

## АНАЛІЗ МЕТОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНО-ОСВІТНІХ СЕРЕДОВИЩ

*У статті описано результати серії емпіричних досліджень з формування методичного інструментарію для визначення системних характеристик організаційної культури в професійно-освітніх середовищах.*

Актуальність дослідження. Організаційна культура професійно-освітніх середовищ є одним із суттєвих чинників соціалізації молоді людини на початку професійного життя. Однак соціалізаційний вплив такого виміру освітніх середовищ, як організаційна культура, недостатньо вивчено й залишається поза увагою дослідників. Серйозною перешкодою в розгортанні досліджень організаційної культури є відсутність методів діагностики цієї важливої характеристики професійно-освітніх середовищ.

Професійно-освітні середовища створюють суттєві умови для формування різних аспектів соціальної компетентності особистості. Розробка методів, які дають змогу визначити суттєві характеристики функціонування професійно-освітніх середовищ, - надзвичайно важливий та

актуальний напрям у теоретичному і практичному плані.

На попередніх етапах дослідження нами визначено понятійний тезаурус проблеми, розроблено теоретичну модель організаційної культури та її цінностей, емпірично досліджено та підтверджено феномен існування своєрідних організаційних культур професійно-освітніх середовищ, визначено інтегральні характеристики різних професійно-освітніх середовищ та зафіксовано специфічні наслідки організаційної культури: орієнтації особистості в цінностях професійної діяльності, реаліях суспільного та політичного життя країни [1].

Проведена дослідницька робота [1] дає змогу зробити висновок, що поняття організаційної культури є надзвичайно корисним у дослідниць-

кому і особливо в практичному сенсі, однак це поняття та окреслені ним реалії є надзвичайно складними для емпіричного дослідження. Подальший розвиток досліджень вимагає нових підходів у формуванні методів для визначення різних аспектів організаційної культури.

Проведений аналіз засвідчив [1], що формування уявлень про організаційну культуру відбуваються на основі своєрідних теоретичних підходів, що з принципових міркувань уникають кількісних методів дослідження і не вважають ці методи відповідними завданням вивчення організацій. Таким чином, у проблемі діагностики організаційної культури виділяють два основних підходи: ідеографічний підхід (розуміючий, інтерпретативний), який полягає у використанні якісних методів, аналізі документів, «етнографічному» спостереженні, глибинних інтерв'ю; формалізований (кількісний) метод, що характеризується використанням різних стандартизованих опитувальників, які досить часто критикуються як неадекватні щодо дослідницького проекту - вивчення організаційної культури. В нашому дослідженні було поставлено завдання подолати суперечності обох підходів та знайти такі способи емпіричного визначення організаційної культури, які б давали змогу вивчати організаційну культуру як формалізованими методами, так і керуватися при розкритті організаційної парадигми спільними активними дослідженням разом з членами групи (через індивідуальні та групові інтерв'ю з формалізованими індикаторами). Головною ідеєю, на яку орієнтовано наше дослідження, є формування методичного інструментарію так, щоб забезпечити можливість збереження цілісного образу організаційної культури і водночас користуватися статистичними методами в презентації реалій організаційної культури.

**Мета дослідження:** дослідити інтегративні характеристики організаційної культури вузівського професійно-освітнього середовища та складових культур, які її утворюють (окремих професійно-освітніх культур), дослідити емпіричну феноменологію організаційної культури професійних освітніх середовищ, провести вивчення методичного апарату дослідження організаційної культури та соціально-психологічних феноменів, що супроводжують організаційну культуру: соціальної орієнтації та поведінки студентів і молодих фахівців.

#### **Завдання дослідження:**

1) визначити та описати особливості функціонування організаційної культури професійних освітніх середовищ, що сприймаються та усвідомлюються молодими фахівцями в процесі адаптації до них, способи підтримання та розвитку організаційної культури в цих середовищах;

2) вивчити вплив професійно-освітнього середовища на розвиток настанов особистості, якими визначається її професійна та суспільна активність, спрямованість і особливості самореалізації молодих фахівців, та сформувати методичний апарат, адекватний дослідженню цих процесів;

3) провести оцінку розробленого інструментарію для дослідження організаційної культури професійно-освітніх середовищ та визначити ефективні методичні прийоми, що дають можливість визначати та порівнювати особливості організаційної культури в професійних освітніх середовищах як чинника соціальних, професійних та політичних настанов особистості;

4) визначити ефекти впливу організаційної культури професійних освітніх середовищ на орієнтації, настанови студентів на основі порівняльного дослідження функціонування різних професійних культур.

Теоретичною основою дослідження є розроблені нами модель організаційної культури і модель функціонування цінностей у структурі організаційної культури.

В дослідженні використовується понятійний тезаурус, розроблений з метою концептуалізації організаційної культури в професійно-освітніх середовищах [1]. Важливими фрагментами цього тезаурусу є поняття організаційної культури та сильної організаційної культури.

**Організаційна культура** - це система формальних та неформальних правил і норм діяльності, звичаїв, традицій, індивідуальних і групових інтересів, особливостей поведінки членів організації, стиль керівництва, показників задоволеності членів організації умовами праці, рівня співробітництва і сумісності між собою і організацією та перспектив розвитку. **Під сильною організаційною культурою** слід розуміти набір чітко визначених уявлень про цінності та провідні принципи, визнані, підтримані, схвалені всіма членами організації, котрі постійно перебувають у полі їхньої уваги, інтенсивно підтримуються та широко поширюються. Чим більше членів організації поділяють головні цінності, визнають їх важливими і підтримують їх своїми діями, тим сильніша ця організаційна культура.

**Модель організаційної культури.** Організаційна культура може бути визначена через такі базові виміри, як *зміст культури, прояви культури та інтерпретація культури*. **Зміст культури** визначається такими характеристиками, як *місія і стратегія організації, цілі, засоби, контроль та корекція процесів діяльності*. **Проявами культури** є *спільна мова і концептуальні категорії* (вибір методів комунікації, визначення зна-

чень, використовувана мова і концепції); *межі груп і критерії входження та виходу з групи* (спосіб встановлення членства в організації та її групах); *влада і статус* (встановлення правил з набуття, підтримки і втрати влади, визначення та розподіл статусів в організації), *особисті стосунки* (встановлення правил щодо рівня та характеру соціальних стосунків відповідно до статі, віку, рівень відкритості, теплоти, провідні принципи експресії вимог, почуттів, досвіду). Зміст культури та її прояви отримують своє відображення *через інтерпретацію* в ідеології (в «системі віри» або так званої «релігії» організації).

**Модель функціонування цінностей** у структурі організаційної культури розглядає *цінності, настанови та пріоритети* як визначальні в системі відносин, поведінкових норм та дій членів організації в конкретних ситуаціях. Цінності, настанови та пріоритети становлять *ядро організаційної культури* та визначають особливості сприйняття членами організації своєї діяльності, як і сам процес їх діяльності.

**Предмет дослідження:** особливості організаційної культури в професійно-освітніх середовищах, їх сприйняття, категоризація, функціонування, соціалізаційні впливи та ефекти і їх відображення в діагностичних методиках.

**Об'єктом дослідження** стали студенти одного з провідних українських вузів (м. Київ). Дослідження стосувалися студентів старших курсів, яких відзначають висока академічна успішність, практичний досвід роботи за фахом, досвід участі в різних проектах фахового та суспільного спрямування. Оскільки на попередньому етапі дослідження було виявлено докази своєрідності організаційних культур у різних професійно-освітніх середовищах, то під час вибору як об'єкта студентів старших курсів ми виходили з того, що вони максимально залучені до контексту своєї професійної культури, тож виникає можливість встановити особливості організаційної культури, визначені метою дослідження.

Дослідження було проведено з січня по липень 2005 р. У ньому брали участь студенти таких напрямів професійної підготовки: біологи (20 осіб), правники (33 особи), комп'ютерні технології (22 особи), економісти (26 осіб), філософи (20 осіб), культурологи (20 осіб), політологи (25 осіб). Усього - 166 осіб.

### Гіпотези дослідження

**Гіпотеза 1.** Організаційна культура професійно-освітнього середовища виявляється в особливостях визнання та функціонування цінностей професійної культури та їх структуризації у вигляді певного типу культури, а також в усвідом-

ленні особливостей реальної організаційної культури студентами як учасниками освітнього процесу.

**Гіпотеза 2.** На основі усвідомленого сприйняття та орієнтації на власну організаційну культуру розвиваються орієнтації представників цієї культури в інших аспектах реальності, їх професійна та суспільна активність, зокрема, й такі аспекти, як політичні настанови, емоційна оцінка політичного суспільного контексту, політична компетентність і практична політична поведінка.

### Розвиток дослідження включав такі етапи:

**На першому етапі** емпіричного вивчення проблеми було проведено опитування за допомогою розроблених нами опитувальників та низку діагностичних експериментів з метою вивчення психологічної феноменології організаційної культури професійно-освітніх середовищ (2003-2005 рр.).

**На другому етапі** визначено особливості політичної культури та політичних настанов в різних професійно-освітніх середовищах. Основний зміст другого етапу полягав у вивченні залученості студентів із різних професійно-освітніх середовищ до політичної сфери суспільного життя і політичної культури, особливостей їх політичних настанов та особистої політичної культури (2004-2005 рр.).

**На третьому етапі** проведено оцінку діагностичних процедур та методик, розроблених та використаних при дослідженні. Головне завдання третього етапу: оцінка якості і надійності методичного інструментарію, визначення процедур його використання, внесення необхідних коректив і змін в остаточні варіанти методик (2005 р.).

### Методи дослідження

Емпірична оцінка організаційної культури в нашому дослідженні на попередніх етапах проводилася за допомогою різних методів. Узагальнення проведеної роботи призвело до створення авторського методу оцінки параметрів організаційної культури професійно-освітнього середовища - експрес-опитувальника для визначення базових вимірів організаційної культури. Головне призначення даної методики - визначення базових вимірів організаційної культури професійно-освітнього середовища, які визначаються в різних теоретичних моделях організаційної культури як найсуттєвіші [2]. В нашому дослідженні зроблено спробу вивчення цих суттєвих вимірів за допомогою авторського методу, який надає можливість кількісної оцінки даних параметрів.

**Експрес-опитувальник для визначення базових вимірів організаційної культури**

Для кожного твердження зазначте цифру, що відображає Вашу позицію			
1.	Більшість викладачів досить жорстко регламентують діяльність студентів	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Більшість викладачів дозволяє виконання студентами діяльності на свій розсуд
2.	Викладачі уникають того, щоб делегувати студентам відповідальність, додаткові повноваження	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Викладачі дозволяють постійне розширення зони особистої відповідальності студентів
3.	Викладачі орієнтовані на низькі стандарти якості навчальної діяльності	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Викладачі орієнтовані на високі стандарти якості, продуктивності
4.	Викладачі роблять акценти на покарання і міри адміністративного впливу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Викладачі роблять акценти на заохоченні та визнанні заслуг
5.	Для навчального процесу характерні постійні накладки, зриви термінів, неритмічність	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Для навчального процесу, на мій погляд, властивий порядок, усе працює чітко, як годинник
6.	У наших відносинах із викладачами нормою є відсутність тепла і підтримки	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Наші взаємини з викладачами дружні, домінує атмосфера тепла та підтримки
7.	У цілому, настановам, досвіду та знанням викладачів не варто довіряти	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	У цілому настановам, досвіду та знанням викладачів можна довіряти

8. Які особливості життя у Вашому професійному оточенні (на Вашому факультеті), на Ваш розгляд, одразу кидаються в очі сторонній людині чи новачку?

9. Які установки, цінності та норми поведінки характеризують навчання та ставлення студентів Вашого факультету, що, зокрема:

**а) сприяють ефективній майбутній роботі за фахом;**

**б) заважають ефективній майбутній роботі за фахом?**

10. Як викладачі заохочують бажані установки, цінності та норми поведінки студентів?

11. Які саме установки, цінності, норми поведінки заохочують викладачі в процесі навчання та спілкування?

**Аналіз результатів емпіричного дослідження**

**Особливості організаційної культури в різних професійно-освітніх середовищах.** У дослідженні проведено порівняння різних професійно-освітніх середовищ на основі таких показників організаційної культури:

1) рівня ініціативності та самостійності в контексті культури;

2) рівня можливостей для особистої відповідальності;

3) орієнтації на високі стандарти якості та продуктивності;

4) стимулювання через заохочення та визнання заслуг;

5) оптимальності часових параметрів організаційної культури;

6) рівня теплоти і підтримки в стосунках у контексті культури;

7) довіри до носіїв цінностей та досвіду в контексті культури.

*Таблиця. Параметри організаційної культури в різних професійно-освітніх середовищах*

№	*	інформатики	економісти	правники	культуро-рологи	філософи	політологи	біологи
1	6,4	6,3	7,0	5,6	6,6	6,3	7,3	6,0
2	6,1	5,5	7,0	5,3	5,7	6,8	6,6	6,0
3	7,2	6,9	8,0	6,4	6,4	5,8	7,7	8,0
4	6,2	6,6	7,3	5,4	6,2	6,3	5,1	6,3
5	4,7	5,2	6,0	3,4	3,0	4,9	5,5	5,2
6	5,8	6,3	6,3	4,7	5,4	5,6	5,7	6,4
7	7,2	8,1	7,5	6,7	7,5	6,9	6,6	8,3
**		6,0	7,2	5,4	5,8	6,1	6,4	6,6
***		5	1	7	6	4	3	2

значення середнього показника параметра різних аспектів організаційної культури за факультетами

\* середнє значення позитивності організаційної культури загалом

\*\*\* рейтинг організаційної культури за позитивністю

**Загальна характеристика організаційної культури всіх освітніх професійних середовищ.** Дані за вищезазначеним фрагментом дослідження подано в таблиці. Як видно з даних таблиці, загалом у контексті всіх організаційних культур виявляються збалансований підхід щодо

регламентації діяльності студентів (середній показник - 6,4) та «адання можливостей для розширення зони особистої відповідальності (середній показник - 6,1), підтримується орієнтація на високі стандарти виконання діяльності та продуктивності (7,2). Усі професійні освітні культури визнані недостатньо справедливими щодо заохочення та визнання заслуг (6,2), а також недостатньо впорядкованими в часовому вимірі (4,7). Навчальний процес у контексті всіх професійних культур оцінюється як недостатньо ритмічний та впорядкований. Всі культури визнані помірковано (скоріше - недостатньо) підтримуючими і теплими (5,8), однак рівень довіри до своєї професійної культури та визнання носіїв професійних цінностей досить високий (7,2).

**Характеристика організаційної культури в окремих досліджуваних професійно-освітніх середовищах.** Щодо оцінки окремих професійно-освітніх середовищ можна зробити такі узагальнення на основі отриманих даних (таблиця).

Студенти, які вивчають інформаційні технології, висловили оцінки, що їх можна узагальнити так: досліджувана освітня професійна культура орієнтована на високі стандарти продуктивності та якості, збалансована щодо регламентування діяльності та створення можливостей для власних ініціатив, відзначається більшою жорсткістю та обмеженнями порівняно з усіма іншими, поміркованою справедливістю та підтримкою, збалансованістю в часовому вимірі. Найбільш яскрава та домінувальна риса цієї культури - високий рівень визнання та довіри до носіїв професійної культури (8,1).

Студенти економічного напрямку підготовки оцінюють своє професійне освітнє середовище так: досліджувана професійно-освітня культура орієнтована на високі стандарти продуктивності та якості (8,0), має високий рівень можливостей для власних ініціатив студентів, стимулює розширення зони їх особистої відповідальності, відзначається найменшою жорсткістю та обмеженнями порівняно з усіма іншими, справедливістю і підтримкою, впорядкована в часовому вимірі, має високий рівень визнання та довіри до носіїв професійної культури. Найбільш яскрава та домінувальна риса даної культури - її орієнтованість на високі стандарти якості та продуктивності (8,0).

Студенти, які вивчають правничі науки, оцінюють своє професійно-освітнє середовище так: досліджувана професійна культура щодо всіх вимірів має тенденцію до низьких значень, чітко регламентує діяльність та ініціативи, відзначається найбільшою жорсткістю і обмеженнями порівняно з усіма іншими, недостатньою справедливістю (5,4) і підтримкою (4,7), незбалансованістю в часовому вимірі, поміркованим рівнем

визнання та довіри до носіїв професійної культури (6,7). Найбільш яскрава та домінувальна риса даної культури: її тенденційно критичний характер, всі показники є найнижчими серед досліджуваних освітніх культур. Особливо звертає на себе увагу нижчий, порівняно з іншими середовищами, рівень довіри до знань, досвіду та настанов викладачів.

Студенти гуманітарного напрямку підготовки, спеціальністю яких є філософія, висловили оцінки, які дають можливість зробити такі узагальнення: досліджувана професійно-освітня культура найменш орієнтована на високі стандарти продуктивності та якості порівняно з іншими, стимулює ініціативність і спрямована на розширення зони особистої відповідальності студентів, відзначається поміркованою справедливістю і підтримкою, збалансованістю в часовому вимірі. Найбільш яскраві та домінантні риси цієї культури: менш високий рівень визнання та довіри до носіїв професійної культури порівняно з іншими досліджуваними середовищами (6,9) та знижений (порівняно з іншими досліджуваними середовищами) рівень стимулювання високих стандартів якості та продуктивності (5,8).

Студенти гуманітарного напрямку підготовки, спеціальністю яких є культурологія, висловили оцінки, які дають можливість зробити такі узагальнення: досліджувана професійно-освітня культура близька за своїми параметрами до культури філософів, порівняно незначною мірою орієнтована на високі стандарти продуктивності та якості, недостатньо стимулює ініціативність та особисту відповідальність студентів, розбалансована в часових вимірах (найнижчий показник у досліджуваних середовищах - 3,0), відзначається поміркованою справедливістю і підтримкою, має високий рівень довіри до знань, настанов і досвіду викладачів. Найбільш яскрава та домінувальна риса цієї культури: розбалансованість часових вимірів.

Студенти, які вивчають суспільні науки (політологія), висловили оцінки, які дають можливість зробити такі узагальнення: досліджувана професійно-освітня культура орієнтована на високі стандарти продуктивності та якості (7,7), має найвищий рівень можливостей для власних ініціатив студентів (7,3), відзначається збалансованим підходом до зони особистої відповідальності (6,6), найменшою жорсткістю і обмеженнями порівняно з усіма іншими, найменшою справедливістю (5,1) та поміркованою підтримкою, впорядкованістю в часовому вимірі, має середній рівень визнання та довіри до носіїв професійної культури. Найбільш яскраві та домінувальні риси цієї культури: орієнтованість на високі стандарти якості та продуктивності (7,7), зняття обмежень у діяльності студентів (7,3) та

найнижчий рівень справедливості у визнанні заслуг (5,1)

Студенти, які вивчають природничі науки (біологи), висловили оцінки, які дають можливість зробити такі узагальнення: досліджувана професійно-освітня культура орієнтована на високі стандарти продуктивності та якості (8,0), збалансована щодо регламентування діяльності та створення можливостей для власних ініціатив студентів, відзначається поміркованою справедливістю і підтримкою, збалансованістю в часовому вимірі. Найбільш яскраві та домінуючі риси цієї культури: високий рівень визнання і довіри до носіїв професійної культури (8,3) та орієнтованість на високі стандарти якості та продуктивності (8,0).

### **Підсумки аналізу формування методичного апарату дослідження**

Проведене дослідження дало можливість підтвердити висновки, отримані на попередніх етапах дослідження [1], і встановити найцінніші методичні прийоми дослідження організаційної культури та її детермінаційних чинників.

Досвід проведеного дослідження показує, що для оцінки організаційної культури корисні такі методи:

а) *методи дослідження особливостей особистісного та професійного самовизначення студентів у різних професійно-освітніх середовищах*. За допомогою методики особистісного самовизначення «Хто Я» на основі розроблених нами прийомів аналізу встановлено та проведено порівняльний аналіз різних видів особистої ідентичності студентів, які навчаються в різних професійно-освітніх середовищах: психологічної, соціально-рольової, професійної, сімейної та політичної;

б) *методика психологічного портрета типового професіонала як метод виявлення базових цінностей професійного середовища*. Для вивчення сприйняття професійного оточення, змісту і структури провідних цінностей, що регулюють поведінку членів організації, доцільно використовувати в «єдиному прийомі» метод психологічного портрета типового професіонала та сфокусованого групового інтерв'ю. Обидва методи дають змогу вивчати уявлення студентів стосовно їх цінностей і типових моделей поведінки як представників професійної спільноти, розглянути типи поведінки, яким вони надають перевагу. Результатом використання обох методик є визначення базових цінностей професійного середовища, які визнаються більшістю як реальні та дієві;

в) *методика Харісона*. Методика Харісона дає можливість порівнювати організаційні куль-

тури в освітніх середовищах. Методика включає 14 провідних характеристик організаційної культури. Кожен параметр представлено відповідно до чотирьох типів культури: *рольової культури, культури влади, культури діяльності, культури індивідуальності*. Всі типи описують організацію з погляду структури, домінуючих форм діяльності, знаходження центру влади, розміру владної дистанції, характеру формальних та неформальних відносин, цінностей, норм, правил, моделей поведінки членів організації, швидкості реакцій на зовнішні зміни. В опитувальнику міститься 14 позицій, на основі яких фіксується, які саме реалії типу організаційної культури сприймаються або бажані для осіб, котрі беруть участь у дослідженні;

г) *експрес-опитувальник для визначення базових вимірів організаційної культури*.

Під час використання вищезазначеного комплексу методик отримано такі результати.

1. В процесі досліджень встановлено, що в різних професійно-освітніх середовищах формується відповідна середовищу своєрідна особиста ідентичність, яка має специфічні змістовні та формальні характеристики. У представників всіх професійно-освітніх культур система Я-концепції, її структура утворена такими категоріями: психологічна (особистісна), професійна, соціально-рольова, сімейна та політична ідентичність. Політична ідентичність має найнижчий статус у структурі особистісних ідентичностей представників усіх професійно-освітніх середовищ. Соціальні ідентичності досліджуваних поступаються за кількісними показниками особистісній та професійній ідентичності. Встановлено, що політична ідентичність властива студентам, які відзначаються більш розвинутою структурою ідентичності та високим рівнем розвитку професійної ідентичності. Політична ідентичність мінімально наповнена за кількісною характеристикою суджень, що її утворюють, тому ймовірно, що вона має слабкий регулятивний вплив на реальну поведінку студентів. Політичне життя суспільства не входить до пріоритетних сфер інтересів більшості студентів у результаті домінування їх професійних інтересів. За допомогою отриманих даних можна сформулювати таку гіпотезу: якщо професійні інтереси членів організації будуть пов'язані з інтеграцією у суспільний та політичний контекст, то політична ідентичність розвиватиметься й охоплюватиме не лише окремих представників даної культури, а й усіх діючих учасників у контексті даної професійно-освітньої культури.

2. Виділені типи організаційної культури - рольова культура, культура влади, культура діяльності, культура індивідуальності та їх феноменологія сприймаються і функціонують як

динамічні аспекти життєдіяльності освітніх середовищ і впливають *На*. орієнтацію студентів у широкому колі соціальних ситуацій. Отримані емпіричні дані доводять і підтверджують наявність відмінних організаційних культур, що підтримуються в різних освітніх середовищах. Дані свідчать про привабливість організаційних культур діяльності та особистості, як найбільш відкриті та демократичні. Визначено, що насправді домінують в освітніх обстежених середовищах є рольова культура. Домінування рольової культури означає, що організація функціонує чітко, дотримуючись правил внутрішнього розпорядку, законів та інструкцій і виконуючи визначену роль. Поширеною є також серед студентів орієнтація на культуру влади. Культура індивідуальності виявилась мало поширеною та цінною для незначної кількості досліджуваних. Порівняння реального поширеного типу культури та бажаного визначає, що молодь сприйматиме як позитивне явище трансформацію організаційної культури в напрямі культури діяльності та культури особистості, гармонійне поєднання цих культур.

3. Отримані дані надали можливість створити узагальнені портрети організаційної культури в різних професійно-освітніх середовищах. Установлено такі специфічні групи цінностей і особливостей організаційної 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 довір'я 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, які вивчають інформаційні науки і технології).

### **Загальні висновки щодо апробації методичного апарату дослідження**

1. Емпіричні прийоми та процедури, спрямовані на осмислення професійної організаційної культури викликають інтерес у студентів. Упродовж усього дослідження при використанні всіх методичних прийомів опитувані відзначалися високою активністю і зацікавленістю.

2. Для вивчення організаційної культури професійно-освітніх середовищ найбільшу цінність становить комплекс методик, до якого входять:

методи дослідження особливостей особистісного та професійного самовизначення студентів, методика психологічного портрета типового професіонала як метод виявлення базових цінностей професійного середовища, методика Харісона та авторська методика - експрес-опитувальник для визначення базових вимірів організаційної культури.

### **Висновки**

1. У професійно-освітніх середовищах формується та узагальнюється соціальний, професійний і політичний досвід особистості. В кожній професійній групі через характеристики організаційної культури віддзеркалюється та акумулюється досвід всіх представників даної культури, що зумовлює формування відповідної певному професійному середовищу своєрідної професійно-освітньої культури. Освітня професійна культура системно може бути описана такою характеристикою організаційної культури, як її позитивна спрямованість, яку можна визначити через: рівень ініціативності та самостійності в контексті культури; рівень можливостей для особистої відповідальності; орієнтацію на високі стандарти якості та продуктивності; стимулювання заохоченням та визнанням заслуг; оптимальність часових параметрів організаційної культури; рівень теплоти та підтримки в стосунках у контексті культури; довіру до носіїв цінностей і досвіду професійної культури.

2. Залученню до професійного та суспільного життя сприяють організаційні культури, які є позитивними та відзначаються такими характеристиками, як орієнтація на високі стандарти продуктивності та якості, високий рівень можливостей для власних ініціатив студентів, стимулювання розширення зони особистої відповідальності, справедливі та підтримувальні норми, впорядкованість у часовому вимірі, високий рівень визнання та довіри до носіїв професійної культури. Негативні організаційні культури, які відзначаються жорсткістю, обмеженнями, несправедливістю, незбалансованістю в часових вимірах, низьким рівнем визнання та довіри до носіїв професійної культури, формують тенденції відстороненості від професійного та суспільного життя, низький рівень інтересу до професійного та суспільного життя, не здатні створити умови для розвитку професійної та соціальної компетентності особистості. Для розвитку соціальних настанов і компетентності особистості потрібні досконалі форми організаційної професійної культури, які не підтримують процес автономізації даної освітньої професійної культури.

**Основний висновок дослідження:** позитивні результати діяльності досягаються в професій-

но-освітніх середовищах з власною розвинутою своєрідною культурою, що дає змогу відрізнити дану професійну спільноту від інших та створює атмосферу ідентифікованості для членів організації, генерує відданість професійним цілям, зміцнює соціальну стабільність, слугує контролюючим механізмом, котрий спрямовує і формує відносини та поведінку як професіоналів, так і молодих фахівців.

Вивчення проблеми організаційної культури за допомогою кількісних методик ускладнюється тим, що організаційна культура важко піддається кількісній оцінці як надто складне якісне утворення, тому в нашому дослідженні повної емпіричної репрезентації організаційної культури, зрозуміло, не було досягнуто, що є подальшою перспективою нашої дослідницької роботи.

1. Гордієнко В. І. Організаційна культура професійно-освітнього середовища // Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. Т. 33. - Видавничий дім «КМ Академія», 2004. - С. 55-60.

2. Lunatov S. A. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики // Вестник Московского университета. - Сер. 14. Психология. - 1997. - № 4. - С. 55-65.

*V. Gordienko*

## ANALYSIS OF METHODS OF EXPLANATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE OF PROFESSIONAL AND EDUCATIONAL SOCIETIES

*The article presents final results of series empirical researches of methods of explanation of professional and educational societies and systems characteristics of organizational culture of these societies.*