранговой корреляции между типами в теоретически и эмпирически выделенных блоках, для выяснения того, существует ли между типами внутри каждого блока корреляционная связь.

#### 5. Этап факторизации.

Полученные матрицы интеркорреляции и теоретического и практического блока подвергались факторному анализу.

6. Этап сравнения полученных данных.

Сравнивались значения полученных факторов и проводилась дополнительная факторизация полученных типов.

В третьей главе «*Сравнительный анализ характеристик представителей составляющих организационные контркультуры*» представлены эмпирические доказательства выдвинутых гипотез и их интерпретация.

В первом параграфе «*Результаты исследования теоретически выдвинутых типов*» приводятся результаты эмпирического исследования типов, выделенных в соответствии с нашим теоретическим конструктом.

На этапе обработки полученных данных применялся метод корреляционного анализа и построения коррелограмм. На основе анализа матриц интеркорреляций нами были построены структуры личностных факторов, относящиеся к определенному типу. Используемая процедура обработки и анализа структур была разработана А. В. Карповым и включала следующие этапы: анализ выявленных корреляционных связей, определение весовых коэффициентов каждого качества в структуре. Затем к каждой структурограмме применялся метод ранжирования, и в теоретически и в практически выделенных типах проводилась ранговая корреляция. Были определены основные структурные индексы: индекс когерентности структур (ИКС), индекс дивергентности (ИДС) и индекс организованности структур (ИОС).

Было выделено восемь теоретических типов, некоторые из них отличаются чрезмерной малочисленностью; это вполне может быть характерно для теоретически выделенных групп по результатам их обследования. Логично сделать вывод, что в организациях бывает очень мало слабых новичков-нонконформистов (Табл. 1).

Таблица 1

**Структурные индексы систем личностных качеств  
в теоретически выделенных типах**

№ типа	ИКС	ИДС	ИОС	Симптомокомплекс по методике Кеттелла
Тип 1	71	65	136	O, MD, Q4
Тип 2	90	81	171	C, MD, G, Q3
Тип 3	53	53	106	H, NA, Q4
Тип 4	78	53	131	C, MD, O
Тип 5	60	64	124	MD, Q4, C, L
Тип 6	34	43	76	Q3, E, Q4
Тип 7	41	36	77	Q2, C, H
Тип 8	53	57	110	I, Q2, L

O – тревожность; MD – представление себя в худшем свете; Q4 – расслабленность;

C – эмоциональная зрелость, G – сила «эго»; Q3 – эмоциональная устойчивость;

H – смелость; NA – неопределенные ответы; L – доверчивость; E – доминантность;

Q2 – нонконформизм; I – чувствительность.

Во втором параграфе «*Результаты исследования экспериментально выдвинутых типов*» приводятся результаты эмпирического исследования типов, выделенных с помощью кластерного анализа.

Переходя к определению эмпирических типов при применении выработанного метода на выборке обследуемых, с помощью кластерного и



структурного анализа выделились менее многочисленные группы обследуемых. По результатам структурного анализа эмпирических типов можно сделать вывод, что формированию типа «сильные работники» способствовали такие факторы, как «представление себя в плохом свете», в то время как формированию типов «слабые старожилы» и «новички нонконформисты» способствовал фактор «нонконформизм».

На основании анализа полученных результатов можно сделать вывод, что практическим путем выделены более равномерные по численности группы, но в основном малочисленные. По результатам аналитического исследования тринадцати эмпирически выделенных типов маловероятно нахождение каких-либо закономерностей, кроме как наличия типов, выражающих нонконформизм, которые формируются в сфере своего диагностического критерия (Табл. 2).

Таблица 2

**Структурные индексы систем личностных качеств  
в эмпирически выделенных типах**

№ кластера	ИКС	ИДС	ИОС	Симптомокомплекс
Кластер 1	77	112	189	С, Q4, O
Кластер 2	106	113	219	Н, NA, Q4, O
Кластер 3	78	79	157	Q2, Q4, С, O
Кластер 4	83	86	163	Н, А, F
Кластер 5	153	69	222	NA, А, Н
Кластер 6	178	148	356	С, MD, G, Q4
Кластер 7	115	154	269	O, MD, I, L
Кластер 8	73	82	155	С, Q1, Q2, M
Кластер 9	119	120	239	MD, Q4, L
Кластер 10	93	110	203	MD, Q4, А
Кластер 11	72	86	158	Q2, Q3, Н
Кластер 12	104	127	231	С, Q4, NA
Кластер 13	119	137	256	I, L, Q2

O – тревожность; MD – представление себя в худшем свете; Q4 – расслабленность; С – эмоциональная зрелость, G – сила «эго»; Q3 – эмоциональная устойчивость; Н – смелость; NA – неопределенные ответы; L – доверчивость; E – доминантность; Q2 – нонконформизм; I – чувствительность; А – общительность; М – мечтательность.

В третьем параграфе «Сравнительный анализ выделенных типов» проведено сравнение полученных типов с помощью метод  $\chi^2$  Пирсона.

При классификации групп и кластерного анализа нами получены теоретически и практически выделенные типы, часть из которых представляют сотрудников, не всегда поддерживающих общепринятую культуру. Далее был решен вопрос об их сопоставлении. Для этого нами был использован метод  $\chi^2$ .

Данный метод заключается в проведении ранжирования полученных весов факторов опросника, в структурограммах, в теоретической и эмпирической группах, затем подсчитывался коэффициент ранговой корреляции внутри каждой группы. Далее возможны два варианта для анализа:

1) Матрица ранговой интеркорреляции не содержит или содержит мало значимых показателей в соответствии с критическими значениями.

2) Матрица ранговой интеркорреляции содержит много значимых показателей в соответствии с критическими значениями.

Именно первый вариант означал бы, что типы в любой из групп имеют мало общего между собой и имеют право на существование. В случае второго варианта между группами есть достоверная связь, и они мало отличаются – тогда вероятность существования типов организационных контркультур снижалась.

По результатам исследования полученных матриц был сделан вывод, что большинство типов в теоретически выделенной группе, а в эмпирически с еще большим преобладанием *различны*, и это подтверждает тот факт, что индивидуальные различия в предполагаемой плоскости контркультурности организации действительно имеют место.

Наиболее не отвечающим нашим требованиям типом является седьмой тип теоретически выделенной группы. Это слабые старожилы, нонконформисты. Вероятно, это наиболее трудно диагностируемая типология людей, которая максимально адаптировалась к условиям работы, смирилась с предъявляемыми им требованиями и мнением о них руководства и коллег по работе, которые ходят «серой тенью», возможно, ни за что не отвечают, но в глубине души таят недовольство к организации, в которой давно трудятся.

В четвертом параграфе «*Этап факторизации*» проведен факторный анализ полученных теоретически и эмпирически выделенных групп.

Для получения более обобщенных выводов необходимо было снизить пространство наблюдаемых переменных, для этого нами был применен факторный анализ. Матрицы ранговых корреляций теоретически и практически выделенных типов, часть из которых представляют сотрудников, не всегда поддерживающих общепринятую культуру, были подвержены факторному анализу методом главных компонент и с последующим варимакс вращением с помощью программы Statistica.

При проведении процедур факторизации в теоретически выделенном типе определилось три фактора (Табл. 3).

Таблица 3

**Результаты факторного анализа матрицы теоретически выделенной группы**

	Фактор	Фактор	Фактор
	1	2	3
Тип 1	<b>0,936</b>	0,255	0,195
Тип 2	<b>0,951</b>	-0,026	0,195
Тип 3	-0,09	0,377	<b>0,805</b>
Тип 4	0,298	0,354	<b>0,811</b>
Тип 5	<b>0,838</b>	0,184	-0,418
Тип 6	0,046	<b>-0,967</b>	-0,116
Тип 7	0,432	<b>0,772</b>	0,376
Тип 8	<b>-0,730</b>	0,311	-0,604

В первом факторе суммарный процент дисперсии переменных, имеющих общее значение «сильный старожил», составляет 79,9 % от общей дисперсии, но в данном факторе анализ значений имеет определенную специфику. Первые два значения имеют точное обозначение как «сильный старожил», для них конформизм не имеет значения, но, переходя к двум нижним значениям, можно увидеть некоторый уклон в сторону слабых новичков с явным конформизмом, таким образом, они, благодаря этому качеству, могут перейти на сторону сильных.

Во втором факторе 53,5 % от общей дисперсии имеет общее значение «нонконформизм», тип 6 был рассмотрен полярно противоположно, так как он имеет отрицательное значение.

В третьем факторе суммарный процент дисперсии переменных, имеющих общее значение «стаж», составляет 46,8 % от общей дисперсии.

Таким образом, мы получили те параметры типологии организационных культур, которые были выдвинуты теоретически в начале работы.

В результате факторизации в эмпирически выделенном типе было получено четыре фактора (Табл. 4).

Таблица 4

#### Результаты факторного анализа матрицы эмпирической группы

	Фактор	Фактор	Фактор	Фактор
	1	2	3	4
Кластер 1	0,285	-0,505	0,208	<b>0,719</b>
Кластер 2	0,217	0,557	<b>0,703</b>	-0,180
Кластер 3	0	-0,157	<b>0,852</b>	0,299
Кластер 4	-0,475	0,590	-0,143	-0,139
Кластер 5	0,034	<b>0,950</b>	0,106	-0,038
Кластер 6	<b>0,872</b>	0,124	0,247	0,141
Кластер 7	-0,296	0,454	-0,608	0,526
Кластер 8	-0,074	<b>-0,953</b>	0,160	-0,193
Кластер 9	0,402	0,252	0,260	<b>0,802</b>
Кластер 10	<b>0,742</b>	0,044	0,481	0,294
Кластер 11	0,182	-0,041	<b>0,704</b>	0,117
Кластер 12	<b>0,884</b>	-0,077	-0,170	0,119
Кластер 13	<b>-0,882</b>	0,093	-0,233	-0,034

В первом факторе суммарный процент дисперсии переменных, имеющих общее значение «стаж», составляет 63,1 % от общей дисперсии, кластер 13 был рассмотрен от обратного. В третьем факторе суммарный процент дисперсии переменных, имеющих общее значение «сильный», составляет 46,3 % от общей дисперсии. Четвертый фактор имеет суммарный процент дисперсии переменных, имеющих общее значение «конформизм», составляющий 41,2 % от общей дисперсии.

Второй же фактор требует отдельного рассмотрения. В данном факторе 39,6% от общей дисперсии не имеет общего значения, в модуле это совершенно идентичные кластеры сильного типа, новички, нонконформисты, но второй

показатель имеет отрицательное значение, следовательно, они противоположны. Именно поэтому нами было выдвинуто предположение существования маргинального типа, который, вероятнее всего, не укладывается в нашу концепцию трех основных компонентов. И если посмотреть на структурограммы этих типов, можно констатировать, что по другим показателям 16PF они совершенно различны.

Посредством факторизации теоретического и эмпирического типов, были выделены схожие факторы в обеих группах, но, чтобы ещё более конкретизировать наши результаты, мы подвергли их анализу с помощью метода, примененного нами на выделенных типах в самом начале нашего исследования.

Также был реализован центроидный метод факторного анализа. Результат – полное совпадение значений первых факторов и смена мест, но не значения последних. Мы подвергли корреляции типы, составляющие основную дисперсию факторов, и получили следующие группы.

Фактор 1 «сила» теоретического типа - 124 человека. Наибольший вес в данной структурограмме имеет фактор представления себя в лучшем свете (MD), фрустрированности – расслабленности (Q4) и чувства долга (G).

Фактор 2 «нонконформизм» теоретического типа - 20 человек. Наибольший вес в данной структурограмме имеет фактор эмоциональной устойчивости (C), представления себя в лучшем свете (MD) и тревожности (O).

Фактор 3 «стаж» теоретического типа - 40 человек. Наибольший вес в данной структурограмме имеет фактор эмоциональной устойчивости (C), представления себя в лучшем свете (MD) и смелости (H).

Структурограммы эмпирически выделенных типов имеют следующее значение.

Фактор 1 «стаж» эмпирического типа - 72 человека. Наибольший вес в данной структурограмме имеет фактор представления себя в лучшем свете (MD), фрустрированности – расслабленности (Q4) и смелости (H).

Фактор 2 «маргинальный» эмпирического типа - 18 человек. Наибольший вес в данной структурограмме имеет фактор смелости (H), тревожности (O) и фактор представления себя в худшем свете (FB).

Фактор 3 «сильный» эмпирического типа - 44 человека. Наибольший вес в данной структурограмме имеет фактор смелости (H), общительности (A) и представления себя в лучшем свете (MD).

Фактор 4 «конформизм» эмпирического типа - 23 человека. Наибольший вес в данной структурограмме имеет фактор эмоциональной зрелости (C), тревожности (O) и фрустрированности – расслабленности (Q4).

Далее в экспериментальных целях мы подвергли ранговой корреляции схожие типы из теоретической и практической групп, и в результате выяснилось, что данные группы факторов с высокой значимостью сильно коррелируют между собой, значит, они действительно схожи. В таблице 5 представлена матрица ранговой корреляции значимых типов.

**Матрица ранговых корреляций выделенных типов**

Тип	1	2	3	4
1) Сильный профессионал теоретической группы	1			
2) Нонконформист теоретической	<b>0,645</b>	1		
3) Старожил эмпирической группы	<b>0,831</b>	0,353	1	
4) Маргинальный тип	0,149	0,354	0,046	1

В итоге, сопоставляя результаты двух путей нашего исследования, мы пришли практически к одному результату – к качествам, заложенным нами в основу нашей типологии организационных контркультур, за исключением наличия некоего маргинального типа. Данные типы были выделены вследствие наличия стойких детерминант контркультурности и данный факт свидетельствуют о существовании контркультур в организациях.

В пятом параграфе «*Степень адаптированности выделенных типов*» показано насколько адаптированы полученные нами типы в организации и каково их влияние на её деятельность.

Данный обзор сделан с помощью результатов полученных в процессе разработанной методики диагностики организационной контркультуры. Был построен усредненный профиль по каждому из полученных нами типов людей, не поддерживающих общепризнанной организационной культуры.

*В первом типе «сильный профессионал»* констатируется низкое значение по шкале «Знание организационной культуры», «Принятие оргкультуры», «Конфликт как способ адаптации». Этот тип, вероятно, отрицает понятие общепризнанной организационной культуры, либо вследствие своих личностных особенностей, либо профессионального склада.

*Принятие организационной культуры или противоречие в миссии.* Этот тип видит противоречие между возлагаемыми на людей миссиями и осознаваемыми ими самими своего предназначения, при этом миссиями могут называться основные способы разрешения противоречий между организацией и средой. Отделы, которые занимаются материальным обеспечением организации, могут показаться излишне меркантильными в глазах, например, основных исполнителей миссии гуманитарной организации. Эти «неразделяющие» могут исказить миссии, возложенные на них организацией, и действовать несколько иначе, поддерживая то положение, которое для них будет удобней.

Представители такого типа контркультурности, как «сильный профессионал», могут рассматриваться как более склонные к независимости, вероятнее всего, будут придерживаться своей реальности, в то время как объединяющиеся в группы некомпетентные конформисты будут придерживаться аргументов их контрлидера. Имеется также высокий показатель по шкале «распределение поощрений и наказаний». В этой сфере определяются непридерживающиеся, к которым группа либо не применяет санкции по закону оргкультуры, как к не разделяющим глубинные убеждения,

либо применяет, но они на это никак не реагируют. Результат этого типа по данной методике очень близок к типу «конформист»

*Маргинальный тип.* Особенности данного типа можно конкретизировать с помощью фактора «представление о пространстве», включающего в себя основные способы размещения сотрудников в пространстве, допустимые невербальные жесты и личный доступ в каждое пространство. Закономерно предположить, что для независимых и сильных характерно индивидуальное пространство. Слабые часто собираются группами и даже могут действовать группой. Если люди группируются в контркультуры, можно ли выдвинуть предположение о наличии здесь компенсаторной функции не организационной культуры в целом, а контркультуры в ней. Имеется также высокий показатель по шкале «распределение поощрений и наказаний». В этой сфере определяются типы, к которым группа либо не применяет санкции по закону оргкультуры, как к не разделяющим глубинные убеждения, либо применяет, но они на это никак не реагируют. Результат этого типа по данной методике очень близок к типу «конформист».

*Тип нонконформизм.* Показатель фактора «представление о пространстве» имеет низкое значение, имеется высокое значение фактора «самоидентификации». Сотрудник организации отличает свою сферу деятельности от чужой и идентифицирует себя с ней. Но он требует такой организации пространства, которая не препятствовала бы совпадению различных событий во времени, при этом «приватность» обеспечивается уже не закрытием двери кабинета, а обсуждением важных вопросов «в сторонке». Вероятно, представителей данного типа отличает плохое представление того, что в различных ситуациях, находясь уже в границах другого отдела, вполне может возникнуть несоответствие их поведения нормам данного подразделения. Но представителям данного типа это несколько не мешает, ввиду отрицания любых норм, кроме своих. Он чувствует себя свободно в любых субкультурах, в том числе и контркультурах.

В **заключении** диссертационного исследования обобщаются основные теоретические и эмпирические результаты, приводятся выводы, определяются перспективы дальнейшего изучения рассматриваемой проблемы.

#### **Выводы:**

1. Существует закономерность, согласно которой система основных личностных качеств выступает как совокупность значимых детерминант, обуславливающих негативное отношение индивидов к доминирующей организационной культуре. Данная детерминация включает два основных типа и дифференцируется на аналитическую и структурную.

2. В основе типологии негативного отношения к доминирующей организационной культуре лежит не только совокупность личностных качеств, но и стаж индивида, а также меры его резистентности по отношению к внешним воздействиям. Типология личностей по их негативному отношению к доминирующей оргкультуре является трехмерной и образована сочетанием трех базовых оснований – степени конформизма, стажа и меры резистентности индивида к внешним воздействиям.

3. Существуют четыре основных типа негативного отношения к доминирующей организационной культуре, обозначенные рабочими понятиями «сильный профессионал», «старожил», «маргинальный тип» и «нонконформист». Данные типы характеризуются значимыми и устойчивыми различиями не только структуры их личностных качеств, но и организационно-поведенческих проявлений.

4. Обнаруженная и верифицированная в работе типология личностей, негативно относящихся к доминирующей организационной культуре, создает достаточные условия для разработки обоснованной методики диагностики основных типов контркультурного поведения. Данная методика разработана и апробирована в исследовании и зарекомендовала себя в качестве надежного диагностического средства.

5. В исследовании было экспериментально доказано наличие определенной типологии субъектов, составляющих контркультуру общепризнанной организационной культуре.

6. Данная типология была выработана на основе выдвинутого нами теоретического конструкта и анализа работ различных авторов, которые теоретически выделили особенности и составляющие функционирования различных типов организаций.

7. Доказано наличие детерминант типологии контркультурности на базисном уровне посредством шестнадцатифакторного опросника Р. Кетелла и экспертных оценок.

8. Большинство выявленных типов можно конкретизировать с помощью факторов самоидентификации, представления о пространстве, распределения поощрений и наказаний, диагностируемых методикой исследования организационной контркультуры.

9. Неадаптированные типы на фоне общей неопределенности представления о пространстве имеют высокую самоидентификацию и уделяют большое внимание процессам поощрения и наказания. Сильные профессионалы отрицают само понятие общепризнанной организационной культуры.

10. Определение организационных контркультур может быть важнейшей задачей в любой организации. Результаты, полученные в данном исследовании, могут оказать существенную помощь и дополнить в такой сфере кадровой работы как формирование групп риска, которые всегда требуют контроля со стороны руководства.

11. В дальнейшем вероятны исследования имеющие научную значимость для изучения особенностей типов контркультурного персонала, их стратегии поведения в организации, в конфликте, исследования степени «урона», наносимого каждым из типов, эмоционального состояния контркультурантов и способов вероятного разобшения таких контркультур.

Основное содержание работы отражено в следующих публикациях:

**Публикации в ведущих научных журналах,  
включенных в перечень ВАК РФ:**

1. Малышев, В. А. Обоснование наличия типологии индивидов, составляющих контркультуры в организации / В. А. Малышев, А. В. Карпов // Прикладная юридическая психология. – 2011. – № 4 (17). – С. 8–11.

2. Малышев, В. А. Обоснование типологии индивидов, составляющих контркультуры в организациях / В. А. Малышев // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия гуманитарные науки. – 2012. – № 1 (19). – С. 96–98.

3. Малышев, В. А. Результаты экспериментального исследования индивидов, составляющих контркультуры в организациях / В. А. Малышев, А. В. Карпов // Прикладная юридическая психология. – 2013. – № 2 (23). – С. 75–84.

**Другие научные публикации:**

4. Малышев, В.А. Особенности людей составляющих контркультуры организационной культуры организации / В. А. Малышев // Карьерный успех. Психология и жизнь: on-line: сборник материалов международной молодежной научно-практической конференции» (19-21 октября 2012г., г.). Ярославль: Изд-во Академии Пастухова 2012. С. 102-108.

5. Малышев, В.А. Методика исследования организационной культуры / В. А. Малышев // Сборник материалов второй международной молодежной научно-практической конференции «Психология и жизнь: on-line» (18-20 октября 2013 г., г. Ярославль) – Ярославль, ЯрГУ, 2012. С. 111-116.

6. Малышев, В. А. Теоретические предпосылки выявления организационных контркультур / В. А. Малышев // - Актуальные вопросы психологии: Материалы V Международной научно-практической конференции. 2013 г.: Сборник научных трудов. – Краснодар, 2013. – С. 98-103.

7. Малышев, В.А. Контркультурность как психологическая основа коррупции / В. А. Малышев // Психологические барьеры социально-экономических изменений в российском обществе: материалы научной интернет конференции с международным участием./– Москва, 2013. – С. 90-92.

8. Малышев, В.А. О результатах эмпирического исследования сотрудников, составляющих организационную контркультуру / В. А. Малышев // Путь в науку. Психология: материалы международной молодежной научно-практической конференции. – Ярославль: ЯрГУ, 2013. – С. 99.