

УДК 316.7

DOI <https://doi.org/10.32840/2707-9147.2020.88.14>

М. А. ЯЦЕНКО
кандидат соціологічних наук,
доцент кафедри соціології
Національний університет
«Одеська юридична академія»

СОЦІОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У статті проведений компаративний аналіз організаційних культур різних спеціальностей Національного університету «Одеська юридична академія». Нами були досліджені соціологи, психологи, політологи та правники стаціонару і заочної форми навчання. Емпірична оцінка організаційної культури Національного університету «Одеська юридична академія» здійснюється за допомогою експрес-опитувальника для визначення базових вимірів організаційної культури. У нашому дослідженні зроблено спробу вивчення базових вимірів організаційної культури Національного університету «Одеська юридична академія» за допомогою методу, який дає можливість кількісної оцінки таких параметрів. Збір первинної соціологічної інформації проводився за допомогою онлайн-опитування.

У нашому 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 у стосунках у контексті культури;
- 7) довіри до носіїв цінностей та досвіду в контексті культури.

У результаті проведеного дослідження автором зроблено висновки щодо характеристик та специфіки організаційної культури кожного професійно-освітнього середовища окремо, а також визначено середнє значення організаційної культури Національного університету «Одеська юридична академія» за кожним із зазначених показників.

Загалом, у контексті всіх організаційних культур виявляється збалансований підхід щодо регламентації діяльності студентів та надання можливостей для розширення зони особистої відповідальності, підтримується орієнтація на високі стандарти виконання діяльності та продуктивності. Усі освітні культури визнані досить справедливими щодо заохочення та визнання заслуг, а також досить впорядкованими у часовому вимірі. Навчальний процес у контексті всіх професійних культур оцінюється як ритмічний та впорядкований. Всі культури визнані підтримуючими і теплими. Своєю чергою рівень довіри до своєї професійної культури та визнання носіїв професійних цінностей досить високий.

Ключові слова: організаційна культура, організаційна культура закладу вищої освіти, заклад вищої освіти.

Постановка проблеми. Організаційна культура є одним з ключових факторів, що впливають на конкурентоспроможність закладу освіти. Грамотне вибудовування організаційної культури дозволяє закладу освіти не тільки позиціонувати себе на ринку освітніх послуг, але і налагодити систему комунікацій як із зовнішнім освітнім середовищем, так і у внутрішньому середовищі закладу вищої освіти.

В організаційній культурі кристалізуються найбільш успішні, життєздатні, перевірені досвідом зразки мислення, поведінки, прийняття рішень та взаємин, які підтримуються і в процесі природного розвитку організації, і свідомими зусиллями керівників. Саме це дає підстави вважати, що культура організації є, по суті, найціннішим і незамінним мотиваційним ресурсом розвитку. Організаційна культура пронизує всю організацію як по вертикалі, так і по горизонталі, вона є одночасно і продуктом життєдіяльності організації, і фактором, який зумовлює параметри ефективності такої діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У зарубіжних країнах вивчення різних аспектів організаційної культури проводиться досить широко: Д. Денісон, К. Камерон, Р. Куїнн, Т. Діл, А. Кеннеді, Ч. Хенді, Г. Хофстеде, Е. Шейн, Дж. Дистефано, Г. Лейн, Р. Льюїс, Ф. Тромпенаарс, Ч. Хамптед-Тернер, К. Хайяши, Г. Хофстеде. Серед українських учених, що досліджують організаційну культуру, необхідно зазначити М. Дороніну, А. Дороніна, А. Воронкова, Н. Гавкалова, В. Ковальова, О. Бутнік-Сіверського, С. Шкарлет, І. Мойсеєнко, Г. Жаворонкова, Є. Ходаківського, Г. Чайку, Г. Хаєта, О. Медведєву та О. Драган.

Мета статті полягає в дослідженні інтегративних характеристик організаційної культури Національного університету «Одеська юридична академія».

Виклад основного матеріалу. Організаційна культура освітніх середовищ є одним із суттєвих чинників соціалізації молоді людини на початку професійного життя. Освітні середовища створюють суттєві умови для формування різних аспектів соціальної компетентності особистості.

У квітні–травні 2020 року нами було проведено соціологічне дослідження. Об'єктом дослідження стали студенти Національного університету «Одеська юридична академія». Предмет дослідження – особливості організаційної культури Національного університету «Одеська юридична академія», їх сприйняття у студентському середовищі. У дослідженні брали участь студенти таких спеціальностей та форм професійної підготовки: соціологи (50 осіб), психологи (50 осіб), політологи (50 осіб), правники (200 осіб) та правники заочної форми навчання (50 осіб). Усього – 400 осіб.

Емпірична оцінка організаційної культури Національного університету «Одеська юридична академія» здійснюється за допомогою експрес-опитувальника для визначення базових вимірів організаційної

культури [1, с. 63]. Головне призначення такої методики – визначення базових вимірів організаційної культури професійно-освітнього середовища, які визначаються в різних теоретичних моделях організаційної культури як найсуттєвіші.

У нашому дослідженні зроблено спробу вивчення базових вимірів організаційної культури Національного університету «Одеська юридична академія» за допомогою методу, який дає можливість кількісної оцінки даних параметрів (див. таблицю 1). Збір первинної соціологічної інформації проводився за допомогою онлайн-опитування.

Таблиця 1

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 заохочення 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	Загалом, настановам, досвіду та знанням викладачів не варто довіряти	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Загалом, настановам, досвіду та знанням викладачів можна довіряти

У нашому 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 у стосунках у контексті культури;
- 7) довіри до носіїв цінностей та досвіду в контексті культури.

Таблиця 2

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

№	Соціологи	Психологи	Політологи	Правники	Правники (заочна форма)	Середнє значення
1	6,5	7,3	8,2	6,0	5,9	6,8
2	6,5	7,6	8,1	6,5	7,3	7,2
3	6,6	8,7	7,9	7,8	8,1	7,8
4	5,6	7,9	8,3	6,9	6,4	7,0
5	5,6	7,1	6,7	6,6	7,4	6,7
6	7,0	7,5	8,7	6,6	7,4	7,4
7	6,5	8,3	8,3	8,1	8,1	7,9
*	6,3	7,8	8,0	6,9	7,2	
**	5	2	1	4	3	

* середнє значення за напрямом підготовки;

** рейтинг організаційної структури за позитивністю

Результати дослідження подано в таблиці 2 та рис. 1. Як видно з даних таблиці, загалом у контексті всіх організаційних культур виявляються збалансований підхід щодо регламентації діяльності студентів (середній показник – 6,8) та надання можливостей для розширення зони особистої відповідальності (середній показник – 7,2), підтримується орієнтація на високі стандарти виконання діяльності та продуктивності (7,8). Усі освітні культури визнані досить справедливими щодо заохочення та визнання заслуг (7,0), а також досить впорядкованими у часовому вимірі (6,7). Навчальний процес у контексті всіх професійних культур оцінюється як ритмічний та впорядкований. Всі культури визнані підтримуючими і теплими (7,4). Своєю чергою рівень довіри до своєї професійної культури та визнання носіїв професійних цінностей досить високий (7,9).

Щодо оцінки окремих професійно-освітніх середовищ можна зробити такі узагальнення на основі отриманих даних (таблиця 2). Студенти, які навчаються за спеціальністю «Психологія» (дивись рис. 2.), 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 невеликим рівнем жорсткості та обмеженнями, досить високою справедливістю та підтримкою, збалансованістю в часовому вимірі. Найбільш яскрава риса, що домінує в такій культурі, – високий рівень довіри до носіїв цінностей та досвіду (8,3).



Рис. 1. Середнє значення показників організаційної культури



Рис. 2. Параметри організаційної культури за спеціальністю «Психологія»

Студенти-політологи мають найвищий рейтинг організаційної культури за позитивністю. Вони оцінюють своє професійне освітнє середовище так: досліджувана професійно-освітня культура орієнтована на досить високі стандарти продуктивності та якості (7,9), має високий рівень можливостей для власних ініціатив студентів (8,2), стимулює розширення зони їхньої особистої відповідальності (8,1), відзначається найменшою жорсткістю та обмеженнями порівняно з усіма іншими, а також справедливістю, але не досить впорядкована в часовому вимірі (6,7), має високий рівень визнання та довіри до носіїв професійної культури. Найбільш яскрава та домінуюча риса такої культури – її орієнтованість на високий рівень теплоти і підтримки у стосунках (8,7).



Рис. 3. Параметри організаційної культури за спеціальністю «Політологія»

Студенти, які навчаються за напрямом «Соціологія», 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 (5,6), але певною підтримкою (7,0), незбалансованістю в часовому вимірі (5,6), поміркованим рівнем визнання та довіри до носіїв професійної культури (6,5). Найбільш яскрава та домінуюча риса такої культури – її тенденційно критичний характер, майже 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.



Рис. 4. Параметри організаційної культури за спеціальністю «Соціологія»

Студенти-правники висловили оцінки, які дають можливість зробити такі узагальнення: досліджувана професійно-освітня культура орієнтована на високі стандарти продуктивності та якості (7,8), має невисокий рівень можливостей для власних ініціатив студентів (6,0), відзначається відносно збалансованим підходом до зони особистої відповідальності (6,5). Рівень стимулювання через заохочення та визнання заслуг – 6,9. Помірковане дотримання часових параметрів організаційної культури – на рівні 6,6. Найбільш яскраві та домінуючі риси цієї культури – найнижчий серед усіх професійно-освітніх культур рівень теплоти та підтримки у стосунках (6,6), але один з найвищих рівнів довіри до носіїв цінностей та досвіду (8,1).



Рис. 5. Параметри організаційної культури за спеціальністю «Правознавство»

Студенти-правники (заочної форми навчання) мають схожі показники з оцінками студентів-правників стаціонару. Вони висловили оцінки, які дають можливість зробити такі узагальнення: досліджувана професійно-освітня культура орієнтована на високі стандарти продуктивності та якості (7,8), збалансована щодо регламентування діяльності та створення можливостей для власних ініціатив студентів, відзначається поміркованою справедливістю і підтримкою, збалансованістю у часовому вимірі. Найбільш яскраві та домінуючі риси цієї культури – високий рівень визнання і довіри до носіїв професійної культури (7,9) та орієнтованість на високі стандарти якості та продуктивності (7,8).



Рис. 6. Параметри організаційної культури за спеціальністю «Правознавство» (заочна форма навчання)

Висновки і пропозиції. В успішно працюючих організаціях є власна культура, яка приводить їх до досягнення позитивних результатів. Організаційна культура дозволяє відізнати один заклад вищої освіти від іншого, створює атмосферу ідентифікованості для членів організації, генерує прихильність цілям організації; укріплює соціальну стабільність; служить контролюючим механізмом, який спрямовує і формує відносини і поведінку працівників.

Звертаючи увагу на вищесказане, можна зазначити, що Національний університет «Одеська юридична академія» розуміє важливість існування якісної та розвиненої організаційної культури та важливість функцій, що вона виконує. Університет працює над культивуванням власних традицій, церемоній та історії, над впровадженням цінностей та норм, які були б важливі для кожного члена організації.

Список використаної літератури

1. Гордієнко В.І. Аналіз методів дослідження організаційної культури професійно-освітніх середовищ. *Наукові записки НаУКМА*. 2005. Т. 47: Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. С. 60–67.

Yatsenko M. A. Sociological aspects of research of organizational culture of higher education institution

The article examines comparative analysis of organizational cultures of different specialties of the National University "Odessa Law Academy". We got to know the specialties: sociologists, psychologists, political scientists and lawyers of the stationary and correspondence form of the study. Empirical assessment of organizational culture of the National University "Odessa Law Academy" is carried out using an express questionnaire to determine the basic dimensions of organizational culture. In our study, an attempt was made to study the basic dimensions of organizational culture of the National University "Odessa Law Academy" using a method that provides an opportunity to quantify these parameters. The collection of primary sociological information was conducted through an online survey.

In our study, a comparison of different professional and educational environments based on the following indicators of organizational culture:

- 1) the level of initiative and independence in the context of culture;*
- 2) the level of opportunities for personal responsibility;*
- 3) focus on high standards of quality and performance;*
- 4) incentives through encouragement and recognition of merit;*
- 5) optimality of time parameters of organizational culture;*
- 6) the level of warmth and support in the relationship in the context of culture;*
- 7) trust in the bearers of values and experience in the context of culture.*

As a result of the study, the author drew conclusions about the characteristics and specifics of the organizational culture of each professional and educational environment separately, and determined the average value of organizational culture of the National University "Odessa Law Academy" for each of these indicators.

In general, in the context of all organizational cultures, there is a balanced approach to regulating student activities and providing opportunities to expand the area of personal responsibility, maintaining a focus on high standards of performance and productivity. All educational cultures are recognized as fairly fair in terms of encouragement and recognition of merit, as well as sufficiently orderly in time. The learning process in the context of all professional cultures is assessed as rhythmic and orderly. All cultures are recognized as supportive and warm. In turn, the level of trust in their professional culture and recognition of bearers of professional values is quite high.

Key words: *organizational culture, organizational culture of higher education institution, higher education institution.*