

## ПСИХОЛОГІЧНІ ПОРТРЕТИ ПРОФЕСІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ КУЛЬТУР

*У статті розглянуто феноменологію організаційної культури в професійних освітніх середовищах. Організаційна культура освітніх професійних середовищ аналізується як чинник соціалізації і розвитку соціальної компетентності особистості в юності. У статті представлено результати серії емпіричних досліджень рис та цінностей професійних спільнот, визначено способи відтворення професійної культури, представлено узагальнені портрети організаційних професійних культур та аналізується феномен дзеркальності в професійній культурі.*

### Постановка та обґрунтування актуальності теми

Проблема організаційної культури професійно-освітніх середовищ вимагає наукового опрацювання в цілому ряді аспектів, що є цілком новими і малодослідженими. Наукові і практичні пошуки у визначеному напрямі в українській психології розпочалися [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7], однак підхід до професійно-освітніх спільнот як до об'єктів соціального пізнання розроблений поки що фрагментарно. У нашому дослідженні центральною є проблема орієнтації особистості у цінностях, реаліях професійної діяльності та способах відтворення та підтримки організаційної професійної культури в контексті професійних освітніх середовищ. Здобутки вже проведених досліджень [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7] дозволяють продовжити пошуки у визначеному нами напрямі. Актуальність поставлених питань зумовлена важливістю проблеми організаційної культури як чинника формування орієнтацій і компетенцій членів організації у широкому колі соціальних ситуацій.

Для розгортання дослідження проблеми необхідно було здійснити такі кроки: проаналізувати можливості використання поняття організаційної культури щодо характеристики вузівського професійно-освітнього середовища, виділити особливості феноменів організаційної культури освітніх середовищ, створити методичний апарат дослідження організаційної культури та соціально-психологічних феноменів, що його супроводжують: соціальної орієнтації та поведінки студентів та молодих фахівців. Результати серії емпіричних досліджень цих питань представлені у публікаціях авторів статті [5, 6, 7]. У даній статті розглядаються нові питання – про сприй-

няття і категоризацію реальності організаційної культури в професійних освітніх середовищах та способи відтворення професійної культури.

### Концептуальні засади дослідження

Організаційна культура забезпечує інтеграційні функції у спільнотах, що утворюють її, та підтримує сталі інтеграційні ефекти. Вона являє собою той «соціальний клей», який з'єднує розрізнені спільноти, що діють у відповідному середовищі, створює «спільне почування», протидіючи таким чином процесам диференціації, які є неодмінною частиною життєдіяльності спільнот. Організаційна культура пропонує спільну для членів різних груп систему понять, яка слугує основою комунікації і взаєморозуміння. Якщо ці інтеграційні функції порушуються, руйнується життєдіяльність організацій, вони втрачають своє значення. У структурі організаційної культури визначальними є *цінності*. Цінності, настанови та пріоритети складають *ядро організаційної культури* та визначають особливості сприйняття членами організації своєї діяльності, так і самого процесу їх діяльності, системи стосунків, поведінкових норм та дій членів організації у конкретних ситуаціях. Організаційна культура твориться тривалий час і є усталеною, протидіючи змінам та процесам диференціації, вона мало піддається змінам. Стимулюючі зміни особистої поведінки організаційної культури можуть з'явитися завдяки тим самим шляхам, які найбільш дієвим чином формують і розвивають культуру.

**Мета цього дослідження** – проаналізувати особливості сприйняття та категоризації основних рис та цінностей організаційних професійних культур і створити узагальнені психологічні портрети організаційних професійних культур.

**Завдання дослідження:**

1. Дослідити особливості функціонування організаційної культури професійно-освітніх середовищ, що сприймаються та усвідомлюються молодими фахівцями в процесі адаптації до них.

2. Визначити способи підтримання та розвитку організаційної культури у професійно-освітніх середовищах.

3. Визначити домінуючі риси організаційної культури та представити узагальнені психологічні портрети професійних організаційних культур.

**Характеристика методів**

Для вивчення організаційної культури професійно-освітніх середовищ необхідним є комплекс методик, в який входять методи дослідження особистого та професійного самовизначення, методика психологічного портрета як метод виявлення базових цінностей професійного середовища, методика Харисона [6]. У цьому комплексі має особливе значення авторська методика оцінки параметрів організаційної культури професійно-освітнього середовища — *експрес-опитувальник для визначення основних базових вимірів організаційної культури* [6]. Розроблений **Експрес-опитувальник** забезпечує сукупність інформації про психологічну феноменологію організаційної культури професійно-освітніх середовищ. У процесі роботи з цією методикою досліджувані висловлювали свої судження про особливості життя в професійному оточенні (на факультеті); які установки, цінності та норми поведінки характеризують навчання та стосунки студентів (зокрема ті, що сприяють ефективній майбутній роботі за фахом, а також ті, що заважають ефективній майбутній роботі за фахом); аналізували, як, на їхню думку, викладачі заохочують бажані установки, цінності та норми поведінки студентів та які саме установки, цінності, норми поведінки.

**Предметом нашого дослідження** є особливості організаційної культури у професійно-освітніх середовищах, їх сприйняття, категоризація, функціонування, їх інтеграційні впливи та ефекти.

**Об'єктом нашої наукової розвідки** стали студенти одного з провідних українських вузів (м. Київ). Дослідження стосувалося студентів старших курсів, які відзначалися високою успішністю, практичним досвідом роботи за фахом, досвідом участі в різних проектах фахового та суспільного спрямування. Під час вибору студентів старших курсів та груп магістрів ми виходили з того, що вони максимально залучені до контексту своєї професійної культури, що обумовлює можливість досягнення поставленої мети дослідження. Дослідження проводилося з січня 2002 до червня 2007 року. Всього дослідженням було охоплено 1800 осіб, представників різних професійно-освітніх середовищ.

**Виклад основного матеріалу**

Із використанням визначеного комплексу методик нами отримані наступні результати. Першим моментом аналізу виступили ті особливості, які, на думку студентів, є настільки яскравими, що легко виділяються іншими, новачками, які вступають у процес спілкування з викладачами та представниками студентських груп факультету. Всі отримані відповіді були проаналізовані та структуровані з виділенням домінуючих категорій. Домінуюча категорія являє собою узагальнення групи суджень близьких за змістом. У таблиці 1 представлено фрагмент такого аналізу. На підставі домінуючих категорій вдалося створити узагальнені портрети організаційної культури у сприйнятті студентами (табл. 2).

Представлені дані свідчать про те, що особливості організаційної культури значною мірою сприймаються, осмислюються, піддаються реф-

**Таблиця 1. Найбільш яскраві риси організаційної культури, які в першу чергу сприймаються іншими спостерігачами (на прикладі груп факультету інформатики)**

Домінуючі категорії (в порядку значущості)	Приклади суджень, відповідних провідним категоріям
1. Професійний жаргон	«Я думаю, що якби студент з гуманітарного факультету послухав розмову інформатиків, то точно нічого б не зрозумів, оскільки сленг професійний». «Багато, хто не розуміє, про що ми говоримо, бо словник моїх друзів з професійного середовища дуже відрізняється від словника інших людей». «Спілкування суржиком (англо-україно-російським)».
2. Складність діяльності	«Складність завдань та великий обсяг курсів»; «логічне мислення». «Технічний склад характеру».
3. Гордість професійно важливими рисами як виявом неординарності	«Важко сказати, можливо деяка особиста свобода, тип мислення, точність, деяка схибленість. Все це дуже слабо визначено, але що воно є, то є».

Закінчення табл. 1

Домінуючі категорії (в порядку значущості)	Приклади суджень, відповідних провідним категоріям
	«Нас не розуміють та трохи жахаються, але з часом це проходить. Певно, інформатики всі такі».
4. Дружні демократичні стосунки між викладачами та студентами	«Викладачі переважно з повагою ставляться до студентів, не пригноблюють, не знушаються».
5. Підтримка та приязний характер взаємостосунків між студентами	«Ми допомагаємо один одному в навчанні».
6. Працьовитість та професійна залученість	«Бажання навчатися, повага до університету».
7. Енергійність та піднесеність	«Гарний настрій».
8. Зовнішній вигляд	... Майже завжди можна визначити програміста в потоці ...
9. Відстороненість від політичного життя	«Ми є досить пасивними в політичному житті».

Таблиця 2. Найбільш яскраві риси організаційної культури, які в першу чергу визначаються іншими, що виступають у ролі спостерігачів

Професійно-освітнє середовище	Яскраві риси організаційної культури
1. Інформаційні технології	Професійний жаргон, складність діяльності, гордість за свою неординарність, дружні демократичні стосунки між викладачами та студентами, підтримка та приязний характер, працьовитість та професійна залученість, енергійність та піднесеність, специфічний зовнішній вигляд, відстороненість від політичного життя.
2. Економічні науки*	Відкритість та легкість спілкування, професійна зацікавленість, інтелектуальність та демонстрація зверхності, розумні розмови, благополучність.
3. Гуманітарні науки	Заглибленість у професійну культуру, родинність і теплота стосунків, ліберальні цінності, плюралістичність поглядів та поведінки, інтелектуальна насиченість контактів, надмірна балакучість, «всі професори», постійне читання та цитування класиків, аудиторії нагадують бібліотеку, легкий постійний гумор, яскравість особистостей.
4. Природничі науки	Професійна схиленість, професійна лексика, дружелюбність, взаємодопомога, спокійність, аполітичність, незацікавленість у громадському житті.
5. Правові науки	Конкурентна відчуженість та незалежність, відчуття єдиної тісної корпорації, стриманість, формальний «холодний» характер спілкування, корисливість, веселість, спрямованість на майбутні досягнення, «клановість».
6. Суспільні науки (політологія)	Конкурентність, групування, велика кількість малих груп спілкування, амбіційність з проявами агресивності, високий рівень інтелектуальних дискусій, різнобічність інтересів, незалежність та розкутість.
7. Суспільні науки (соціальні працівники)	Хороші обличчя, веселість, демократичні стосунки з викладачами, готовність до спілкування, ентузіазм, позитивна ірраціональність.

\*Студенти відзначають, що рівень культури факультетів є неоднорідним. Так, наприклад, групи студентів «економістів» та «фінансистів» відзначаються, на їхню думку, такими відмінними рисами: економісти більш колективістичні, а фінансисти – ідеалістичні.

лексії і в ролі атрибутів організаційної культури детермінують поведінку членів спільноти у відповідних соціальних ситуаціях. На основі поданих фрагментів можна побачити, що професійно-освітнє середовище в своїй культурі можуть містити певні приписи до утримання від політичної активності. Студенти факультету інформатики та факультету природничих наук характеризують себе як мало зацікавлених у політичній активності, або вони розуміють, що виступають представниками менш політично дієвих спільнот.

У процесі аналізу емпіричних даних було визначено особливості, які можна характеризувати як феномен дзеркальних відображень у професійних культурах. Даний феномен привернув нашу увагу і заслуговує подальшого більш детального вивчення.

**Феномен дзеркальності професійної культури** проявляється в тому, що цінності, які є частиною ідеалів професійної культури, виявляються в домінуючих моделях поведінки, підтверджуються ними. Дзеркальність професійної

культури проявляється у характері взаємодії між викладачами і студентами: заохочувані викладачами цінності та установки виступають в якості саме тих, які студенти вважають найголовнішими яскравими поведінковими проявами в контексті своєї професійної культури. У цьому феномені дзеркальності виявляються зобов'язальні розвиваючі функції організаційної культури.

**В якості своєрідних рис культури**, що проявляються на поведінковому рівні і виділяються іншими при спілкуванні з даною професійно освітньою культурою, виділяються як позитивні особливості (відповідні професійним цінностям), так і негативні (протилежні та невідповідні професійним цінностям). **Позитивними рисами** своєї культури, які сприяють майбутній ефективній роботі за фахом, студенти, що вивчають інформаційні науки і технології, вважають такі: конкуренція, контроль викладачів, відносна свобода вибору поглиблення знань, взаємодопомога, необхідність у постійному самонавчанні, демократичність, привітна атмосфера в стосунках студентів, можливість вибору цікавих дисциплін, досвідчені викладачі. **Негативними рисами своєї культури** студенти, які вивчають інформаційні науки і технології, визначають: лінь студентів, дилетантство та лінь з боку викладачів, нездатність викладачів швидко сприймати щось нове, широкі «демократії» навчального процесу, застарілість деяких курсів, недостатній фаховий рівень викладачів, надзвичайна довіра студентам, списування, халтура, часто некрасива конкуренція, замкненість викладачів щодо порад та допомоги знаходження напряму діяльності, суб'єктивне негативне ставлення деяких викладачів, низький рівень вивчення новітніх технологій, надмірна свобода, слабкий контроль та індивідуальний підхід, відсутність практики, відсутність кмітливості, «халявність».

У контексті даного фрагменту виявляється взаємна залежність поведінкових проявів викладачів (як носіїв культури) та студентів (як засвоювачів культури), єдність поведінкових проявів негативного та позитивного аспекту цінностей. Аналогічний характер між поведінковими проявами позитивних та негативних цінностей властивий усім досліджуваним професійно-освітнім середовищам, що дозволяє зробити певні узагальнення. Позитивні цінності підтримують членів спільноти, їх потенціал самореалізації. Негативні цінності та поведінкові прояви теж поширені в контексті будь-якої професійної культури. Негативні цінності зумовлюють суперечливість життєвих прагнень членів спільноти, засвідчують розуміння своєї мінливості, непостійності і не-

послідовності картини світу, яка формується в культурі, взаємодію між реальною та ідеальною формою культури.

Позитивні та негативні поведінкові прояви в межах професійної культури взаємодіють між собою і є джерелом активності членів спільноти в розвитку культури та її цінностей, тож моменти відступу членів спільноти від власних визнаних цінностей відіграють конструктивну роль у становленні позитивної концептуально-цілісної ідеології професійної культури.

**Основними технологіями підтримання та відтворення професійної культури** у досліджуваних середовищах виступають такі:

*Демонстрація викладачами власного досвіду та професійного успіху.*

- . *Заохочення та підтримка успіхів студентів.*

- . *Інформування (розширення світогляду).*

- . *Мотивування (професійне «зваблення», зацікавлення).*

- . *Допомога в оволодінні діяльністю.*

- . *Створення атмосфери швидкого професійного зростання.*

Викладачі є активно дієвими особами у створенні та підтриманні професійної культури. На думку студентів, вони здійснюють це «всіма можливими шляхами», вказують на цікаві ідеї, допомагають у пошуку проектів і роботи, охоче відповідають на питання, підтримують, заохочують, допомагають подолати труднощі та пасивність студентів.

**Системні принципи технологій підтримання організаційної культури.** Визначені в дослідженні технології формування організаційно-професійної культури базуються на демонстрації переваг свого професійного світу. Така демонстрація є одним із системних принципів відтворення організаційної культури. Другим системним принципом відтворювальних технологій виступає забезпечення відокремленості та унікальності культури.

Технології відтворення організаційної культури мають спільні утворюючі елементи: демонстрація досвіду, заохочення, спосіб викладання, демонстрація ентузіазму, переконання, особистий приклад викладача. Разом з тим технології мають специфічний характер і відрізняються в кожному професійному середовищі.

У контексті кожної культури, як свідчать дані, є частина «незалучених», які скептично сприймають «реальність своєї культури», її цінності та технології відтворення. Така конфронтація являє собою своєрідне контактування з цінностями професійної організаційної культури, оскільки

Таблиця 3. Специфічні технології відтворення професійної культури

Професійне середовище	Технології відтворення професійної культури
1. Інформаційні науки	Створення атмосфери швидкого професійного зростання. Демонстрація викладачами власного досвіду та переваг. Заохочення та підтримка успіхів. Інформування. Мотивування (професійне «зваблення», зацікавлення). Допомога в діяльності. Психологічна підтримка. Вказівка на напрями майбутньої діяльності. Координація дій студентів.
2. Економічні науки	Високі стандарти навчання. Практичний успіх викладачів у бізнесі. Творчий характер викладання. Контроль результатів. Заохочення конкуренції та індивідуальної успішності.
3. Гуманітарні науки	Емоційність у спілкуванні зі студентами. Захопленість творчими спробами студентів. Кожний викладач – особистість. Харизматичність викладачів. Особисті професійні та творчі досягнення викладачів.
4. Правові науки	Утвердження професійної етики. Демонстрація власного досвіду, професійних можливостей та переваг. Демонстрація зразкової моделі поведінки (самоконтроль, нормативність, формальний характер спілкування).
5. Природничі науки	Високі стандарти професійної діяльності. Демонстрація зразкової моделі поведінки (працьовитість, самообмеження, дружній характер стосунків). Заохочення та підтримка.
6. Суспільні науки (політологія)	Відсутність технологій («жодних цінностей, жодних установок») Професіоналізм викладачів. Діалогічний характер навчального процесу. Неформальне спілкування з викладачами.
7. Суспільні науки (соціальна робота)	Заохочення до розвитку власної точки зору. Демонстрація високого професіоналізму в спілкуванні. Творчі діалогічні методи навчання. Ентузіазм та зацікавленість викладачів.

дані свідчать, що частина цієї групи досліджуваних у цілому ряді аспектів перебувають під впливом організаційної культури свого професійного середовища.

**Структура цінностей організаційної культури в різних професійних групах.** При аналізі отриманих відповідей на питання про те, які цінності саме підтримуються та заохочуються в контексті культури, можна прийти до висновку, що цінності, специфічні для кожної окремої культури, поділяються на такі категорії:

1. Принципи та ідеології.
2. Професійно важливі якості.
3. Особистісні якості, які особливо цінуються, спеціально визначаються та утверджуються.
4. Моделі поведінки, що репрезентують цінності.
5. Організаційні принципи як такі (в чистому вигляді).

### Портрети організаційної культури в професійно-освітніх середовищах

Організаційна культура «власних» професійно-освітніх середовищ сприймається студентами як стабільна та відмінна від інших культур. У ролі носіїв та відтворювачів культури професійного середовища визнається переважна більшість викладачів або, в досить значній кількості відповідей, – всі викладачі. Культура визнається як стало функціонуюча та об'єднуюча реальність цінностей, взаємозалежностей, стосунків, моделей поведінки. Студенти демонструють обізнаність у сфері цінностей своєї професійно-освітньої культури та підкреслюють відданість цим задекларованим цінностям.

Отримані в нашому дослідженні, а також у попередніх дослідженнях [5, 6, 7] дані дозволили створити узагальнені портрети організаційної культури в різних професійно-освітніх

середовищах. На підставі визнаних цінностей досліджувані визначили такі своєрідні організаційні культури: культура підтримання індивідуальної своєрідності незалежних соціально дистанційованих інтелектуалів (економісти); культура особистісної самоактуалізації та соціальної втечі (філологи); культура підпорядкування індивідуальності корпоративним цінностям, професійним правилам та особисто прийнятним обмеженням (правники); соціально орієнтована культура довіри та підтримки (соціальні працівники); культура професійної унікальності та специфічної комунікації (соціологи); культура соціальної професійної дієвості (політологи); культура наукової працьовитості, зразковості та доброзичливості (природничники); культура професійної та соціальної аутичності (студенти, що вивчають інформаційні науки та технології) [5].

У професійно-освітніх середовищах формується та узагальнюється професійний та соціальний досвід особистості. У кожній професійній групі через характеристики організаційної культури віддзеркалюється та акумулюється досвід усіх представників даної культури, що зумовлює формування відповідної даному професійному середовищу своєрідної освітньої, професійної та, гіпотетично, політичної культури. Професійна культура системно може бути описана такою характеристикою організаційної культури, як її позитивна спрямованість, котру можна визначити через такі параметри: рівень ініціативності та самостійності в контексті культури; рівень можливостей для особистої відповідальності; орієнтація на високі стандарти якості та продуктивності; стимулювання через заохочення та визнання заслуг; оптимальність часових параметрів організаційної культури; рівень теплоти та підтримки в стосунках у контексті культури; довіра до носіїв

цінностей та досвіду професійної культури [6].

### Висновки

1. У професійно-освітніх середовищах формуються своєрідні організаційні культури, що дозволяють відрізнити дану професійну спільноту від інших та створюють атмосферу ідентифікованості для своїх членів, генерують їх відданість професійним цілям, зміцнюють соціальну стабільність, слугують контролюючим механізмом, котрий спрямовує і формує стосунки та поведінку як професіоналів, так і молодих фахівців.

2. Організаційна культура професійно-освітнього середовища проявляється в особливостях визнання та функціонування цінностей професійної культури та їх структуризації у вигляді певного типу культури, а також в усвідомленні особливостей реальної організаційної культури молодими фахівцями.

3. Вплив професійно-освітнього середовища на розвиток настанов особистості, якими визначається її професійна та суспільна активність, спрямованість та особливості самореалізації, проявляється в: феноменології поведінки у контексті культури в цілому; особистісних концепціях професійного життя та активності.

Представлені нами дані та психологічні портрети професійних організаційних культур відкривають можливості перейти до більш широкого дослідження професійно-освітніх середовищ, ніж це відбувається на даний момент. Як можна очікувати, на основі усвідомленого сприйняття та орієнтації на власну організаційну культуру розвиваються орієнтації та моделі представників даної культури в інших аспектах реальності, зокрема політичні настанови, емоційна оцінка політичного і суспільного контексту, політична компетентність та практична політична поведінка.

1. Казмиренко В. П. Социальная психология организаций.— К., 1993.— 382 с.
2. Карамушка Л. М. Психология управления закладами середньої освіти.— К.: Ніка-Центр, 2000.— 330 с.
3. Серкіс Ж. В. Про організаційну культуру закладу освіти // Практична психологія та соціальна робота.— 2002.— № 9—10.— С. 4—9.
4. Серкіс Ж. В. Нові підходи до управління сучасною освітньою організацією // Соціальна психологія.— 2003.— № 1.— С. 140—150.
5. Гордієнко В. І. Організаційна культура професійно-освітнього середовища // Наукові записки НАУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота.

- Т. 33.— К.: Видавничий дім «КМ Академія», 2004.— С. 55—60.
6. Гордієнко В. І. Аналіз методів дослідження організаційної культури професійно-освітніх середовищ // Наукові записки НАУКМА. Психологічні, педагогічні науки та соціальна робота. Т. 47.— К.: Видавничий дім «КМ Академія», 2005.— С. 60—67.
7. Гордієнко В. І., Копець Л. В. Феноменологія професійної діяльності в групі у контексті стабільності та динаміки організаційних форм // Наукові записки НАУКМА. Психологічні, педагогічні науки та соціальна робота.— Т. 47.— К.: Видавничий дім «КМ Академія», 2006.— Т. 59.— С. 55—60.

*V. Gordienko, L. Kopets*

## **PSYCHOLOGICAL PORTRAITS OF PROFESSIONAL ORGANIZATIONAL CULTURES**

*The article presents phenomena of organizational culture of professional and educational societies. The organizational culture of professional and educational societies is analyzed as a factor of socialization and development of social individual competence in youth. The article introduces to results of series empirical researches of traits and values of professional societies, determined ways of active support of professional culture, presents psychological portraits of professional organizational cultures and analyzes the phenomenon of mirror in professional culture.*