

ПСИХОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ: ОСНОВНІ ПІДХОДИ

О.В. Ішук,

кандидат психологічних наук,
викладач кафедри практичної психології
Запорізького національного університету

Статтю присвячено психологічному аналізу основних підходів дослідження організаційної культури вищого навчального закладу. Було здійснено історичний екскурс вивчення організаційної культури, розглянуто поняття «організація» і «культура» як складові організаційної культури, виокремлено критерії диференціації понять «організація», методологічні підходи до визначення поняття «культура», а також запропоновано визначення поняття організаційної культури за провідною якістю, крім того, проведено ґрунтовний аналіз основних підходів до визначення сутності організаційної культури.

Ключові слова: організаційна культура, вищий навчальний заклад, організація, культура, підходи до вивчення організаційної культури, символічний підхід, когнітивний підхід, цілісний (систематичний) підхід, когнітивні схеми.

Статья посвящена психологическому анализу основных подходов исследования организационной культуры высшего учебного заведения. Был осуществлен исторический экскурс изучения организационной культуры, рассмотрены понятия «организация» и «культура» как составляющие организационной культуры, выделены критерии дифференциации понятий «организация», методологические подходы к определению понятия «культура», а также предложены определения понятий организационной культуры, основываясь на ведущих качествах, кроме того, проведен обстоятельный анализ основных подходов к определению сущности организационной культуры.

Ключевые слова: организационная культура, высшее учебное заведение, организация, культура, подходы к изучению организационной культуры, символический подход, когнитивный подход, целостный (систематический) подход, когнитивные схемы.

Сучасна наукова думка потребує досліджень організаційної культури вищого навчального закладу, аналізу цього актуального феномену, детального розгляду типів організаційної культури й виявлення того, що певний тип культури продукує в закладі вищої освіти.

Організаційна теорія й теорія культури розвивалися досить природно в тому історичному контексті, який існував близько середини ХХ ст. для організацій і корпорацій. Історія досліджень організаційної культури починається, як говорить М. Елвессон [10, с.26], з 1940-х років, але вони були занадто розрізнені аж до моди на організаційну культуру на початку 1980-х. О. Максименко [6, 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. Отже, у ті часи, 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.

На думку Ж. Серкіс, «з позиції психологічної науки, організаційна культура почала вивчатися порівняно недавно, що стало усвідомленням значення людського фактора в сучасному житті організацій різних форм і напрямків діяльності. Стосовно ж освітніх організацій, ця проблема не була об'єктом спеціальних досліджень» [7, с.190].

Метою даної статті виступає психологічний аналіз організаційної культури вищого навчального закладу, складових компонентів поняття «організаційна культура», основних підходів до визначення сутності організаційної культури.

Термін «організаційна культура» складається із двох незалежних понять – «організація» і «культура», розглянемо ці два компоненти як складові означеного феномену.

Тож, розпочнемо з аналізу першого складового компоненту поняття організаційної культури — організації. Поняття «організація» охоплює широке коло явищ, феноменів і процесів. «Кожна наука адаптує цю полісемантику, виходячи зі своїх проблем, предмету, параметрів вимірювання й багатьох інших критеріїв. Багатозначність і широта його сутності повинна враховуватися спеціалістами особливо у тих випадках, коли формулювання цих проблем має виражений міждисциплінарний характер» [2, с.14]. З цієї думки В. Казмиренка зрозуміло, що визначення поняття «організація» досить не однозначне, а надто складно звести сутність поняття до одного визначення, коли «організація» активно розглядається з позиції багатьох наук.

Етимологія поняття «організація» (з лат *organisatio* – формувати, створювати) має глибоке коріння й достатньо конкретне значення. Але нинішня універсальність трактувань із часом зазнала багато метаморфоз і семантичних нашарувань.

Отже, на основі аналізу наукової літератури, автором виокремлено критерії диференціації існуючих визначень поняття «організація» з точки зору різних наукових галузей. Результат демонструє таблиця 1.

Таблиця 1

Критерії диференціації понять «організація»

Організація як	Визначення	Автори
Природна система	Форма природного суспільного устрою, де враховуються всі процеси, що відбуваються в їх природному прояві	Ф. Селзник і Ч. Перроу, Т. Парсонс
Контролююча система	Раціональна система свідомо координованої діяльності співробітників, створена керівництвом	Ж. Серкіс, У. Оучі та Ч. Вілкінс, Е. Кілхлер
Система взаємодії людей	Об'єднання людей, які спільно працюють заради певної мети	М. Елвессон, О. Сторшин

Організації спонукають людину до активного соціального життя, створюють певні обмеження й надають нові можливості, контролюють дотримання соціальних норм і мотивують до реалізації власного потенціалу.

Тож, вищий навчальний заклад має адекватно реагувати на зміни середовища, але в той самий час, функціональна система повинна мати певний стрижень, але досить гнучкий. Таким стрижнем повинна виступати організаційна культура, адже вона допомагає зберегти спільну мету, цінності, основні норми, не дозволяє загубитися організації серед тиску умов соціальної взаємодії. Тож, такі теоретичні постулати підкреслюють важливість і необхідність виникнення такого поняття як організаційна культура.

Вищий навчальний заклад як соціальна організація відображає певну систему смислів що об'єднує людей із різними переконаннями й, у свою чергу, формує необхідні переконання у своїх співробітників і студентів. Якщо цілеспрямовано керувати цим процесом, то організація може мати відданих працівників і студентів, які пов'язані між собою спільними обов'язками, правами, уявленнями, цінностями, загальною культурою. Отже, організаційна культура присутня в кожній організації, незалежно від визначень, підходів і концепцій її дослідження.

У літературних джерелах з організаційної культури немає остаточного визначення терміна «культура», але спробуємо проаналізувати ті наукові доробки, які існують із цього питання в науковій літературі.

Етимологія слова «культура» має коріння з латинського слова «*colere*», яке означає культивування або оброблювання та з німецького «*kultur*» – високий рівень цивілізації. О. Максименко пише, що термін «культура» має походження від латинського слова «*cultura*», що означає оброблювання землі, догляд [6, с.8].

Спеціалісти, на сьогоднішній день нараховують від 150 до 250 визначень «культури» у різних наукових галузях, а всього у світовій літературі їх більше 500. Ґрунтуючись на наукових поглядах О. Максименка [6, с.8], виділяємо наступні методологічні підходи до визначення поняття «культура»:

1. Описові визначення – перерахунок того, що включає в себе культура – складне ціле, що включає в себе знання, вірування, мистецтво, моральність, право, звичаї та вміння, навички, набуті людьми як членами суспільства.

2. Предметні визначення – визначення культури як сукупності об'єктів – сукупність матеріальних і духовних цінностей.

3. Психологічні визначення – культура як специфічна характеристика людини, що впливає з особливостей психіки – специфічний спосіб мислення, сприйняття й поведінки людей.

4. Соціальні визначення – культура як результат соціального життя людей – історично визначений рівень розвитку суспільства.

5. Синтетичні визначення – сукупність усіх означених підходів – культура може бути створена тільки людиною як біологічним видом і сформована лише в сумісній (соціальній) діяльності людей, при цьому, культура не унаслідкується біологічно (у генотипі), але цілеспрямовано транслюється суспільством.

Визначення поняття «культура» – процес важкий, складно підлягаючий об'єктивним поясненням, а аналіз зв'язку двох феноменів – «організації» та «культури», передбачає розгляд даних явищ і виокремлення об'єднуючих аспектів, що характеризують організаційну культуру.

М. Елвессон говорить, що «культурний компонент є центральним у всіх аспектах життєвого циклу організації» [10, с.13]. Погоджуємося з даною думкою, адже, являючись членом будь-якої організації ми водночас підкорюємося дії загальноприйнятих правил (норм, цінностей, ритуалів, звичаїв) і продукуємо власні, які також можуть бути включені до загальновизнаних правил (норм, цінностей, ритуалів, звичаїв). Тож, як би там не було, а ціннісні орієнтації, почуття ідентичності, образи дії, поведінка співробітників організації, все це так чи інакше є зумовленим концептом культури організації.

Тож, розглянуто основні визначення понять «організація» та «культура», доцільно перейти до аналізу безпосередньо «організаційної культури».

Аналіз наукових джерел 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 і неповторність якоїсь організації, культура якої має досить постійний набір значень.

Предметність визначення організаційної культури залишається в літературі досить дискусійною й єдине, що є беззаперечним, це те, що культура є глибинне, всепроникне, комплексне, системне й морально нейтральне явище.

Існує множинність визначень організаційної культури, ґрунтуючись на аналізі наукової літератури, автором згруповано визначення поняття організаційної культури за провідною якістю.

Таблиця 2

Диференціація визначень поняття організаційної культури за провідною якістю

<i>Визначальна якість</i>	<i>Визначення</i>	<i>Автор</i>
Насаджений спосіб мислення	Організаційна культура – визначений спосіб мислення, котрий визнано успішним, і який допомагає правильно розуміти оточуюче середовище.	М. Елвессон, Р. Кілманн
Система цінностей	Організаційна культура – система цінностей, очікувань, понятійних формулювань, ритуалів, традицій, патернів поведінки, які властиві для працівників організації й приймаються на підсвідомому рівні.	В. Кириченко, М. Мескон і Ф. Хедоури
Динамічний конструкт, який сприяє адаптації	Організаційна культура – динамічний конструкт, котрий підтримує й пристосовує організацію, працівників до мінливого сьогодення як у мікро – так і в макросередовищі.	Е. Кирхлер, Т. Соломанідіна

Сьогодні в науковій психологічній літературі багато публікацій, які б тією чи іншою мірою торкалися проблем організаційної культури, і саме тому не існує єдиної системи класифікації підходів до вивчення даного феномену. Серед різноманіття авторських концепцій розгляду організаційної культури, важко визначитися, на яку парадигму спиратися при вивченні даного предмету.

У науковій літературі існує велика кількість робіт, де розглядаються концептуальні межі й

теоретичні визначення організаційної культури (наприклад, О. Віханський, М. Елвессон, О. Занковський, К. Камерон, Л. Карамушка, Р. Кілманн, А. Кочеткова, Р. Куїнн, С. МакГір, Е. Маслова, А. Наумов, У. Оучі, Т. Пітерс, А. Петтігрю, А. Пригожин, М. Сакстон, Ж. Серкіс, Т. Соломанідіна, І. Сняданко, Р. Уотермен, Ч. Хартнелл, І. Шаповалова, Е. Шейн, С. Щербина та ін.).

Зазначимо, що «організаційні теоретики, особливо в США, намагаються мати спільну точку зору з менеджерами стосовно проблематики організаційної культури» [10, с.291]. Саме тому більшість підходів до визначення сутності організаційної культури застосовуються як і в управлінській практиці, так і в психологічній.

Грунтуючись на аналізі робіт вищезазначених авторів, розглянемо підходи, які є загальноновизнаними в науковій літературі.

Тож, багато хто з науковців [1 – 3; 5] вважають, що в сучасній літературі домінують три теоретичні підходи до вивчення організаційної культури:

- 1) символічний (Н. Леметр, С. Мішон, О. Францев, Е. Шейн, П. Штерн та ін.);
- 2) когнітивний (К. Камерон, Р. Квін, Р. Куїнн, У. Оучі, Т. Паркінсон, Дж. Рорбах та ін.);
- 3) цілісний або систематичний (Л. Карамушка, Р. Морано, В. Сате, Ж. Серкіс, Я. Сметс, В. Снетков, І. Сняданко, В. Співак, П. Харріс та ін.).

Для *символічного підходу* характерним є вивчення організаційної культури через символи (емблеми, міфи, звичаї, анекдоти). Символи мають користь і приносять зиск тільки тоді, коли члени організації розуміють їх значення однаково, що визначається існуючими культурними цінностями. Досягається це наступним чином – керівництво компанії за допомогою організованого управління домагається формування у свідомості членів організації сукупності «правильних» символів-маяків, завдяки яким впливає на всі сфери управління організацією.

Тож, В. Кириченко [5, с.109] зазначає, що проблема «організаційного символізму» чи «символічного менеджменту» аналізується з кінця 70-х років, й основними характеристиками даного методу є: 1) інтерпретація подій, що відбуваються в організації важливіше за самі події; 2) перешкоди раціонального вирішення проблем – нестабільність і невизначеність; 3) символи використовуються для зменшення невизначеності й встановлення орієнтирів поведінки при зіткненні з нестабільністю. Символічний підхід має за основу ідею нестабільності й невизначеності організації ані в зовнішній інтеграції, ані у внутрішній адаптації, саме тому наголошується на ролі символів у діяльності організації.

Виходячи з основних положень даного підходу, наведемо кілька визначень організаційної культури саме в рамках символічного тлумачення. Н. Леметр, наприклад, визначав організаційну культуру як «систему уявлень, цінностей, символів і зразків поведінки» [2, с.11]. С. Мішон та П. Штерн вважали, що організаційна культура є «сукупністю символів, ритуалів, міфів і поведінки, які відповідають цінностям організації» [12, с.51]. О. Францев вивчав організаційну культуру за допомогою психосемантики, яка, на його думку, сприяє усвідомленню її символів і знаків» [9, с.380 – 384].

У контексті *когнітивного підходу* основний акцент робиться на таких аспектах культури, як: 1) когнітивна свідомість; 2) когнітивні схеми, що зумовлюють відповідні форми поведінки. У форматі когнітивного підходу, ґрунтуючись на доробках В. Кириченко [5, с.109], організація уявляється як система свідомо координованих колективних дій, у ході яких створюється інтерактивний, творчий процес породження сутності існування організації.

Виходячи з аналізу основних положень когнітивного підходу, організаційна культура розглядається як набір знань, вірувань і правил, засвоєних членами організації в ході репрезентації зовнішніх соціальних і службових взаємозв'язків.

Р. Квін і Дж. Рорбах визначили когнітивні моделі розвитку організацій залежно від змісту їх організаційних культур [11, с.12]. У. Оучі обґрунтував модель оптимальної організаційної культури на основі когнітивного аналізу японської й американської культур управління організацією та персоналом [13, с.212]. А от К. Камерон і Р. Куїнн розробили когнітивні моделі впливу різних типів організаційних культур на ефективність діяльності організації [3; 11].

Згідно з *цілісним підходом*, організацію слід розглядати як ціле чи як систему взаємодіючих частин (елементів). Методологічний принцип цілісності, сформульований Я. Сметсом, виражається у формулі: «Ціле більше, ніж сума його частин». Аналіз, таким чином, слід розпочинати з масштабних інститутів і їх відносин, а не з поведінки індивідуальних діячів.

У рамках системного підходу В. Кириченко [5, с.109] пропонує два базових визначення організаційної культури: 1). патерни поведінки членів організації, мова й способи використання матеріальних об'єктів; 2). вірування, цінності, ідеї, що об'єднують персонал організації.

В. Співак вважав, що дослідження організаційної культури має містити не лише дослідження об'єктивних характеристик організації, а також і дослідження психологічних характеристик членів організації [8, с.113]. На думку Л. Карамушки та І. Сняданко [4, с.13], систематичний підхід уможливує проведення цілісного аналізу організаційної культури, де головними об'єктами дослідження є члени організації. Ж. Серкіс [4, с.13] досліджувала основні типи організаційних культур, сприйняття й оцінку їх членами організації.

Дані підходи, виходячи із власного предметного кола аналізу, віддзеркалюють сутність організаційної культури, повністю розкривають зміст і її структуру. Але, на нашу думку, зазначені підходи мають певні недоліки.

Символічний підхід приділяє увагу символам, до яких відносить, наприклад, жести, артефакти, знаки чи поняття, які виражають будь-що. Тобто, організаційна культура, згідно з символічним підходом є символом і складається із символів, а досліджувати культуру можна лише через інтерпретацію символів, що є, з нашої точки зору, необ'єктивним. Адже тлумачення символів організації дослідником, який не є членом даної структури й не знайомий із первинним задумом засновників того, що може розглядатися як символ, є обмеженим і суб'єктивним.

Систематичний підхід вбачає організаційну культуру в зразках поведінки, особливостях комунікації, цінностях і віруваннях, які об'єднують людей в ідентифікації з організацією. Дослідження культури будується на аналізі психологічних особливостей сприйняття, прийнятності й привабливості культури для співробітників. Але, на нашу думку, систематичний підхід інтерпретує ставлення персоналу до організаційної культури, але об'єктивно її не виявляє.

Відтак, наше дослідження здійснено в межах когнітивного підходу. У контексті обраного підходу, можливо аналізувати когнітивні схеми й когнітивну свідомість, що обумовлюють особливості мислення, патерни поведінки співробітників, взагалі життєфункціонування організації. Тож, спираючись на когнітивні моделі аналізу, дослідження організаційної культури будується за принципами верифікованості й об'єктивності.

У результаті здійсненого аналізу, *організаційна культура вищого навчального закладу* розглядається нами як сукупність когнітивних схем, що формує певні переконання в працівників і студентів, визначає спосіб взаємодії з довколишнім середовищем, включає систему цінностей, очікувань, ритуалів, патернів поведінки тощо, які приймаються й передаються новим членам організації.

Аби повноцінно розуміти феномен культури у власній організації недостатньо обрати конкретний підхід вивчення організаційної культури, треба дослідити позицію співробітників, керівництва закладу до даного феномену.

Отже, у результаті психологічного аналізу організаційної культури вищого навчального закладу було розглянуто складові компоненти поняття «організаційна культура», виокремлено критерії диференціації понять «організація», методологічні підходи до визначення поняття «культура», а також запропоновано визначення поняття організаційної культури за провідною якістю, крім того, проведено ґрунтовний аналіз основних підходів до визначення сутності організаційної культури. Звичайно, окреслена проблематика потребує подальших теоретичних та емпіричних досліджень.

Література

1. Глебська Л.В. Проблеми корпоративної культури вищого навчального закладу в умовах формування інформаційного суспільства / Л.В. Глебська // V культурологічні читання пам'яті Володимира Подкопаєва: вибрані матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. – [Електронний ресурс] Режим доступу: http://www.culturalstudies.in.ua/sekcija_s_s5_1.php.
2. Казмиренко В.П. Социальная психология организаций: монография / В.П. Казмиренко. – К. : МЗУУП, 1993. – 384 с.
3. 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).
4. Карамушка Л.М. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств): навч. посіб. / Л.М. Карамушка, І.І. Сняданко – К.; Львів: Край, 2010. – 212 с.

5. Кириченко В.В. Особистісні особливості уявлення працівників про організаційну культуру підприємства в умовах конкурентного середовища / В.В. Кириченко // Вісник Дніпропетровського університету економіки та права імені Альфреда Нобеля. Сер.: Педагогіка і психологія. – 2011. – № 1 (1). – С. 109–116.
6. Максименко А.А. Организационная культура: системно-психологические описания: учеб. пособие / Александр Александрович Максименко. – Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2003. – 157 с.
7. Серкис Ж.В. Проблемы управления организационной культурой / Ж.В. Серкис // Теоретико-методологические проблемы совершенствования психологической подготовки менеджеров: сб. науч. трудов. Приложение к науч. журн. «Персонал», № 1 (55). – К., 2000. – С. 190–192.
8. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом: учеб. пособие. / В.А. Спивак – СПб.: Питер, 2000. – 416 с.: ил. – (Учебники для вузов).
9. Францев А.Н. Психосемантика организационных отношений / А.Н. Францев // Психологія у XXI столітті: перспективи розвитку: матеріали VI Костюківських читань (28-29 січня 2003 р.). Т. 2. – К.: Міленіум, 2003. – С. 380–384.
10. Элвессон М. Организационная культура / Мэтс Элвессон; пер. с англ. – Харьков: Гуманитарный Центр, 2005. – 460 с.
11. Cameron K.S. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework / Cameron, Kim S., Quinn, Robert E. – Reading, Mass.: Addison-Wesley Prentice Hall, 1999. – XVIII, 221 p.
12. Michon C. La dynamisation sociale / Christian Michon, Patrice Stern. – Paris: Éditions d'Organisation, 1985. – 115 p.
13. Ouchi W.G. Theory Z. How American Business Can Meet the Japanese Challenge / William G. Ouchi. – New York: Avon Books, 1981 – 283 p.