

ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ФЕНОМЕНУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ

Ищук О.В.

Україна, м. Запоріжжя, Запорізький національний університет

Сучасна система освіти має за пріоритетну мету різнобічний та гармонійний розвиток особистості. Від цілісної та компетентної підготовки людини, що навчається як майбутнього фахівця залежить не тільки реалізація її власного потенціалу, але й держави в цілому. Тож, кожен навчальний заклад України, незалежно від форми власності, повинен сприяти формуванню особистості професіонала в рамках освітнього процесу.

Будь який заклад освіти відрізняється унікальними складовими компонентами, цінностями, якостями, культурою тощо. Одним з найвиразніших показників неповторності навчального закладу є його організаційна культура, яка впливає на становлення та розвиток багатьох феноменів.

Інтерпретація культури — один з найкращих способів розібратися у багатьох проблемах сучасного навчального закладу. Аналітичне дослідження психолого-управлінської літератури свідчить, що проблема організаційної культури знайшла досить широке відображення в роботах західних вчених (Д. Болінже, С. Девіс, Дж. Дістефано, М. Х. Мескон, У. Оучі, А. Петтігрю, Т. Пітерс, В. Сате, Г. Сміт, В. Співак, Р. Уотерман, П. Харріс, Ф. Хедоурі, Дж. Хофштеде, Е. Шейн та ін.), російських (Є. Гайдаржи, І. Грошев, С. Ліпатов, О. Радугіна, Д. Реут, С. Роцин, В. Снетков, В. Томілов, та ін.) та українських (Л. Карамушка, В. Кириченко, В. Лозниця, Л. Орбан-Лембрик, І. Савка, М. Семикіна, Ж.Серкіс, І. Сняданко, Л. Спіцина, О. Францев та ін.) науковців. Після детального аналізу наукової літератури та проведених наукових досліджень, ми зрозуміли, що той потенціал, який криється у можливостях феномену організаційної культури розкритий явно недостатньо.

Аналіз наукових джерел [1–5] дав змогу зробити висновок, що в літературі поки що не склалося єдиної думки щодо визначення організаційної культури. Термін «організаційна культура» часто використовують для того, аби підкреслити унікальність та неповторність якоїсь організації, культура якої має досить постійний набір значень [2; 3].

Зазначимо, що «організаційні теоретики, особливо в США, намагаються мати спільну точку зору з менеджерами стосовно проблематики організаційної культури» [5, с.291]. Саме тому більшість підходів до визначення сутності організаційної культури застосовуються як і в управлінській практиці, так і в психологічній.

Предметність визначення організаційної культури залишається в літературі досить дискусійною і єдине, що є беззаперечним, це те, що культура є глибинне, всепроникне, комплексне, системне та морально нейтральне явище. Існує множинність визначень організаційної культури, кожен автор при визначенні поняття робить певний акцент на щось, з його точки зору, дуже важливе та відображаюче саму сутність феномену.

На основі наукових досліджень (Т. Базаров, Ф. Вебстер, М. Елвессон, В. Кириченко, Л. Смірнич, Б. Шнейдер та ін.) розглядаємо *організаційну культуру* як динамічну систему, що визначає спосіб мислення персоналу освітнього закладу, включає цінності, очікування, понятійні формулювання, ритуали, патерни поведінки тощо, які приймаються та передаються всім членам даної організації.

Організаційна теорія і теорія культури розвивалися досить природно у тому історичному контексті, який існував близько середини ХХ ст. для організацій та корпорацій. Історія досліджень організаційної культури починається, як говорить М. Елвессон [5, с. 26], з 1940-х років, але вони були занадто розрізнені аж до моди на організаційну культуру на початку 1980-х. О. Максименко [3, с. 10] вказує, що перші роботи, у яких з'являється поняття організаційної культури, датовані початком 1950-х років, а більш детально її стали вивчати з кінця 1970-х.

Кріс Грей [8, с. 91] зазначає, що у післявоєнний час Північна Америка мала найрозвиненішу економіку у світі, котра наприкінці 1970-х років опинилася під загрозою з боку Японії та Південно-Східної Азії. Менеджери почали впроваджувати у свою систему управління закордонний досвід колег. Вважалося, що в американському менеджменті переважали такі раціональні та системні аспекти як організаційні структури та стратегії, у той час як японський менеджмент відрізнявся більшою цілісністю, увагою до вмінь людей, стилю керівництва та цінностей організації. Саме цінності, які поділялися усіма службовцями японських компаній, на думку американців, сприяли виникненню почуття відданості спільній меті, взаєморозумінню між працівниками, зниженню конфліктного спілкування на робочому місці, зростанню рівня та якості виробництва, мотивації співробітників та організаційній ідентичності.

До того ж, Л. М. Карамушка та І.І. Сняданко [3, с.8] зазначають, що «у середині ХХ століття психологія управління опинилась у досить скрутному становищі. Багато підприємств перетворилися на великі корпорації – зросла кількість ієрархічних рівнів, неможливим став безпосередній вплив на працівників, суттєво зменшилась їх мотивація, низькими стали показники ефективності праці». Тож, в Америці почали активно розвиватися великі компанії, чії виробничі потужності розміщувалися не лише у різних частинах країни, але і світу. Звичайно, такий напрямок розвитку призвів до кризової ситуації в організаційному управлінні і причину почали шукати у вдосконаленні структури організації.

Головною причиною ігнорування організаційної культури науковцями, К. Камерон та Р. Куїнн вбачають у тому, що у більшості випадків вона просто не виявляє себе відверто [2, с. 44]. Тобто розвиток кризової ситуації для організаційного управління у середині ХХ століття настав саме через важко помітність та діагностованість культури, яка, як бачимо сьогодні, виступає чинником багатьох явищ.

Як пишуть американські вчені, пік інтересу до культури у 1980-х роках відображав зростаюче значення організаційного життя, діяльності менеджерів та реакцій на нововведення, що, стимулювало створення та розвиток нових форм організацій, де формальна ієрархія та бюрократія втрачали своє значення як засіб керівництва, а центральне місце займали ідеї, цінності та переконання. Отже, усі наукові публікації сприяли створенню широко розповсюдженого переконання, що культура є життєво важливим фактором, який забезпечує успішну діяльність організації. Завдяки такій популярності, організаційну культуру почали досліджувати представники багатьох наукових галузей, у тому числі й психології.

Дослідники визнають, що навчальні заклади мають більш-менш чіткі ознаки культури — цінності, норми, ритуали, традиції тощо і вони впливають на поведінку адміністрації, викладачів та студентів. І деякі виші активно працюють над створенням смислів для забезпечення, наприклад, ідентифікації співробітників з організацією, збільшенням відповідальності, стабілізації незрозумілих та конфліктних ситуацій та багато іншого.

Навчальний заклад як соціальна організація відображає певну систему смислів що об'єднує людей з різними переконаннями і, у свою чергу, формує необхідні переконання у своїх співробітників [4]. Якщо цілеспрямовано керувати цим процесом, то організація може мати відданих працівників, які пов'язані між собою спільними обов'язками, правами, уявленнями, цінностями, загальною культурою. Отже,

організаційна культура присутня в кожній організації, незалежно від визначень, підходів та концепцій її дослідження.

Адекватна інтерпретація власної організаційної культури дозволить керівництву навчальних закладів працювати над створенням понятійних схем сприйняття соціальної реальності та вкладати їх як апіорі правильні в інтерпретаційні схеми свідомості членів даної організації. З такої точки зору, організаційна культура може використовуватися як інструмент для досягнення будь-яких цілей. Наприклад, М. Елвессон пише, що «можна домогтися ефективної поведінки з боку підлеглих, бажаної гнучкості та збільшення зобов'язань перед організацією просто впливаючи на їхні цінності та сприйняття реальності». А власне цінності, норми, засоби інтерпретації реальності у працівників формує саме організаційна культура, і аби цей процес не відбувся самостійно, безконтрольно, керівництву організації слід пам'ятати про можливі негативні наслідки.

Підсумовуючи, можемо зробити висновок, що організаційна культура існує в кожній установі, в кожному закладі освіти, і її наявність зовсім не залежить від усвідомлення цього факту керівництвом або співробітниками. Звичайно, без належного уважного ставлення до організаційної культури керівний склад відмовляється від використання значних переваг та свідомо не торкається питань глибинних проблем, тобто не звертає увагу на можливу першопричину виникнення непорозумінь всередині організаційної структури. Отже, інтерпретація культури – ось найкращий спосіб розібратися у багатьох проблемах навчального закладу і головним є не погляд керівництва, не підхід дослідника, а власне аналіз та об'єктивна інтерпретація особливостей організаційної культури тієї чи іншої установи.

Література:

1. Казмиренко В.П. Социальная психология организаций: монография / В. П. Казмиренко. — К.: МЗУУП, 1993. — 384 с.
2. Камерон К. Диагностика и измерение организационной культуры / Ким Камерон, Роберт Куинн; пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. — СПб. : Питер, 2001. — 320 с.: ил. — (Теория и практика менеджмента).
3. Карамушка Л.М. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств): навч. посіб. / Л. М. Карамушка, І. І. Сняданко — К.; Львів: Край, 2010. — 212 с.
4. Шейн Э.Г. Организационная культура и лидерство: Построение. Эволюция. Совершенствование / Эдгар Г. Шейн; [пер. с англ. С. Жильцов, А. Чех]. — СПб. [и др.]: Питер, 2002. — 335 с.: ил. — (Теория и практика менеджмента).

5. Элвессон М. Организационная культура / Мэтс Элвессон; пер. с англ. — Харьков: Гуманитарный Центр, 2005. — 460 с.