

© 2009 г. А.Ю. Смирнова

ОСОБЕННОСТИ ПОСТРОЕНИЯ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ И АНАЛИЗА ДАННЫХ В ГЕРМЕНЕВТИЧЕСКОЙ ПАРАДИГМЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

Проводится теоретический анализ действующих парадигм социальной психологии, методологических установок эмпирического исследования, выполненного в герменевтической парадигме, описаны результаты эмпирического исследования, особенности верификации суждений в герменевтической парадигме социальной психологии.

Ключевые слова: организационная культура, парадигмы социальной психологии, верификация суждений.

Целью статьи является описание особенностей социально-психологического эмпирического исследования организационной культуры и анализа данных, верификации суждений в герменевтической парадигме социальной психологии. Модель научного исследования, традиционно предлагаемая методологией науки, обычно строится по образцу точных наук [1, с. 50]. Именно такого подхода придерживается экспериментальная социальная психология. Однако в настоящее время в различных научных дисциплинах, в частности естественнонаучных, идет дискуссия о парадигмальном характере научного знания, что отмечается и зарубежными (Т. Кун, М. Полани), и отечественными (В.С. Степин) методологами науки. В социальной психологии эта тенденция утрируется в связи с ее двойственным статусом (социологии или психологии), широким спектром изучаемых явлений, постижение которых в рамках единой (естественнонаучной) парадигмы невозможно, вместе с тем существуют объективные запросы практики на их изучение. Одним из таких феноменов является организационная культура. В новой социально-психологической парадигме высока актуальность качественных методов исследования (предназначенных для максимально полного описания конкретного объекта исследования, выявления его глубинных характеристик, понимания причинно-следственных связей), не предполагающих, как все методы харак-

терные для гуманитарных наук, применение статистических процедур, стандартизацию данных [1].

Современные исследователи, анализирующие вопросы методологии социально-психологической науки (Г.М. Андреева, Л.Н. Аксеновская, П.В. Шихирев), отмечают возможность посредством «гуманитарной ориентации» и использования качественных методов разрешить многие противоречия современной социальной психологии, которая прежде не могла (посредством количественного подхода) выявить «психологические характеристики больших групп, массовые процессы, на том основании, что верификация данных в традиционном позитивистском понимании этого термина невозможна» [1, с. 54]. Приняв стратегию гуманитарных наук со свойственными ей гуманизмом, герменевтикой, стратегией понимания (а не объяснения), приоритетной ролью наблюдения по отношению к эксперименту, социальная психология существенно увеличивает свой исследовательский потенциал. Свойственный социальной психологии плюрализм мнений в отношении ее статуса как естественнонаучной или гуманитарной науки, становление культурологической парадигмы, отмечаемое некоторыми методологами социальной психологии, для адекватного постижения организационной культуры является, безусловно, перспективным подходом, «легализующим» возможность обращения к теоретико-методологическому базису культурологии, рассмотрению социально-психологического содержания некоторых традиционно культурологических понятий, поскольку в своем анализе исследователи организационной культуры, даже те, чьи работы являются классическими в области организационной культуры в социальной психологии (в частности, Э. Шейн), опираются на работы культурологов, анализируют выделенные ими категории, работы кросс-культурных исследователей, и наоборот, последние, анализируя культуры на национальном уровне, рассматривают и организационно-культурный уровень (Д. Мацумото, Г.К. Триандис).

Логика и организация исследования, predetermined герменевтической парадигмой социальной психологии, качественные методы анализа, наблюдение и особое внимание к социальному контексту, посредством чего достигается понимание исследуемого феномена, требуют исследования изучаемого феномена в естественных, а не лабораторных условиях, вследствие чего исследователи не могут произвольно варьировать количество участников вы-

борки, а вынуждены исходить из реального количественного состава групп (подразделений, категорий работников) и запросов практики. Поскольку такие группы часто немногочисленны, традиционные и необходимые для верификации суждений в естественнонаучной (доминирующей) парадигме социальной психологии процедуры статистической обработки данных сопряжены с рядом трудностей, а работа, в которой такие процедуры отсутствуют, может быть не принята научным сообществом, т.к. большая часть исследователей руководствуется именно естественнонаучной парадигмой.

В проведенном нами исследовании верификация основной гипотезы (сходство в системах культурных смыслов, являющихся центральным содержанием социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия, обеспечивает эффективность их совместной деятельности) не вызвала затруднений, т.к. на основании гипотезы были разработаны теоретическая модель социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия и методика оценки социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия, которые прошли апробацию в реально действующих производственных организациях численностью 120 и 650 человек, что и явилось эмпирическим обоснованием гипотезы. Верификация дополнительных гипотез, а именно: сходство культурных характеристик новых членов коллектива и свойственных организационной культуре способствует формированию единой сильной организационной культуры; привнесение новыми работниками новых культурных характеристик в культуру организации способствует формированию новых субкультур – имела ряд ограничений. Для эмпирического обоснования суждений в организации из общего числа принявших участие в исследовании работников были выделены две группы: 1) работники проработавшие менее 1 года (11 человек) – новые работники; 2) руководители подразделений, проработавшие в организации более 10 лет и имеющие максимальные оценки по показателям «карьерный потенциал в компании», «ответствие личных качеств работника требованиям организации», «уровень профессиональной компетентности работника», и др. а также руководители подразделений, имеющие высокие показатели оценки профессиональных и личных качеств, реализовавшие свой карьерный потенциал в организации,

чей стаж работы составил от 20 до 35 лет (носители культуры) – опытные работники – 14 человек.

Результаты данных разработанной нами методики показывали количественное различие двух выборок (новых и опытных) работников в процентах в 9 из 64 выделенных нами для оценки культур эмпирических референтов, что дало основания для предварительного заключения о правомерности гипотез. Однако традиционно для оценки различий двух выборок работников в психологии применяется F-критерий Фишера, но при такой небольшой количественной выборке он показал значимые различия только по одному пункту. Произвольно изменить количество выборки исследователь не может, так как он не может принять в организацию (либо рекомендовать к приему) работников, чьи культурные характеристики отличаются от культурных характеристик организации, так как это, во-первых, может нанести урон организации, то есть не соответствует профессиональной этике, а во-вторых, прием и увольнение работников осуществляется на основании производственной потребности, а не произвольной воли экспериментатора (что обычно для лабораторного эксперимента).

Таким образом, принятая в нашем исследовании герменевтическая парадигма (отдающая приоритет социальному контексту) и логика исследования, предполагающая апробацию методики в реальных организациях, создали как необходимые условия для адекватного понимания данных, обусловили 100 % экологическую валидность разработанного инструмента, так и определенные трудности для математического анализа данных, а именно вынужденность руководствоваться эмпирическими данными небольших количественных выборок – групп, категорий работников на реальном предприятии. Математический анализ эмпирических данных двух этих выборок, полученных посредством разрабатываемой методики показал следующие результаты (таблица 1). Оценка данных посредством традиционного и распространенного в естественнонаучной стратегии научных исследований F-критерия Фишера требует ряда допущений. В выполненном нами исследовании был принят принцип «исследования личности в соответствии с социальным контекстом», который не позволяет произвольно увеличивать количество участников выборки, диктуя необходимость проводить анализ в реальных условиях организации, в то же время, принимая во внимание принцип «экстраполяции на

общности частнонаучных исследований» [1, 2, 3], также свойственной герменевтической парадигме, можно сделать теоретическое допущение, что в организацию за один год будут приняты не 11, а 110 новых работников (что вполне вероятно после преодоления экономического кризиса). После выполненных преобразований, на основании F-критерия Фишера, диагностируются значимые различия по культурным характеристикам двух выборок (110 новых и 140 опытных работников), по 34 из 64 эмпирических референтов, то есть достигается эмпирическое подтверждение гипотез, 11 из них мы приводим в качестве примера в таблице 1.

Таблица 1.

**Количественная оценка различий культурных характеристик группы
новых и опытных работников**

номинации эмпирических референтов	% выборов опытных работников	% выборов новых работников	% выраженные отличий	F-критерий Фишера	F-критерий Фишера для новой выборки
<i>1. человеческие взаимоотношения</i>					
представление о сотрудничестве как базовой форме человеческих отношений	64	77	13	0,7	2,24
представление о борьбе как базовой форме человеческих отношений	24	13	11	–	2,24
<i>1.2. представления об отношениях членов ин-группы:</i>					
приоритет собственных целей во взаимоотношениях с группой, самовыражение	33	37	4	–	0,65
приоритет общих целей, сплоченность и согласие	54	31	23	1,163	3,6
мнение более старших и уважаемых членов группы (семьи, коллектива и т.д.) является приоритетным для личности	28	27	1	–	–
мнение равных по статусу членов своей группы (семьи, коллектива и т.д.) является приоритетным для личности	28	54	26	1,32	4,2
представления о значимых других (вышестоящие)	28	27	1	–	–
представления о значимых других (коллеги)	24	40	16	0,85	2,7
представление о приоритете собственного мнения (индивидуалистический)	46	22	24	1,27	4,04
закрытость культуры	52	39	13	–	2,05
открытость культуры	30	48	18	0,92	2,9

Данное преобразование не только подтверждает гипотезы методом традиционного статистического анализа данных, но также и наглядно показывает трансформацию культуры по мере увеличения принятия в нее работников, чьи характеристики отличны от свойственных организационной культуре.

Таким образом, гуманистическая ориентация социально-психологического исследования заключается в особой значимости социального контекста, отражена в логике построения исследования в реальных организациях, методы математического анализа данных в герменевтической парадигме социальной психологии имеют ряд ограничений [1]. Применение методов математического анализа обосновано на основании допущений, следующих из принципа экстраполяции на общности частнонаучных исследований и возможности свободно строить модели ad hoc [8]. Вследствие этого, посредством интеграции герменевтической и естественнонаучной парадигм оказывается возможным адекватное понимание исследуемого социально-психологического феномена – организационной культуры.

Литература

1. *Андреева Г.М.* Социальная психология. М., 2005.
2. *Аксеновская Н.И.* Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии. Саратов, 2005.
3. *Шихирев П.Н.* Современная социальная психология. М., 1999.

***Саратовский Государственный Университет
им. Н.Г.Чернышевского***

23 июня 2009 г.