



**МЕЖГРУППОВЫЕ РАЗЛИЧИЯ В КОНТЕКСТЕ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ**

**О. Е. Кузнецова, кандидат психологических наук, доцент
Северный арктический федеральный университет
им. М. В. Ломоносова, г. Архангельск, Россия**

**INTERGROUP RELATIONS IN THE CONTEXT
OF ORGANIZATIONAL CULTURE**

**O. E. Kuznetsova, candidate of psychological sciences, assistant professor
Northern Arctic Federal University named after M. V. Lomonosov,
Archangelsk, Russia**

Summary. The article is dedicated to the problem of influence of similarity and distinction of group characteristics on intergroup relations in the context of organizational culture. Three directions of the decision of the given problem are marked out: allocation of criteria of group similarity, possible group distinctions and group development study.

Keywords: intergroup relations in organizations; similarity and distinctions of groups; organizational culture.

В отечественной социальной психологии всплеск интереса к изучению межгрупповых отношений в организации приходится на восьмидесятые годы двадцатого века. В качестве главного фактора детерминации межгруппового взаимодействия и восприятия изучались характеристики совместной деятельности групп и возникающие на её основе социальные связи и взаимозависимости между ними: организация труда и характер трудовой деятельности, производственно-экономические факторы, совместная деятельность и требования организационной системы, социально-нормативные требования организационной системы и субъективные факторы [1, 3, 4, 5].

Актуальность изучения данной темы в настоящее время связана с проблемой эффективности организации в новых экономических условиях, зависящей в том числе от конструктивных отношений включенных в нее формальных групп.

Одной из наиболее важных проблем в области социальной психологии межгрупповых отношений остается проблема влияния сходства и различия груп-

повых характеристик на межгрупповые отношения. Исследования по данной проблеме дают противоречивые результаты. Так, изучалось влияние подобию установок, статуса групп, сходства культур. В итоге результаты исследований показали, что в некоторых случаях сходство между группами может привести к благоприятным отношениям, а в других – к негативным отношениям [3, 15].

На наш взгляд, одним из перспективных направлений в решении данной проблемы может стать её изучение в контексте организационной культуры. Многие исследователи, занимающиеся проблемой организационной культуры, отмечают, что она регулирует поведение членов организации, оказывая влияние на отношения между ними. С точки зрения П. Н. Шихирева, социально-психологической основой организационной культуры является именно система отношений между людьми в организации, которая проявляется в системе базовых представлений, ценностей, через призму которых человек воспринимает окружающий мир, регулирует деятельность и поведение.



Организационная культура с помощью базовых представлений определяет отношения между людьми и группами в организации, процессы дифференциации и интеграции [6].

Социально-психологическая феноменология организационной культуры наряду с другими элементами включает различные субкультуры. Современные организации, как правило, представляют собой поликультурные образования, состоящие из субкультур, которые могут выделяться и изучаться на разных уровнях организации. Интерес к изучению организационных субкультур в связи с межгрупповыми отношениями вызывается тем, что субкультуры формальных групп организации могут иметь собственные нормы, ценности, цели, верования, отличающие их друг от друга и от доминирующей организационной культуры. Различия субкультур в символическом, когнитивном, ценностном и других аспектах могут стать источниками негативных межгрупповых отношений.

Таким образом, *целью данной статьи* является анализ возможных направлений изучения проблемы межгрупповых различий в контексте организационной культуры.

В социальной психологии межгрупповые отношения традиционно рассматриваются как противопоставление своей и чужой группы. В действительности группы чаще всего находятся внутри какой-либо более крупной общности, которая определяет и изменяет природу межгрупповых отношений, поэтому в последнее время внимание акцентируется на необходимости изучения всего комплекса горизонтальных и иерархических связей системы, в которую включены группы. В системе организационной культуры любого предприятия формальные группы с разными субкультурами находятся в определенных отношениях между собой и определенным образом соотно-

сятся с общей организационной культурой. Сила организационной культуры с точки зрения многих исследователей определяется степенью разделяемости базовых представлений и ценностей, четкостью приоритетов и гибкостью [2]. Таким образом, для того чтобы организационная культура была сильной, предпочтительнее, чтобы субкультуры были поддерживающего типа, т. е. были сходными между собой [9]. Однако здесь возникает вопрос о том, как это повлияет на межгрупповые отношения данных субкультурных групп.

Опираясь на результаты существующих исследований, нам представляется возможным выделить три направления решения данной проблемы.

Первое направление – это определение критериев сходства групп и выделение на этой основе переменных, влияющих на межгрупповые отношения. Можно выделить следующие критерии сходства:

- 1) класс подразумеваемых сходств (социально-демографические характеристики, ценности, особенности группы и индивидов);
- 2) степень предполагаемого сходства (полное или частичное);
- 3) значение и смысл сходства для личности и группы;
- 4) объём и широта диапазона сходств (по ряду различных характеристик или в рамках одной сферы);
- 5) реальное или субъективно воспринимаемое.

Некоторые исследователи полагают, что фактором предубеждений является воспринимаемое сходство между группами, другие исследователи считают, что речь должна идти о степени сходства [9, 11].

Согласно «идиокультурному» подходу к изучению организационных субкультур, субкультуры формируются под воздействием не только общеорганизационных, но и собственно групповых представлений и ценностей [7]. В дан-



ном случае интерес представляет выявление таких субкультурных характеристик формальных групп, которые могут усилить проявление феноменов межгрупповой дифференциации или межгрупповой интеграции. С точки зрения И. Р. Сушкова, отношения между группами связаны с оценкой их вклада в совместную деятельность, т. е. наличие субкультурных характеристик (представлений, ценностей и норм), ориентирующих группу на активную совместную деятельность, будет способствовать оптимизации межгрупповых отношений. Однако согласно теории реалистического конфликта группы, сходные по данным субкультурным характеристикам, могут восприниматься как соперники, даже выполняя разные межгрупповые роли [5, 8]. С точки зрения теории угроз наибольшее внимание следует уделить культурной угрозе, которую авторы определяют как воспринимаемое различие между группами по социальным и личностным чертам [15]. В нашем случае это присущие только данной группе субкультурные характеристики, подчеркивающие ее индивидуальность.

Таким образом, проверка данных теорий в организационно-культурном контексте позволит выявить, сходство и различие по каким субкультурным характеристикам формальных групп влияет на характер межгрупповых отношений.

Второе направление опирается на положение о том, что отсутствие межгрупповых различий может вызвать угрозу групповой идентичности и желание установить различие через дифференциацию. В данном случае мы можем применить теорию социальной идентичности и теорию самокатегоризации.

Из предлагаемых вариантов решения проблемы в рамках теории социальной идентичности наиболее оптимистичным является интегративная модель М. Хорнса и М. Хогга, согласно которой необходима двойная идентификация (т. е. суперординатная и груп-

повая, активизирующиеся одинаково), меняющая конфигурацию межгрупповых отношений так, что они становятся взаимно кооперативными и гармоничными. Включенность в суперординатную категорию по-другому заставляет воспринимать различия, которые теперь вызывают у индивидов меньшую предубежденность по отношению к аутгруппе, чем сходство. В качестве суперординатной категории может выступать общая организационная культура, в которую включены субкультуры формальных групп, выступающие в качестве групповых категорий [9, 10]. В этом случае исследования могут идти по следующим направлениям:

- 1) изучение типов организационных субкультур, способствующих гармоничной идентификации в организации;
- 2) изучение социальной идентичности формальных групп разных типов организационных субкультур.

В рамках теории самокатегоризации вызывает интерес концепция прототипа общей категории, являющейся нормой, по которой оцениваются группы как равные или как различные по прототипу. Если аутгруппа отклоняется от прототипа категории, то аутгрупповое отличие оценивается негативно. Ингруппа, входящая в суперординатную категорию, может считать себя более прототипной, а значит, превосходящей по сравнению с аутгруппой, которая будет считаться ненормативной и низшей по статусу. Разногласия между группами могут происходить из двух аспектов: степень включенности в категорию и отличие взглядов на прототип общей категории. Преодолеть эти разногласия помогают стратегии толерантности, согласно которым восприятие различий не рассматривается как нарушение нормы, и такие характеристики прототипа, как слабая репрезентация прототипа, поликультурность, мультимодальность, способствуют позитивной оценке межгрупповых различий [9].



Таким образом, если организационная культура выступает в качестве прототипа, то группа поддерживающего типа субкультуры (по типологии Дж. Мартин) [12] будет положительно оценивать группу с субкультурой, соответствующей прототипу, и проявлять феномены дифференциации – ингрупповой фаворитизм и дискриминацию – по отношению к группам с отклоняющимися от прототипа субкультурами (альтернативной, отстраненной, контркультурами). Следовательно, группы могут восприниматься как равные по включенности в общую категорию – организационную культуру или как различные по прототипу субкультуры. Организационный прототип отражает доминирующие культурные атрибуты, и конфликт между группами может быть редуцирован за счет создания поликультурной нормативной среды.

Третье направление предлагает объяснить парадокс сходства / различия групп через изучение истории развития группы и предыстории межгрупповых отношений [14]. Изучение данной проблемы в организационно-культурном контексте дает возможность выявить динамику межгрупповых отношений формальных групп в соответствии с развитием их субкультур в рамках общей организационной культуры. Изучение данной проблемы может базироваться на концепции Дж. Мартин, согласно которой организационная культура формируется тремя социальными направлениями: интеграция, дифференциация и фрагментация [13]. Применение данной концепции позволит изучить влияние субкультурных характеристик, типов субкультур формальных групп на межгрупповые отношения этих групп в разные периоды развития организационной культуры, её субкультур и организации в целом.

Таким образом, анализ данных направлений и изучение соотношения общей культуры организации и суб-

культур формальных групп, истории их совместного развития, сравнение субкультурных характеристик и типов субкультур намечают дальнейшие перспективы решения проблемы влияния межгрупповых различий на отношения этих групп в организации в контексте изучения организационной культуры.

Библиографический список

1. Агеев В. С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. – М. : МГУ, 1990.
2. Викентьева Е. Н. Привлекательность труда как психологический аспект организационной культуры : дис. ... канд. психол. наук. – СПб. : СПбГУ, 2003.
3. Лунев Ю. А. Социально-психологические факторы детерминации поведения группы в межгрупповом взаимодействии : дис. ... канд. психол. наук. – М., 1991.
4. Позняков В. П. Динамика межгрупповых отношений в трудовом коллективе в условиях организационно-экономических нововведений : дис. ... канд. психол. наук. – М., 1992.
5. Сушков И. Р. Психология взаимоотношений. – М. : Академ. проект ИП РАН; Екатеринбург : Деловая книга, 1999.
6. Шихирев П. Н. Введение в российскую деловую культуру. – М. : Новости, 2000.
7. Bolon D. A Reconceptualization and Analysis of Organizational Culture // Journal of Managerial Psychology. – 1994. – Vol. 9. – Issue 2. – P. 22–28.
8. Deutsch M. Distribute justice. A social psychological perspective. – New Haven and London, 1985. – P. 118–119.
9. Hogg M. Social identity and self-categorization processes in organizational contexts // Academy of managerial review. – 2000. – Vol. 25. – Issue 1. – P. 121–140.
10. Hornsey M. Subgroup relations: A comparison of mutual intergroup differentiation and common intergroup identity models of prejudice reduction // Personality and social psychology review. – 2000. – № 4. – P. 143–156.
11. Jetten J. Intergroup norms and intergroup discrimination: Distinctive self-categorisation and social identity effects // Journal of Personality and Social Psychology. – 1993. – № 71. – P. 1222–1233.
12. Martin J. Organizational culture and counter-culture: an uneasy symbiosis // Organizational Dynamics. – Autumn 1983. – P. 52–64.



13. Martin J. Organizational Cultures and the denial, challenging and acknowledgment of ambiguity // *Managing ambiguity and change* / ed. by Luis R. – John Wiley & Sons Ltd, 1988. – 205 p.
14. Worchel S. Psychology of intergroup relations. – Monterey, CA : Brooks/Cole, 1987. – 599 p.
15. Zarate M. Cultural threat and perceive realistic group conflict as dual predictors of prejudice // *Journal of experimental social psychology*. – 2004. – № 40. – P. 99–105.
8. Deutsch M. Distribute justice. A social psychological perspective. – New Haven and London, 1985. – P. 118–119.
9. Hogg M. Social identity and self-categorization processes in organizational contexts // *Academy of managerial review*. – 2000. – Vol. 25. – Issue 1. – P. 121–140.
10. Hornsey M. Subgroup relations: A comparison of mutual intergroup differentiation and common intergroup identity models of prejudice reduction // *Personality and social psychology review*. – 2000. – № 4. – P. 143–156.

Bibliography

1. Ageev V. S. *Mezhgruppovoe vzaimodeystvie: sotsialno-psihologicheskie problemy*. – M. : MGU, 1990.
2. Vikenteva E. N. *Privlekatelnost truda kak psihologicheskii aspekt organizatsionnoy kultury* : dis. ... kand. psihol. nauk. – SpbGU, 2003.
3. Lunev Yu. A. *Sotsialno-psihologicheskie faktoryi determinatsii po-vedeniya gruppyi v mezhrupovom vzaimodeystvii* : dis. ... kand. psihol. nauk. – M., 1991.
4. Poznyakov V. P. *Dinamika mezhrupovykh otnosheniy v trudovom kollektive v usloviyakh organizatsionno-ekonomicheskikh novovvedeniy* : dis. ... kand. psihol. nauk. – M., 1992.
5. Sushkov I. R. *Psihologiya vzaimootnosheniy*. – M. : Akadem. proekt IP RAN; Ekaterinburg : Delovaya kniga, 1999.
6. Shihirev P. N. *Vvedenie v rossiyskuyu delovuyu kulturu*. – M. : No-vosti, 2000.
7. Bolon D. A. *Reconceptualization and Analysis of Organizational Culture* // *Journal of Managerial Psychology*. – 1994. – Vol. 9. – Issue 2. – P. 22–28.
11. Jetten J. Intergroup norms and intergroup discrimination: Distinctive self-categorisation and social identity effects // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 1993. – № 71. – P. 1222–1233.
12. Martin J. Organizational culture and counter-culture: an uneasy symbiosis // *Organizational Dynamics*. – Autumn 1983. – P. 52–64.
13. Martin J. Organizational Cultures and the denial, challenging and acknowledgment of ambiguity // *Managing ambiguity and change* / ed. by Luis R. – John Wiley & Sons Ltd, 1988. – 205 p.
14. Worchel S. Psychology of intergroup relations. – Monterey, CA : Brooks/Cole, 1987. – 599 p.
15. Zarate M. Cultural threat and perceive realistic group conflict as dual predictors of prejudice // *Journal of experimental social psychology*. – 2004. – № 40. – P. 99–105.

© Кузнецова О. Е., 2014