ВЗАИМОВРЪЗКИ МЕЖДУ СОЦИОКУЛТУРНАТА СРЕДА И ЛИЧНОСТНИТЕ ПЕРСПЕКТИВИ В БЪЛГАРСКИ УНИВЕРСИТЕТИ [1]

проф. дин Георги Петков
доц. дпсн Майяна Митевска-Енчева
Университет по библиотекознание и информационни технологии

CULTURAL DOMAINS IN THE PERSONAL PERSPECTIVES IN BULGARIAN UNIVERSITIES

Prof. Georgi Petkov
Assoc. Prof. Mayiana Mitevska-Encheva
State University of Library Studies and Information Technologies

Abstract: *A comparative analysis in the academic environment has been made as well as their interrelations with the types of traits of personality. The survey results display factors for the dominant organizational culture in the specific university circles. The survey was conducted in the period October 2015 - March 2016 among 717 respondents in four Bulgarian university. Attached methodologies are organizational culture by Cameron &Quinn, culture practices by Hofstede and BIG 5 model. Conclusions have been drawn about the significant differences of the dominant culture. Data have been processed by means of the software SPSS-21.*

Key words: *dominant culture, traits of personality*

Увод

Освен личността, се анализира и ролята на културната среда като детерминираща една или друга форма на проявите на поведението на индивида. Средата се схваща като обобщено понятие на цялата съвкупност от разнообразни условия, които влияят върху дейността на организацията, респ. на академичната, или с които тя трябва да се съобразява като, например: икономически, социални, демографски, политически или други. Самите организации са въплътени в даден културен контекст, който е взаимосвързан с личностните перспективи и провокиран от лидерските позиции.

Изследванията на Х. Хофстеде [13] идентифицират пет измерения на националните култури (властово разстояние, индивидуализъм срещу колективизъм, мъжественост срещу женственост, избягване на неопределеността и дългосрочна срещу краткосрочна ориентация). Той разглежда организационните ценности във връзка с националната култура, като ги възприема като нейна основна проява и „пътеводител” за една организация.

[1] The paper has been written under the Scientific Research Project, financed under Decree number 3 by contract № НИП-2016 State University of Library Studies and Information Technologies.

Актуалността на изследването е съвместяването на гледните точки на личностно и ситуационно ниво в университетска среда като се поставя ударение на чертите на личността, ръководните стилове, доминиращите ценностни ориентации и културните практики. Новост е съчетанието на личностни и ситуационни фактори на организационното поведение в университетска среда в общество, основано на знанието.

Използвани методи

Целта на изследването е да се проследят факторите на среда и личността, които очертават значими взаимовръзки.

Издига се хипотезата, че четирите типа организационен култури и културни практики имат сравнително висока взаимовръзка с чертите на личността и лидерските стилове, тъй като не съществуват поотделно в организацията.

Използвана е комбинация от следните основни взаимно допълващи се изследователски методи, включени в една батерия:

Методиката на К. Камерън и Р. Куин [11] за оценка на четири типа организационна култура: кланова, адхократична, пазарна, йерархична. Това е евристичен изследователски подход за диагностициране на доминиращата организационна култура чрез подразбиращата се скрита структура на основните измерения на психологическия прототип, адаптиран от С. Карабельова [14].

Въпросникът на Г. Хофстеде за културните измерения, адаптиран от С. Карабельова на основата на: разстояние до властта, индивидуализъм – колективизъм, избягване на несигурността.

Чертите на личността и тяхната йерархия при разработения петфакторен модел Големите пет очертава основни характеристики, които са тясно свързани със съвместната дейност в условията на организацията и са взаимосвързани с изпълнението на служебните функции и задължения (The Mini-IPIP – International Personality Item Pool), който съдържа двадесет айтема с петстепенна Ликъртова скала за оценка (Donellan, Oswald, Baird, Lucas, 2006). Скалата е сред най-известните и често използвани инструменти в света, базирана върху т.нар. „петфакторен модел на личността“. При използването на инструмента в различен социокултурен контекст се установява висока вътрешна консистентност, което позволява оценката на петте базисни личностни измерения: екстраверсия, отвореност към нов опит, сътрудничество, целенасоченост и невротизъм. При прилагането на въпросника в българската социокултурна среда напълно се потвърждава петфакторната структура и високата вътрешна консистентност на всяка една от скалите

Самооценката на респондентите на ръководни позиции се измерва с помощта на скалата за самооценка на С. Розенберг (Rosenberg SelfEsteem Scale) [12]. Тази скала е една от най-популярните и най-широко използвани за самооценка в психологията и социалните науки и се състои от десет твърдения, пет от които са реверсивни. Този вариант включва Самооценъчна форма на Многофакторния въпросник за лидерство, Самооценъчна скала Mini IPIP, както и Самооценъчната скала за обща самооценка на Розенбърг. Така използваната методика включва общо 51 въпроса. Вторият вариант е форма за оценка на начина, по който респондентите на изпълнителски позиции възприемат своите преки ръководители. Тестовата батерия включва Оценъчна форма на Многофакторния въпросник за лидерство и Оценъчна скала Mini IPIP.

Използвана е и методика на Б. Бас и Б. Аволио „Многофакторен въпросник за лидерство“ (Multifactor Leadership Questionnaire). Методиката е стандартизирана за български условия от С. Карабельова [14, 4]. и съдържа четири димeнсии, описващи трансформиращия (харизматичен) лидерски стил – Идеализирано влияние, Вдъхновяваща мотивация, Интелектуална стимулация, Индивидуализирано внимание; две димeнсии, описващи транзакционния лидерски стил – Условни награди, Управление на изключенията, една димeнсия, отнасяща се до Избягващия (либерален) стил.

Във връзка с поставените цели и за проверка на хипотезите се прилагат корелационни анализи. Изследването обхваща 717 лица от четири български университета.

Получени резултати

Потвърди се допускането за взаимовръзката между типовете организационни култури и чертите на личността по Големите Пет (вж. табл. 1). Според данните от корелационния анализ като най-значими се извеждат взаимовръзките между целенасочеността и невротизма с всеки тип организационна култура. Макар въпросниците да изследват различни фактори на организационното поведение, може да се твърди, че те до голяма степен са свързани помежду си в своята проява. От получените резултати се оказва, че организационните типове култури и черти на личността, които при дескриптивната статистика са най-изявени, при корелационния анализ са взаимосвързани в положителна степен.

Таблица 1. Взаимовръзки между личност и типовете култури

Култура / Личност	Кланова	Адхократична	Пазарна	Йерархична
Екстраверсия	-,12 ,001	,04 ,352	,06 ,107	-,03 ,491
Сътрудничество	,32 ,000	,16 ,000	,01 ,976	,26 ,000
Целенасоченост	,29 ,000	,29 ,000	,15 ,000	,30 ,000
Невротизъм	-,27 ,000	-,36 ,000	-,20 ,000	-,25 ,000
Откритост	,06 ,119	,13 ,000	,12 ,002	,11 ,003

Ясните оценки и точните процедури, характерни за йерархичната култура, създават вътрешна стабилност и интегрират служителите в една общност. Екстравертите реагират негативно при натиска на прекалена загриженост и ограничени възможности за изява ($r=-0,12$; $p<0,01$). Наблюдават се слаби до умерени взаимовръзки между анализираните променливи. Това означава, че се поставя на едно равнище у личността фокуса към външната и вътрешната среда на организацията. Външният фокус повишава динамиката, иновативността и предприемчивастта. Стимулирането на

креативността, което характеризира иновативната култура, носи със себе си по-голяма отговорност в работата и използването на повече умения, както и научаването на нови знания. Гъвкавостта и ориентацията към потребителите, взаимодействат във висока степен с всички аспекти на организационния живот, тъй като детерминират ключови ценности като творчество, свобода и новаторство (r=0, 13; p<0,001).

Вътрешният фокус се съсредоточава върху начина, по който протича работата и върху типа междуличностна комуникация (r=0,32; p<0,000). Но независимо от ориентацията към вътрешна интеграция или външно позициониране, обединяващи са двете посоки – на иновациите и на добрата междуличностна комуникация. Отчитането на личността и нейният потенциал е начин за постигане на по-висока ефективност, основана на познанията.

Връзката на организационната култура с управленските стилове и обичайните културни практики и чертите на личността може да се търси както в ефективното функциониране на организацията, така и в необходимостта от отчитане на централното място на човешкия фактор за постигане на организационните цели. В този смисъл е потърсена взаимовръзката между измеренията на културните практики и чертите на личността според Големите Пет.

Очертават се умерени корелации между разстоянието до властта и всяка една от чертите на личността, с изключение на невротизма, както и между индивидуализъм/колективизъм със сътрудничеството и целенасочеността. Избягването на несигурността взаимодейства положително значимо единствено с невротизма.

Таблица 2. Взаимовръзки между личност и културните практики

Личност / Културни практики	Екстраверсия	Сътрудничество	Целенасоченост	Невротизъм	Откритост
Разстояние до властта	-,32 ,000	-,34 ,000	-,31 ,000	,52 ,000	-,17 ,017
Колективизъм/ Индивидуализъм	-,02 ,782	-,41 ,000	-,26 ,000	,11 ,104	-,11 ,111
Избягване на несигурност	,04 ,549	-,04 ,540	-,01 ,928	,17 ,013	,08 ,271

Така се извежда прогресивна връзка между строго съблюдаване на всички детайли, силната потребност от зависимост и йерархия, но и на преплитане на индивидуалистични с колективистични нагласи, участие с експертни знания и умения и работа в екип за вземане на решения с цел постигане на консенсус.

Получените резултати от изследването на взаимовръзките между лидерските стилове и типовете култури показват високи корелации между всеки лидерски стил и всяка една от изследваните култури.

Таблица 3. Взаимовръзки между лидерските стилове и организационните култури

Култура / Лидерски стилове	Кланова	Адхократична	Пазарна	Йерархична
Идеализирано влияние, харизма	,56 ,000	,46 ,000	,36 ,000	,63 ,000
Вдъхновяваща мотивация	,52 ,000	,39 ,000	,41 ,000	,61 ,000
Интелектуална стимулация	,52 ,000	,51 ,000	,51 ,000	,65 ,000
Индивидуализирано внимание	,54 ,000	,57 ,000	,60 ,000	,68 ,000
Условни награди	,53 ,000	,59 ,000	,61 ,000	,66 ,000
Управление на изключенията	,50 ,000	,41 ,000	,42 ,000	,58 ,000
Либерално лидерство	,48 ,000	,43 ,000	,38 ,000	,62 ,000

Оказва се, че за успешното организационно поведение е важно да се съгласуват уменията на противоположните лидерски стилове за междуличностните взаимодействия и ориентацията към изискванията на средата, съчетано с уменията за управление на системата за контрол и въвеждането на иновации. Добрата координация от страна на ръководителите, прави предсказуеми външните за организацията промени. Това се приема като добър начин на комуникация и създава очаквания за ефективно изпълнение на задачите.

Според резултатите от извършения корелационен анализ отчетените значими взаимодействия на културните практики с лидерските стилове са отрицателни: на измерението „разстояние до властта“ и „индивидуализъм/колективизъм“ с всеки лидерски стил и на избягването на неопределеността с вдъхновяващата мотивация. Тези данни ясно очертават насочеността на изследваните лица към симбиоза между ориентацията към сигурност и фокусирането върху ключови ценности като конкурентоспособност и инициативност.

Регистрираната висока негативна взаимозависимост потвърждава установената вече тенденция за ориентация към потребителите и търсене на високо качество на изпълнение.

Основните измерения, които се поддържат, са конкурентоспособност, продуктивност, постигане на високи резултати с вътрешен към организацията фокус на стабилност и желание за предсказуемост (вж. табл. 4).

Таблица 4. Взаимовръзки между лидерските стилове и културните практики

Културни практики / Лидерски стилове	Разстояние до властта	Индивидуализъм-колективизъм	Избягване на неопределеност
Идеализирано влияние, харизма	-,25 ,000	-,24 ,000	-,05 ,187
Вдъхновяваща мотивация	-,35 ,000	-,22 ,000	-,08 ,027
Интелектуална мотивация	-,28 ,000	-,25 ,000	-,03 ,408
Индивидуализирано внимание	-,29 ,000	-,15 ,000	,03 ,400
Условни награди	-,30 ,000	-,10 ,007	,06 ,118
Управление на изключенията	-,14 ,000	-,08 ,023	,02 ,665
Либерално лидерство	-,23 ,000	-,24 ,000	,04 ,244

От казаното дотук може да се заключи, че личността съществува в дадени материални и социални условия, които са структурирани и организирани в определени цялости.

Изводи

Резултатите от проведените изследвания показват синхронизация на прояви на доброжелателност, добросъвестност и емоционална стабилност. Установява се значимо влияние на чертите на личността върху всеки един от изследваните лидерски стилове. Резултатът може да се твърди, че е закономерен тъй като чертите на личността са относително независими. Най-силен е ефектът на сътрудничеството върху харизматичния стил, следван от добросъвестността и екстраверсията. Така лидерските стилове в изследваните университети се диктува предимно от взаимовръзките между харизматичния стил с добросъвестността, добронамерeността и емоционалната стабилност. В този смисъл се установява, че лидерските стилове се проявяват предимно с демонстрация на добри социални умения и добросъвестност. Резултатите от изследването показват, че разбирането за успешните лидери се вписва в разбирането за екстравертност на чертите на личността, харизматичност, своевременно вземане на решение и комуникация с множество хора.

Въз основа на проведените емпирични изследвания в български университети се установи, че културните практики очертават социалнопсихологическите особености, които допускат прилагането на консенсусно управление при вземането на реше-

ния за промени. Доминиращите ценности са преобладаващо индивидуалистични, което означава, че хората са насърчавани преди всичко към постигане на индивидуалните си цели, а след това към постигане целите на екипа, без от това да страда ефективността на организацията. Сигурността на работата се изразява в рамка от малко правила, които да се спазват, но и зачитане на йерархичния статус – така се избягва неопределеността и несигурността в университетска среда.

Литература

1. Ригио, Роналд. Въведение в индуствиалната/организационната психология. София, Дилок, 2006. 550 с. ISBN – 10: 954-9994-43-0
2. Миланов, М., Карабельова, С. Негативни нагласи към ромското малцинство и взаимовръзката им с патриотизма и самооценката в български контекст. В: Българско списание по психология, с. 387-393.
3. Alimo-Metcalfe, B., Alban-Metcalfe, R. (2002). Leadership. - In: P., Warr, (Ed.). Psychology at Work. London: Penguin Books, pp. 300-326.
4. Avolio, B., Bass, B., Jung, D. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 72, pp. 441-462.
5. Bass, B. Avolio, B. (1993). Transformational Leadership: A Response to critiques. - In: P. Warr, (Ed.) Psychology at Work. London: Penguin Books, pp. 300-326.
6. Bass, B. (February, 1997). Does the Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries? American Psychologist, pp. 130-139.
7. Bass, B. (1998). Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact. Mahwah, New Jersey: Erlbaum.
8. Bass, B. M. Stodgill’s handbook of leadership: A survey of theory and research. New York: Free Press. 1981.
9. Bass, B. M. Bass and Stogdill’s handbook of leadership: Theory, research and managerial applications. New York: Free Press. 1990. вж. http://www.francisflynn.com/papers/Benjamin_Flynn_2006.pdf
10. Bryman, A. (1996). Leadership in Organizations. - In: S. R. Clegg, C. Handy and W. R. Nord (Eds.), Handbook of Organizational Studies pp. London: Sage, pp. 276-292.
11. Cameron, K., Quinn, R. (1999). Diagnosing and Changing Organizational Culture. Based of the Competing Values Framework. New York: Addison-Wesley, p. 65.
12. Donnellan, M., Oswald, F., Baird, B., Lucas, R. (2006). The Mini-IPIP Scales: Tiny-Yet-Effective Measures of the Big Five Factors of Personality. Psychological Assessment, 18(2), 192–203.
13. Hofstede, G. Cultures and Organizations: Software of the Mind. 2nd Edition, McGraw-Hill USA, 2005; *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, revised and expanded 3rd edition, by Geert Hofstede, Gert Jan Hofstede & Michael Minkov
14. Karabeliova, S., Petrov, D., Milanov, M., Ivanova, E. (2012). Personality traits and risky health behavior. Annual Journal of Psychology, Sofia University (in press).
15. McCrae, R. R & John, O. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality,* 60(2), 174-214.
16. Neikova, M. Decentralization - a major factor in increasing the efficiency of management, Legal collection pt. 20, 2013.
17. Stogdill, Ralph M. Handbook of leadership: A survey of theory and research. New York, NY, US: Free Press. (1974). viii 613 pp. http://psycnet.apa.org/psycinfo/1974-22876-000.