

УДК 375

Олеся Смолінська, кандидат педагогічних наук, доцент,
докторант кафедри загальної педагогіки і дошкільної освіти
Дрогобицького державного педагогічного університету
імені Івана Франка

ЕТНОГРАФІЧНИЙ МЕТОД ВИВЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ УНІВЕРСИТЕТІВ

У статті досліджені різні сторони проблеми застосування етнографічного методу до вивчення організаційної культури педагогічних університетів, у тому числі висвітлено предмет організаційної етнографії, особливості застосування жанру етнографії до опису організаційно-культурних явищ. Окремо розглядаються етичні проблеми, пов'язані із практикою етнографічного дослідження культури вищого педагогічного навчального закладу.

Ключові слова: організаційна культура, етнографічний метод, організаційна етнографія, жанр етнографічного опису.

Лит. 16.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Проблема вибору методик для здійснення дослідження організаційної культури педагогічних університетів є дуже складною та неоднозначною не лише із міркувань доступності та простоти застосування, а й з точки зору філософії та логіки науки. Культура є однією із провідних категорій антропології, отже, до її (культури) вивчення буде цілком застосовним методичний апарат цієї науки. Проте питання полягає не лише у тому, які галузі наукового знання (антропологія, соціологія, психологія тощо) складають полідисциплінарний комплекс дослідження категорії “організаційна культура”, а й у виборі загальнометодологічної орієнтації – позитивістської чи культурно-історичної. Сучасний етап розвитку української науки засвідчує стійку тенденцію до позитивістської методології, сутність якої, згідно із О. Контом, полягає у генеруванні позитивного знання, яке переважно виражене кількісним аспектом емпірично спостережуваної дійсності, тобто сукупність наукових знань є “сумою прикладів” (фактів, спостережень та ін.), які дослідник повинен пояснити, надавши їм певної структури та класифікації [5, 13]. Зараз позитивізм О. Конта переріс у логіко-лінгвістичний неопозитивізм, основна концепція якого сконцентрована у міфі “про строге, точне дослідження і відповідні математичні методи аналізу”, що повинно зробити будь-яку науку “справжньою”. Проте, на противагу науковій строгості, яка теж є абстракцією, оскільки стримується рівнем розвитку технологій, історичним етапом розвитку цивілізації, іншими факторами, що обмежують можливості пізнання, існує культурно-історична

теорія В. Дільгея, що не заперечує позитивізм, а доповнює його категорією розуміння, яка стосується нематеріальних, духовних явищ. Суттєвим аспектом цього підходу є прагнення пов'язати внутрішні переживання із зовнішніми проявами культури, показати взаємодію особистісного світу та макрокосмосу об'єктивованих сутностей (культури). Одним із найяскравіших послідовників цього напрямку був А. Крьобер, який тезу про необхідність співпереживання, внутрішнього розуміння культур перевів у ранг основоположного щодо концепції про “вживання в інше етнокультурне середовище”, обґрунтувавши таким чином етнографічний метод включеного спостереження, що набув зараз значного поширення в дослідженнях, присвячених організаційним культурам.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, в яких започатковано розв'язання цієї проблеми. Концептуальне вивчення культури в антропологічних дослідженнях менеджменту здійснене Е. Шейном [13], який у своїй праці “Організаційна культура і лідерство” аналізував свій досвід як консультанта різних фірм, виділяючи схожі та відмінні риси, що дозволили зробити культурологічні узагальнення, проте автор не аналізував освітні заклади. Антропологічні відношення, які обумовлюють напрямки вивчення організаційної культури визначені Н. Адлер [15], яка, хоч і використовувала, на відміну від Е. Шейна, винятково людиноцентричні параметри аналізу, але теж застосовувала їх до оцінки дійсності, пошуку адекватних реакцій, дій та способів контролю менеджерів підприємств. Проблеми соціальної антропології та етнографії менеджменту, у предметному полі яких знаходиться культура організації, розроблені П. Романовим [8, 9], який, звертаючись до

ЕТНОГРАФІЧНИЙ МЕТОД ВИВЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ УНІВЕРСИТЕТІВ

проблем менеджменту, аналізував такі соціальні феномени, як управління і власність, культура, влада, раціональність, що їх можна тільки спроектувати на діяльність педагогічних університетів, та неможливо застосувати прямолінійно. Жанрові особливості етнографічного методу практично відображені у працях консультантів-практиків Л. Кроля, О. Пуртової, М. Іванова, Д. Шустермана, Н. Ускової та ін. [12], які, як і Е. Шейн, діляться безпосереднім практичним досвідом, але вже не американських, а російських суб'єктів господарювання. Що ж до етнографічних досліджень в освіті, то такий досвід можна використати як один з варіантів описування культурних явищ та процесів, що відбуваються у ВНЗ. Етичні питання етнографічного вивчення організаційної культури розглядаються М. Елвессоном [2], чия книга "Організаційна культура" базується на європейському досвіді економічного консультування, зміст якого полягає у пошуку внутрішніх резервів підвищення ефективності діяльності фірм, аналізі наявних відомостей щодо відповідних азійських та американських практик та узагальнень. Попри це освітні установи, тим більше педагогічні університети, пов'язані з цим методологічними проблемами, не були предметом дослідження. Все це актуалізує необхідність пошуку нових підходів до вивчення життєдіяльності педагогічних ВНЗ як ключових інституційних елементів на основі вироблених та апробованих дослідницьких методик.

Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Слід зауважити, що хоча етнографічні дослідження культурологічного характеру у педагогіці здійснювалися, зокрема етнографічними за жанром є твори А. Макаренка [6], В. Сухомлинського [10], де відображений їх практичний педагогічний досвід в організації роботи шкіл, проте щодо реалізації цілей вищої, зокрема педагогічної, освіти такий досвід обмежений переважно текстами маркетингового характеру. У зв'язку із цим актуальним є вивчення етнографічного методу як дослідницького педагогічного інструментарію, чому присвячена ця публікація.

Формулювання цілей статті. Обґрунтувати використання етнографічного методу для дослідження організаційної культури педагогічних університетів, описавши предмет організаційної етнографії як наукової дисципліни, охарактеризувавши жанр етнографічного опису організаційної культури та висвітливши етичні проблеми, що постають у ході застосування методу.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Антропологічні дослідження організаційної культури містять розгляд ряду відношень, у контексті яких, власне, і вивчається культура, зокрема, це виділені Н. Адлер [15] такі категорії пояснень, як співвідношення організації з навколишнім середовищем, природа людської діяльності, природа реальності та істини, природа часу, людська природа, природа людських взаємин, ступінь гомогенності та гетерогенності групи [11, 51].

Поняття соціальної антропології організацій, у тому числі педагогічних вишів, означає певний теоретичний підхід до вивчення різних аспектів їх життя. При цьому проведення антропологічних досліджень організацій здійснюється у разі виникнення необхідності вивчення неочевидних соціальних взаємодій, неформальних відносин, культурних практик, прихованих від зовнішніх спостережень. Якщо співвіднести антропологічний та етнографічний підходи, то вони можуть бути порівняні відповідно як теоретичний та практичний [8, 180]. Важливо також зауважити, що термін "етнографія" означає зразу три наукові категорії, а саме: наукову дисципліну, жанр та метод [9, 145 – 160].

Самостійною науковою дисципліною організаційна етнографія виступає, коли у поле зору дослідника потрапляють питання, вивчення яких передбачає практичну роботу із реалізації антисистемних підходів у теорії організації. Іншими словами, коли виникає необхідність емпіричного аналізу сукупності різномірних антропоморфних й антропоцентричних суб'єктивістських підходів (їх часто називають неортодоксальними), що постають у рамках концепцій організаційної культури та поведінки [14, 14]. У таких дослідженнях природи організації, в тому числі освітньої, основна увага відводиться людині як активній істоті, її діяльності як цілеспрямованій активності, що спонукається рядом мотивів та стимулів. Таким чином, етнографія менеджменту уможливила та науково обґрунтувала дієву концепцію вивчення організації зсередини, через ознайомлення з реальними носіями організаційних цілей, стратегій, цінностей, думок – конкретними працівниками. Окрім того, саме етнографічним дослідженням нівелюється один із факторів, що часто реально заводять у тупик керівників освіти, а саме: цілі організації є не лише цілями адміністрації, а й інших її працівників. Тому, коли виникають труднощі у реалізації організаційних цілей, керівники часто сприймають їх як ірраціональність дій

ЕТНОГРАФІЧНИЙ МЕТОД ВИВЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ УНІВЕРСИТЕТІВ

співробітників, а не як об'єктивно існуючі суперечності, що були закладені ще на етапі планування. Із цим зіткнулися дослідники при проведенні Хоуторнського експерименту (1927 – 1932 рр., США), що полягав у перевірці основних принципів наукового управління шляхом організаційної етнографії. Працівники відмовилися працювати згідно із запропонованою схемою стимулювання виробітку, що було витлумачено як ірраціоналізм поведінки, адже суперечило їхнім економічним інтересам, проте сучасний аналіз (Х. Шварцман [16, 12 – 15]) показав, що опір чинився з огляду на видиму перспективу скорочення роботи й падіння доходів (Велика депресія), оскільки працівники остерігалися ситуації, коли за ту ж заробітну плату їм доведеться працювати більше. Чимало прикладів такого “іраціоналізму” доводиться спостерігати й у сучасних українських реаліях. Наприклад, в університетах час від часу запроваджуються різноманітні рейтинги, покликані активізувати роботу професорсько-викладацького складу, виявити найбільш активних та спрямувати їх результативність на покращення статусу навчального закладу, формування позитивної громадської думки. Подекуди, у зв'язку із фінансовими проблемами, рейтинг повинен був стати регулятором додаткових доплат, але значної активізації зазвичай не відбувається або ж вона короткотривала, оскільки люди, докладаючи більших особистих зусиль, не погоджуються із розміром грошового еквіваленту (справді складно зважити душу і гроші) або зі зростанням зайнятості. Традиційний аналіз зовнішнього спостерігача не дасть відповіді на питання про причини такого кроку, але вивчення “зсередини”, аналіз історичних фактів життя організацій, культурних традицій у зв'язку із національною культурою робить відповідь очевидною. Декілька років перед тим, коли вищі навчальні заклади активно кількісно зростали, збільшувалась кількість студентів, спеціальностей, відбувся перехід у нові якості (інститути, академії ставали університетами), працівникам було збільшене аудиторне навантаження, вилучені з оплати ряд позааудиторних робіт, зокрема навчальні консультації. Такий крок керівники називали тимчасовою необхідністю, оскільки слід було запобігти надмірному розростанню штату й запропонували відповідні доплати, які пізніше були знівельовані через економічні негаразди у державі. Таким чином керівники освіти досягли того, що, по-перше, відпала необхідність розширення штатів; по-друге, викладацька праця здешевилась за рахунок посилення експлуатації,

отже, собівартість освітніх послуг стала нижчою, а це, при зростанні попиту та цін, дало економічний ефект. Що ж до працівників, то вони отримали підвищення зарплатні при зростанні зайнятості. Педагогічні колективи вищих освітніх, у тому числі й педагогічних, закладів зазвичай стали, тому культурна міфологема, що виникла після описаних вище подій, збереглася, що й спричинило подальші невдачі. Науково-педагогічні працівники дещо пасивно ставляться до впровадження інновацій, подекуди формально підвищують показники ефективності своєї праці, власну кваліфікацію, рідко виявляють щире зацікавлення справами університету. Таким способом, наскільки можливо, намагаються “управляти” діями адміністрації, отже, ця позиція цілком раціональна, крім того, вона дає їм можливість індивідуально домовлятися щодо певних переваг (зменшення навчального навантаження, підвищення рівня доплат тощо), бо, “зеконимивши” на штаті, освітній менеджмент став залежним від кваліфікованих працівників, звільнення яких обов'язково призведе до зниження загальноуніверситетських показників, за якими укладаються всеукраїнські рейтинги ВНЗ, відбувається ліцензування та акредитація тощо. Щоправда слід зауважити, що це загальнодержавна проблема через значну централізацію освіти, формальну автономію університетів. Ще одним фактором, який у перспективі складатиме небезпеку реалізації адміністративних цілей, не узгоджених із цілями всього колективу, може стати об'єднання зусиль працівників для реалізації своїх прав, закріплених законодавчо. Поки що такі прояви не спостерігатимуться, оскільки існує конкуренція за робочі місця, але у той період, коли рівень розвитку нашої держави ще не стане дуже привабливим для трудових мігрантів зі слабше розвинених країн, а для українців настане певна стабільність, цілком можливою є реанімація профспілкового руху. Для попередження такого роду явищ слід розуміти внутрішню “тілобудову” організації, її реальну культуру, тому організаційна етнографія розвиватиме свій апарат як наукова дисципліна прикладного характеру.

Для означення категорії етнографії як жанру можна скористатися визначенням, що ним послуговується лінгвістика, а саме: “Жанр – це вид творів літератури, який характеризується своєрідними спільними ознаками [4, 78]”. Отже, жанр етнографії як інструмент культурологічного дослідження вищого педагогічного навчального закладу, згідно із вищенаведеним, може бути охарактеризований як особливий спосіб опису організації, що послуговується певними мовними

ЕТНОГРАФІЧНИЙ МЕТОД ВИВЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ УНІВЕРСИТЕТІВ

засобами, використання яких не є типовим для наукового стилю української мови (у цьому виявляється їх своєрідність). Така специфічність, застосовувана у менеджменті, зумовлена необхідністю розширити сферу використання цієї наукової дисципліни, вивести її за межі теоретизування, зробити знання з етнографії організацій придатними не лише для спеціально науково підготовленої аудиторії, але й для студентства, загалом. Ще однією обставиною, що виправдовує відхід від традиційних засобів опису, є низький рівень теоретичної підготовки адміністраторів (згідно із Законом України “Про вищу освіту” – це особа, яка повинна “...мати вчене звання професора, науковий ступінь доктора або кандидата наук і стаж науково-педагогічної діяльності не менше ніж десять років [1, Ст. 39. п. 1]”, але не вчилися на управлінців). Зважаючи на цільову аудиторію такого типу, дослідникам культурологічних явищ у педагогіці вищої школи варто оволодіти прийомами етнографічного опису історичних подій у житті організації, соціальних процесів, що відбуваються у ній. Скептичне ставлення наукової громади до майже художніх описів, застосовуваних у науковому стилі зарубіжними вченими чи вітчизняними консультантами-практиками, зумовлене частковою відірваністю нашої науки від конкретних проблем, що виникають у життєдіяльності організацій, та ще – низьким рівнем розвитку мовно-літературних здібностей у науковців. Ось приклад опису організаційної субкультури “Сім’я” [термін вжито для характеристики видового різновиду організаційної культури, а не її структурної одиниці – *О.С.*], складений Н. Усковою (Росія), вільно практикуючим тренером з управлінських комунікацій, командоутворення у контексті організаційної культури, мотивуючого менеджменту, самоменеджменту, професійних продажів: “... Ось уже й видно парадний вхід. Яка удача! Є декілька вільних місць для паркування. О, ні, вибачте, це для Головного та Комерційного – бачите, стовпці червоною стрічкою перев’язані? Заходимо. Захоплені? Правда, стильно? Наш Головний сам затверджував дизайн, у цьому – він увесь, любить зелене і метал, щоби нічого зайвого. Лаконічно й технічно. А лише -дцять років тому вони з комерційним та фінансовим – смішно сказати – починали з комірчини при управлінні хлібозаводу, сиділи на ящиках. Молоді були, тільки-но після інституту... розумнички.

Повітря свіже. Співробітники палять на вулиці... Клієнти побачать? Дурниці! Головний не любить тютюнового диму. Він навіть погайки спонсорує

кампанію проти підліткового паління. Ніхто не знає про це, тільки Вам, по секрету... Він взагалі у нас демократичний і справедливий, скромний, турботливий. Три роки тому знаєте, яке свято на Новий рік влаштував! Пугачова була... Досі згадуємо із вдячністю [12, 132 – 133].”

В описі змальовані такі риси субкультури “Сім’я”:

- велика дистанція влади (“червоні стрічечки”);

- злагоджена система тотального контролю над “тілом” організації та її працівниками – ознаки “параноїдального” типу організації [3, 192] (ореол таємничості, неприховане підлабузництво), авторитаризм в ухваленні рішень (“сам затверджував дизайн”);

- персонажем організаційних міфів є одна особа, яка й надає культурі цієї організації характеристик, співвідносних із людською статтю, віком, національністю, темпераментом тощо (власна назва “Головний”, повторювана структура речень із паралельним зв’язком, де “дане”, що служить для зв’язку речень, залишається одним і тим же “Він”, а “нове” не появляється, що надає мовленню піднесеності, урочистості, є засобом підсилення, підкреслення ролі даної особи у житті організації [7, 22]). Проте суттєво зауважити, що авторитет керівника формувався неформально, через реальне визнання його розуму, ділових та лідерських якостей, тому фігура лідера не одіозна, а викликає скоріше позитивні емоції у персоналу, що виражено через використання здрібнілої форми (“Молоді... розумнички”);

- цінністю-“релігією” такої організації є лояльність до “батьківської” фігури як втілення образу організаційного “духу”, а не робота з клієнтами (“Клієнти побачать? Дурниці!”). Цікаво, що найбільшим утрудненням такої фірми буде, переважно, її клієнт, оскільки культура, звернена всередину, може лише “завоювати” ринок, а “завойовані” – це переможені, які за статусом не будуть основним пріоритетом діяльності. На думку спадає жарт: “Навіть найкращим університетам перешкоджають працювати їхні студенти”;

- дотримання ритуалів (зовнішніх проявів культури), які не мають ознак систематичної турботи керівника про внутрішню цілісну організаційну культуру (“три роки тому... свято влаштував”), а скоріше має показний епізодичний характер (“кампанія проти підліткового паління”, “Пугачова була”), тому діяльність такої організації буде низькоефективною, спрямованою на отримання негайного прибутку чи на подолання тимчасових труднощів.

ЕТНОГРАФІЧНИЙ МЕТОД ВИВЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ УНІВЕРСИТЕТІВ

Опис, застосований консультантом-практиком, є яскравим прикладом ефективності етнографії як жанру, оскільки він унаочнює не лише характеристики організаційної культури, а й способи отримання інформації (розповідь ведеться від третьої особи із використання прийому внутрішнього діалогу – напівінтерв'ю, напівекскурсія), адже зазвичай традиційні для культур артефакти, проголошені цінності у контексті “сім'ї” часто є лише “модними витребеньками”. Реально ж існуючі “правила гри” можна довідатись лише через включення, польове дослідження, тобто використовуючи етнографію як метод.

У класиків української педагогіки радянського періоду А.С. Макаренка і В.О. Сухомлинського теж зустрічаємо етнографічні описи, що використовуються як спосіб повідомити основну сутність педагогічних концепцій, адже не дарма їх ключові твори називаються “Педагогічна поема” та “Серце віддаю дітям”, таким чином педагогіка визначається як культуротворча діяльність. Обидва педагоги були, безперечно, талановитими письменниками, обидва висловилися, що мали сумніви щодо назви, проте схилилися до використання метафор задля вищої контекстуальності висловлювання і надання йому естетичності, як своєрідне заохочення для широкого читача. При цьому А.С. Макаренко обґрунтував використання етнографічного прийому так: “І так само трапляються різні випадки, і так само деколи настобурчуются характери, і так само час від часу, наче у вулику, тривожно гуде колектив і кидається у небезпечне місце.

І такою ж важкою і хитрою залишається наука педагогіка...

І, можливо, дуже скоро у нас перестануть писати “педагогічні поеми” і напишуть просту ділову книжку “Методика комуністичного виховання” [6, 601 – 602]”.

В.О. Сухомлинський у передмові до книги пише: “Ця праця є підсумком багаторічної роботи в школі – підсумком роздумів, турбот, тривог, хвилювань... Я присвятив своє життя дітям і після тривалих роздумів назвав свою працю “Серце віддаю дітям”, вважаючи, що маю на це право....

Я не ставив перед собою завдання охопити урок, всі дидактичні деталі процесу вивчення основ наук. Якщо говорити мовою тонких людських стосунків, то ця праця присвячена серцю педагога [10, 5]”.

Характеризуючи етнографію в аспекті методу, слід зазначити, що, в першу чергу, мається на увазі методичний інструментарій, зокрема,

довготривале включене спостереження, глибинні інтерв'ю, збір документів.

Основним моментом, який відрізняє етнографічну методику і який хотілося б виділити, є особливий етичний підхід до предмету обстеження та аналізу даних, проблема етичної закритості педагогічних університетів як організацій [2, 310 – 318]. Доречно було б проаналізувати деякі із них. *По-перше*, будь-яке із досліджень, що проводяться в педагогічному ВНЗ, ініціюються його адміністраторами, з чого випливають такі наслідки:

- якщо керівництво щиро зацікавлене у вивченні організаційно-культурних явищ у їх цілісності та взаємозв'язках, визнає наявність внутрішніх культурних процесів та їх вплив на діяльність ВНЗ, тоді вивчення організації є достатньо вмотивованим і результати роботи консультанта чи тренера (коуча) будуть відчутними, хоч і не негайними. У тому випадку, коли вивчення організаційної культури – лише данина моді, робота фахівців буде неетичною, оскільки марні зусилля, що не повинні дати результату – аморальні;

- проведення етнографічного дослідження є тривалим у часі, а якщо організація має значну структурну розгалуженість (університет за визначенням є саме такою організацією, оскільки працює за різними освітніми напрямками, у його структуру входять коледжі, навчально-виробничі центри, бази тощо), то й у просторі;

- при взаємодії зі співробітниками можуть виникати ускладнення, бо їм, зважаючи на сучасні українські реалії, не буде зрозумілою мета перебування дослідника у їхньому середовищі, скоріш за все працівники сприймуть його як “таємного співробітника”, своєрідну спеціальну службу (такий досвід нам ментально близький і зрозумілий). Коли ж ректорат спробує “замаскувати” дослідника під звичайного новачка, ситуація стане ще гіршою, оскільки рано чи пізно реальна роль стане очевидною, а колектив чутиметься обдуреним, що теж неетично, може бути витлумачено як втручання в особисту сферу. Саме тому кращою є перша позиція керівництва, а організаційному етнографові слід урахувати місцеві особливості поведінки та спілкування.

По-друге, етичний аспект гостро постає як елемент фаховості організаційного консультанта, його володіння не лише професійними навичками, а й етично-деонтологічними знаннями, дотримання професійного “кодексу честі”.

По-третє, дослідник у роботі використовує засоби (опитувальники, схеми інтерв'ю, плани співбесід), у яких достатньо сильним є

ЕТНОГРАФІЧНИЙ МЕТОД ВИВЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ УНІВЕРСИТЕТІВ

суб'єктивний фактор – його особистість, адже включення тих чи інших питань, інтерпретація результатів, що не завжди мають кількісне вираження, – все це актуалізує проблему осмислення меж аутентичного дослідження та впливу дослідника. У цьому контексті відбувається взаємодія між персональними етичними цінностями особи, яка вже належить до певного організаційно-культурного пласту, та культурою організації, що представлена власною системою декларованих та базових цінностей. Будь-яка із такого роду взаємодій стимулює оціночну діяльність, що і є метою проведення дослідження, щоправда ускладненою суб'єктивізмом (частка якого зменшується з набуттям дослідником емпіричного досвіду). Етичний контекст у зв'язку із цим полягає у практичному застосуванні результатів етнографічної методики.

Висновки та перспективи подальших досліджень

1. Складність та багатокомпонентність організаційної культури педагогічних університетів обґрунтовує необхідність застосування антропологічних методик, зокрема етнографічного методу, що дозволяє реалізувати узгоджений методологічний підхід, який включає елементи позитивізму та культурно-історичної теорії.

2. Теоретичний підхід соціальної антропології педагогічних університетів як організацій з використанням етнографічного методу застосовується щодо них у випадку необхідності з'ясування внутрішніх неочевидних взаємодій, неформальних відносин.

3. Предметом організаційної етнографії як наукової дисципліни є діяльність та взаємодія особистостей, досліджувана у рамках концепцій організаційної культури та поведінки.

4. Жанр етнографії щодо педагогічних досліджень – це особливий спосіб опису освітньої організації, який послуговується арсеналом мовних засобів, нетипових для наукового стилю української мови. Позитивні наслідки використання етнографічного жанру у педагогічних дослідженнях зумовлені невисокою професійною педагогічною культурою широкого загалу, отже уможливають педагогічну просвіту. Труднощі застосування полягають в обмеженій кількості етнографічних досліджень організаційної культури педагогічних університетів та особливостях українського наукового стилю мовлення, який заперечує можливість використання художніх засобів для досягнення наукової точності.

5. Проведення дослідження організаційної культури із застосуванням етнографічного методу порушує низку проблем етичного характеру, які стосуються адекватності суспільних та

організаційних цінностей (етична закритість педагогічних університетів як організацій); індивідуальних та колективних (консультант, член колективу – група); проблеми фахової підготовки керівників вищої освіти із етично-деонтологічних питань; мінімалізації дієвості чи усунення суб'єктивного чинника, який лежить в основі застосування етнографічного методу.

Порушена проблематика може розвиватися далі у напрямі планування та проведення емпіричних досліджень, розробки схем етнографічних описів із деталізацією прийомів, що можуть застосовуватися, опрацювання етичних проблем, актуалізованих використанням етнографічного методу вивчення організаційної культури вищих педагогічних навчальних закладів.

1. Закон України "Про вищу освіту" № 2984-III, із змінами від 19 січня 2010 року // http://www.osvita.org.ua/pravo/law_05/part_06.html

2. Элвессон М. *Организационная культура* / Мэтс Элвессон. – Х.: Гуманитарный Центр, 2005. – 460 с.

3. Карташова Л.В. *Организационное поведение* / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 220 с.

4. *Короткий тлумачний словник української мови* / [під ред. Д.Г. Гринчишина]. – К.: Радянська школа, 1988. – 320 с.

5. *Личность, культура, этнос: современная психологическая антропология* / [под общей ред. А.А. Белика]. – М.: Смысл, 2001. – 555 с.

6. Макаренко А.С. *Педагогическая поэма* / Антон Семенович Макаренко. – К.: Веселка, 1986. – 604 с.

7. Пентилюк М.І. *Культура мови і стилістика* / Марія Іванівна Пентилюк. – К.: Вежа, 1994. – 240 с.

8. Романов П.В. *Социология менеджмента и организаций* / Павел Васильевич Романов. – Ростов н/Д.: "Феникс", 2004. – 288 с.

9. Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р. "Делать знакомое неизвестным..." *Этнографический метод в социологии* / П.В. Романов, Е.Р. Ярская-Смирнова // *Социологический журнал*. – 1998. – № 1, 2. – С. 145–160.

10. Сухомлинский В.А. *Сердце отдаю детям* / Василий Александрович Сухомлинский. – К.: Рад. школа, 1988. – 272 с.

11. Тевене М. *Культура предприятия* / Морис Тевене. – СПб.: Издательский дом "Нева", 2003. – 128 с.

12. *Управленческая культура организаций* / [составители Л.М. Кроль, Е.А. Пуртова]. – М.: Независимая фирма "Класс", 2004. – 400 с.

13. Шейн Э.Х. *Организационная культура и лидерство* / Эдгар Х. Шейн. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.

14. Щербина В.В. *Социальные теории организации: [словарь]* / В.В. Щербина. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 264 с.

15. Adler N. *International dimensions of organizational behavior*, Boston, PWS-Kent, 1986.

16. Schwartzman H.B. *Ethnography in Organizations*. London: Sage Publications, 1993.

Стаття надійшла до редакції 10.11.2011