

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ПРОФЕСІЙНО-ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

У нашому дослідженні здійснено спробу підходу до професійно-освітнього середовища та навчального вузівського процесу з точки зору організаційної культури. З цією метою визначено понятійний тезаурус проблеми. Організаційну культуру професійно-освітніх середовищ проаналізовано як чинник соціалізації та розвитку соціальної компетентності особистості в юнацькому віці.

В останні роки в психології зростає інтерес до вивчення організаційної культури [1-6]. Проведені дослідження свідчать, що організаційна культура впливає на успішність діючої організації (процвітаючі організації відзначаються високим рівнем культури) та має важливі наслідки: визначає поведінку й рівень компетентності членів організації в широкому колі соціальних ситуацій. Однак проблемі організаційної культури освітніх організацій приділялося недостатньо уваги. Сьогодні нові форми організаційної культури формуються у вищих освітніх закладах, які прагнуть вийти за рамки застарілих норм, цінностей, регламентів і способів діяльності. Організаційна культура професійно-освітніх середовищ починає яскраво виявлятися і привертати суспільну увагу.

Актуальність дослідження організаційної культури професійних та відповідних їм освітніх середовищ зумовлена реформаторськими задумами суспільних груп, що беруть участь у цих

процесах і нині формують свою культуру з «чистої сторінки», намагаючись задати нові виміри стосункам між організацією та людиною. Нова організаційна культура являє собою недостатньо досліджений та усвідомлюваний об'єкт управління, особливо в аспекті впливів на формування орієнтацій, соціальної поведінки суб'єктів взаємодії цього процесу. В окремих професійних середовищах зміни відбуваються надзвичайно швидко, що супроводжується невідповідністю учасників до адаптації. Пропонуючи стратегії перетворень, професійно-освітні середовища, звичайно, орієнтують співробітників на позитивне сприйняття нововведень, але інновації досить часто викликають опір, і в результаті в освітніх закладах відбувається помітний процес редукації до звичних способів дій та стереотипів, до відновлення традиційних форм поведінки, що не дає змоги забезпечити сучасний рівень підготовки фахівців. Для українського суспільства важливо вирішити питання, як у новій соціокультурній

ситуації перетворити освітні середовища на високо-організовані спільноти з прогресивними системами цінностей, продуктивною діяльністю, що здатні забезпечити умови становлення особистості, яка компетентно вирішує як власні професійні проблеми, так і відзначається громадянською діяльною поведінкою.

Проблема організаційної культури професійно-освітніх середовищ вимагає наукового опрацювання цілого ряду нових та недосліджених аспектів. Наукові й практичні пошуки у визначеному напрямі в українській психології розпочались [2; 3; 5; 6]. У нашому дослідженні в центрі ставиться проблема специфічних наслідків організаційної культури - ефектів орієнтації особистості в цінностях, реаліях професійної діяльності та її оптимальних параметрах. Здобутки вже проведених досліджень [2; 3] дають можливість продовжувати пошуки у визначеному напрямі.

Мета дослідження — проаналізувати можливість використання поняття організаційної культури щодо характеристики вузівського професійно-освітнього середовища, з'ясувати особливості феноменів організаційної культури освітніх середовищ, визначити напрями дослідницької роботи у створенні методичного апарату дослідження організаційної культури та соціально-психологічних феноменів, що супроводжують його — соціальної орієнтації та поведінки студентів і молодих фахівців.

Для досягнення поставленої мети визначаємо **завдання дослідження**:

1) проаналізувати поняття та сформувати відповідний понятійний тезаурус дослідження організаційної культури професійно-освітніх середовищ;

2) провести підготовчу роботу зі створення інструментарію для дослідження організаційної культури професійно-освітніх середовищ. Розробити методичні прийоми, що дають можливість визначати та порівнювати особливості організаційної культури в професійно-освітніх середовищах як чинників соціальних та професійних настанов особистості;

3) з'ясувати особливості функціонування організаційної культури професійно-освітніх середовищ, що сприймаються та усвідомлюються молодими фахівцями в процесі адаптації до них.

Понятійний тезаурус проблеми

Єдиного підходу щодо визначення організаційної культури у дослідників немає, однак її існування не заперечується. Відсутність у спеціальній літературі визначених дефініцій зумовлена як ба-

гатоманітністю феноменів організаційної культури, так і великою кількістю інтерпретацій базового поняття культури. Досвід досліджень та популярність окресленої теми свідчить, що поняття організаційної культури є надзвичайно корисним як у дослідницькому, так і в практичному плані. Для аналізу необхідно визначити коло основних понять у даному проблемному полі (тезаурус проблеми).

Організаційна культура - це система формальних та неформальних правил і норм діяльності, звичаїв, традицій, індивідуальних і групових інтересів, особливостей поведінки персоналу організації, стиль керівництва, показники задоволеності працівників умовами праці, рівень співробітництва і сумісності працівників між собою й організацією та перспектив розвитку.

Кожна організація має організаційну культуру, але окремі організації створюють сильну організаційну культуру. *Сильну організаційну культуру* розуміють як набір чітко визначених уявлень про цінності та провідні принципи, визнані й схвалені всіма членами організації, котрі постійно перебувають у полі їхньої уваги й інтенсивно розповсюджуються. Такі уявлення вводяться і підтримуються за допомогою ритуалів і церемоній, місць виявлення колективної солідарності та лояльності, через посередництво героїв, які втілюють загальні цілі, створення слоганів та символів, що виражають спільні цінності. Чим більше членів організації поділяють останні, визнають їх важливими і підтримують їх своїми діями, тим сильніша культура. Молоді організації, що відзначаються постійною зміною суджень, думок, позицій, мають *слабку культуру*. Члени таких організацій мають недостатньо спільного досвіду для формування загальноприйнятих цінностей. Однак і не всі зрілі організації зі стабільним кадровим складом характеризуються сильною культурою, оскільки цінності організації необхідно постійно підтримувати у реальному процесі життєдіяльності.

Об'єктивна організаційна субкультура, як правило, розуміється як фізичне і матеріальне оточення, створене в організації: приміщення, їхній дизайн, розташування, меблі, квіти, простір, вигоди, кафетерій, кімнати прийому, стоянки для автомобілів, автомобілі тощо. Об'єктивна субкультура відображає цінності, які поділяє організація.

Суб'єктивна організаційна субкультура - це сукупність поглядів працівників, віра, очікування, а також групове сприйняття організаційного оточення з його цінностями, нормами та роля-

ми. До суб'єктивної субкультури належать також елементи символіки, її духовність: герої організації, міфи, історії організації про її лідерів, організаційні табу, обряди, ритуали, сприйняття мови, спілкування талозунгів. Суб'єктивна організаційна субкультура слугує основою для формування управлінської культури, тобто стилів керівництва і вирішення керівниками проблем, їхньої поведінки в цілому.

Обидва аспекти є важливими в аналізі організаційної культури, та все ж при спробі диференціювати організаційні культури врахування елементів суб'єктивної організаційної субкультури відкриває набагато більше можливостей.

Рівні організаційної культури. Організаційна культура є структурованою. Поняття *«рівні організаційної культури»* ввів у контекст аналізу Е. Шейн, який організаційну культуру розуміє як набір прийомів і правил вирішення проблем, які були продуктивними в минулому й актуальні в сучасний період та сприяють процесам зовнішньої адаптації і внутрішньої інтеграції працівників [4]. Зазначені правила і прийоми - це точка відліку при прийнятті рішень у виборі співробітниками можливого способу дій. Членами організації правила приймаються як аксіоматичні, а не визначаються в результаті свідомого вибору.

Перший рівень («поверховий», або символічний) складають такі видимі зовнішні факти, як впровадження технологія, архітектура, використання простору і часу, зовнішня поведінка, мова, лозунги — все, що сприймається чуттєво. (Організаційна культура — те, що легко сприймається, з'ясується та виявляється.)

Другий рівень («підповерховий рівень») - це цінності та вірування, що поділяються членами організації відповідно до того, як зазначені цінності відображаються в символах, у мові. (Цей рівень легко дослідити, оскільки сприйняття цінностей і вірувань має свідомий характер.)

Третій рівень («глибинний») містить базові положення, які членам організації важко усвідомити без спеціального зосередження на цьому питанні. Це глибинні і прийняті на віру уявлення, що спрямовують поведінку людей в організації, допомагаючи їм сприйняти атрибути, що характеризують організаційну культуру.

В організаціях можна виокремити домінуючі субкультури.

Долінуюча субкультура відображає основні цінності (центральні цінності), котрі приймаються більшістю членів організації. Субкультури отримують розвиток в окремих організаціях та

віддзеркалюють загальні проблеми, з якими стикаються працівники, і досвід їх вирішення. Субкультури є вертикальні та горизонтальні.

На основі проведеного понятійного аналізу можна зробити висновок, що *організаційна культура* - це інтегральне поняття, що містить набір уявлень про способи діяльності та норми поведінки, звичок, визначених (писаних та неписаних) правил, свідомо чи несвідомо прийнятих членами організації. Об'єктом управлінської взаємодії є формальні аспекти організаційної культури: структура, повноваження, підпорядкованість, правила внутрішнього розпорядку. Неформальні аспекти організаційної культури, більшість яких, хоча й не знаходиться в полі зору управлінців, забезпечують силу впливу організації та розкриття особистого потенціалу її членів. Наш аналіз базується на визначеній понятійній моделі організаційної культури та розумінні того, що ядром її є цінності, тому шляхом до емпіричного дослідження організаційної культури є розкриття цінностей та ціннісних орієнтацій членів організації.

Предметом дослідження є особливості феноменів організаційної культури в професійно-освітніх середовищах, їх сприйняття, категоризація та функціонування.

Об'єктом дослідження стали студенти старших курсів з високою успішністю одного з провідних українських вузів (м. Київ), які мали практичний досвід роботи за фахом та участі в різних проектах фахового та суспільного спрямування.

Дослідження було проведене з квітня по липень 2003 р. У ньому взяли участь студенти таких напрямів професійної підготовки: біологи (30 осіб), правники (30 осіб), студенти комп'ютерних технологій (21 особа), соціальні працівники, соціологи та політологи (60 осіб), економісти (20 осіб), філологи (19 осіб); всього 180 осіб.

Гіпотеза дослідження

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 усвідомленні особливостей реальної організаційної культури студентами як учасниками освітнього процесу, пошуку студентами ідеального типу організаційної культури та орієнтації на нього у сприйнятті життєдіяльності, перспектив розвитку професійного середовища і своєї участі в ньому.

Методи дослідження

Емпіричну оцінку організаційної культури давали на основі вивчення базових цінностей членів організації. Визначена вище модель передбачає, що організаційна культура є системою детермінуючих орієнтацій, які люди можуть усвідомлювати й абстрактно формулювати. Ядром таких орієнтацій є цінності, тому шляхом дослідження організаційної культури може стати визначення цінностей та відповідних їм орієнтацій, структурованих у вигляді певного типу культури. Цінність у даному випадку розуміємо як серію уявлень про світ, що стимулює і регулює тип поведінки, якому віддають перевагу члени організації. Також аналізувалися особливості розуміння і сприйняття цінностей та розповсюджені моделі поведінки як соціально-психологічні супроводжувальні феномени організаційної культури. Як об'єкти для їх розкриття слугували образи реальної та ідеальної організаційної культури, охарактеризовані студентами як відомі й поціновані в їхньому професійному середовищі.

Для вивчення змісту та структури образу ідеальної організації використано метод індивідуального інтерв'ю (респонденти самі записували свої відповіді в спеціально виготовлений бланк) та подальшого сфокусованого групового інтерв'ю. Процедури індивідуального та групового інтерв'ювання було спрямовано на фіксацію уявлень студентів щодо цінностей та типових моделей поведінки як представників професійної спільноти, які адаптуються до діяльності та організаційної культури відповідного середовища. Основою процедури було обрано методику створення психологічного портрета професіонала. Опитувані представили письмові описи психологічного портрета типового професіонала зі свого оточення. Необхідно було зазначити як найпривабливіші, так і негативні риси такої людини. Після завершення індивідуальних інтерв'ю всі учасники ознайомили один одного зі створеними портретами та провели обговорення, як вони сприймають та оцінюють описані риси, міру їх розповсюдження, відповідність вимогам реального життя та професійного ідеалу. В результаті визначено базові цінності організаційної культури кожного професійного середовища, які були узгоджені та визнані більшістю опитуваних як реальні, дієві та домінуючі у виборі моделей поведінки. На завершення експериментатор пропонував назву для досліджуваної професійної культури, яку група могла прийняти або відхилити, і обирав як остаточний той варіант, який отримав підтримку більшості учасників обговорення.

Аналіз результатів дослідження

Осмислення професійної організаційної культури викликало інтерес у студентів, і опитувані проявляли високу активність у визначенні базових цінностей свого професійного середовища впродовж усього дослідження. Відповідно, було виявлено групи цінностей і особливості організаційної культури.

1. Професійно-освітнє середовище студентів-економістів функціонує на основі таких цінностей, як особиста відповідальність за свої дії, домінуюче прагнення до максимальної повноти особистої влади, особиста ініціатива, високий професіоналізм та його індивідуально-своєрідні стилі, а також самостійний характер мислення, незалежність поведінки в організації (соціальна дистанція та нонконформізм), домінування професійних підходів, конкуренція та індивідуалізм. (Організаційна культура була визначена як культура підтримання індивідуальної своєрідності незалежних соціально дистанційованих інтелектуалів.)

2. Професійно-освітнє середовище студентів гуманітарного профілю підтримує функціонування таких цінностей, як досягнення високого культурного рівня, повага до ерудиції, постійна ініціатива творчої діяльності, незалежність від організації та її членів, можливість уникнення вияву своєї соціальної позиції, помірною соціальною активністю, цінністю індивідуальної неповторності та оригінальності поведінки, орієнтація на особисті досягнення. (Організаційна культура була визначена як культура особистісної самоактуалізації та соціальної втечі.)

3. Професійно-освітнє середовище студентів-правників функціонує на основі пріоритету таких цінностей: стабільність правил поведінки, стримування індивідуальної ініціативи та підпорядкування правилам професійної культури, орієнтація на корпоративні цінності, довіра до правил, позитивне сприйняття правил, обмежень, принцип відносності моральних підходів, рутинного характеру діяльності. Підкреслюється усвідомлення обмежень (зокрема обмежень експресії та особистої ініціативи) як цінності своєї специфічної професійної культури, цінність опори на свою корпоративну культуру. (Організаційна культура була визначена як культура підпорядкування індивідуальності корпоративним цінностям, професійним правилам та особисто прийнятним обмеженням.)

4. Професійно-освітнє середовище студентів, які вивчають суспільні науки, відрізняється за організаційною культурою в професійних групах,

що його складають. Для соціальних працівників пріоритетами освітньої культури є: довіра в професійних та особистісних відносинах, підтримка професійним товариством спільної діяльності, довіра до контролю та авторитету, толерантне сприйняття рутинного характеру діяльності, цінність правила обмежень особистої експресії, позитивне сприйняття моделі стриманої, зрівноваженої поведінки та ряду інших професійних обмежень. (Організаційна культура була визначена як соціальне орієнтована культура довіри та підтримки.)

5. Для студентів-соціологів пріоритетними стали: цінність закритості професійної групи, її відокремленості, високий професіоналізм, важливість професійної культури та відданість їй, позитивна оцінка усталених професійних правил та підходів, цінність престижності та орієнтація на суспільне визнання діяльності. (Організаційна культура була визначена як культура професійної унікальності та специфічної комунікації.)

6. Для групи студентів-політологів важливіми виявились такі цінності: соціальний престиж, кар'єрний ріст, нехтування нормуванням соціальної поведінки (волюнтаризм), особиста незалежність, висока експресивність висловлювань, дій та вчинків, енергійність та життєвість (вітальність) поведінки; приймається та цінується парадоксальний характер мислення та дій, релятивізм моральних оцінок, особливо у випадку соціальних високих досягнень особи. (Організаційна культура була визначена як культура соціальної професійної дієвості.)

7. Професійно-освітнє середовище студентів-природників орієнтоване на цінність канонів наукової культури, специфічний професійний характер мислення, толерантність до політичних та суспільних подій, товариський характер професіонального оточення, працьовитість, особисту скромність. (Організаційна культура була визначена як культура наукової працьовитості, зразковості та доброзичливості.)

8. Професійно-освітнє середовище студентів, які вивчають інформаційні науки та технології, орієнтоване на професіоналізм, самостійність, особисту незалежність, відокремленість (аутичність) професійної культури, індивідуальний спосіб виконання діяльності й високу значущість професійного середовища як середовища апробації в першу чергу соціальних, а не професійних моделей поведінки, специфічні правила спілкування та експресії, цінність своєрідного професійного гумору. (Організаційна культура була визначена

як культура професійної та соціальної аутичності.)

На основі проведеного дослідження можна зробити попередні **висновки**.

1. Професійно-освітнє середовище вузу відзначається неоднорідною організаційною культурою, що складається з домінуючої освітньої культури та професійних субкультур, які по-різному спрямовані і мають свої власні специфічні ціннісні та поведінкові пріоритети.

2. Аналіз цінностей професійно-освітнього середовища вузу та освітніх професійних субкультур свідчить про невідповідність реальної професійної організаційної культури бажаним. Професійно-освітні субкультурні середовища відзначаються суперечливим характером організаційної культури, на яку вони орієнтуються, і ті культури, на базі яких вони функціонують. Порівняння цінностей реального (розповсюдженого) типу культури та бажаного демонструє, що молодь сприйматиме трансформації в напрямі нових форм організаційної культури як позитивне явище.

3. Студенти високо цінують значну інтегрованість у професійну організацію та можливість підтримки організації в інтересах здійснення координованої діяльності, віддають перевагу таким цінностям, як особиста незалежність, престиж діяльності, її креативний характер, високий професіоналізм, корпоративний підхід у поєднанні з можливістю реалізації власних цілей незалежно від інших, тому студентське середовище й орієнтоване на організаційні культури, які підтримують такі цінності.

4. Організаційна культура професійного-освітнього середовища створює для членів організації відчуття ідентифікованості, генерує відданість професійним цілям, зміцнює солідарність у професійному оточенні, спрямовуючи стосунки та поведінку як професіоналів, так і фахівців-початківців у широкому колі ситуацій.

5. Для емпіричного дослідження організаційної культури можна використовувати методичний прийом визначення базових цінностей членів організації. Цінності, що поділяються членами організації, є ядром організаційної культури. Вони можуть бути позитивними та негативними, орієнтувати членів організації на ті зразки поведінки, які підтримують досягнення цілей та ефективність організації.

Запропоноване дослідження ініціює більш детальне та поглиблене вивчення організаційної культури освітніх вузівських середовищ. Сучасне суспільство не зможе уникнути цілеспрямованого розвитку організаційної культури. Для форму-

вання організаційної культури вузу створені спеціальні формуючі програми та методи вкорінення нової організаційної культури. Можна прогнозувати, що найближчим часом зростатиме актуальність розробки методичних матеріалів із проектування організаційної культури, організаційного практичного консультування та створення команд, а трансформації організаційної культури зумовлять значні зміни професійної поведінки, стереотипів, звичок у всіх інших сферах соціального життя.

Проведене дослідження та отримані результати свідчать про необхідність широкого запровадження в процес підготовки фахівців сфери управління психологічних курсів, присвячених методам соціально-психологічного впливу, соціальної й організаційної психології. Актуальними є розробка та реалізація програм організаційних змін як в освітніх, так і професійних середовищах, програм соціально-психологічної підтримки нововведень та моніторингу процесів і наслідків організаційних змін.

1. *Занковський А. Н.* Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». - М.: Флинта: МПСИ, 2000.- 648 с.
2. *Казмиренко В. П.* Социальная психология организаций.— К., 1993.-382 с.
3. *Карамушка Л. М.* Психология управления заведениями средней освіти.— К.: Ніка-Центр, 2000.- 330 с.
4. *Липатов С. А.* Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики // Вестник Московско-

го университета.- Сер. 14. Психология.- 1997.—№ 4.- С. 55-65.

5. *Серкіс Ж. В.* Про організаційну культуру закладу освіти // Практична психологія та соціальна робота,— 2002.- № 9-10.-С. 4-9.
6. *Серкіс Ж. В.* Нові підходи до управління сучасною освітньою організацією // Соціальна психологія.— 2003.- № 1.- С. 140-150.

V. Gordiyenko

THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF EDUCATIONAL AND PROFESSIONAL SOCIETY

Professional and educational society along with university 's studying process is researched from the point of the organizational culture. For the purpose of it thesaurus of main concepts is determined in the article. The organizational culture of professional and educational societies is analyzed as a factor of socialization and development of social individual competence in youth.