

Т. І. Койчева, Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОЦІНКИ ДОКТОРАМИ НАУК ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Койчева Т. І.

Експериментальне дослідження оцінки докторами наук організаційної культури педагогічного університету

У статті розглядаються особливості оцінки докторами наук стану в педагогічному університеті його організаційної культури. Проведене експериментальне дослідження методом експрес-діагностики показало, що корпоративна культура педагогічного університету, представлена докторами наук, сьогодні утворюється чотирма типами (за класифікацією Камерона-Куїнна), досить рівними у своїх проявах. Продуктивність наукової діяльності докторів наук у рамках різних типів корпоративної культури має суттєві відмінності. Найбільш високі результати показали доктори наук, які визначають свої ціннісні переваги в ринковому і клановому типах корпоративної культури. Для докторів наук, які віддали свої уподобання адхократичному й ієрархічному типам корпоративної культури, результати наукової діяльності значно нижче за своєю продуктивністю. Отримані дані експериментального дослідження показали не тільки фактори, що характеризують стан корпоративної культури докторів наук як певної категорії викладачів педагогічного університету, але дали підставу для розробки методики її подальшого розвитку та вдосконалення

Ключові слова: експрес-діагностика, організаційна культура, доктори наук, корпоративна культура, педагогічний університет.

Койчева Т. И.

Экспериментальное исследование оценки докторами наук организационной культуры педагогического университета

В статье рассматриваются особенности оценки докторами наук состояния в педагогическом университете его организационной культуры. Проведенное экспериментальное исследование методом экспресс-диагностики показало, что корпоративная культура педагогического университета, представленная докторами наук, сегодня образуется четырьмя типами (по классификации Камерона-Куинна), достаточно равными в своих проявлениях. Производительность научной деятельности докторов наук в рамках различных типов корпоративной культуры имеет существенные различия. Наиболее

высокие результаты показали доктора наук, которые определяют свои ценностные предпочтения в рыночном и клановом типах корпоративной культуры. Для докторов наук, отдавших свои предпочтения адхократическому и иерархическому типам корпоративной культуры, результаты научной деятельности значительно ниже по своей производительности. Полученные данные экспериментального исследования показали не только факторы, характеризующие состояние корпоративной культуры докторов наук как определенной категории преподавателей педагогического университета, но дали основание для разработки методики ее дальнейшего развития и совершенствования.

Ключевые слова: экспресс-диагностика, организационная культура, доктора наук, корпоративная культура, педагогический университет.

В умовах глобалізації, розвитку міжнародних зв'язків і співпраці, якість і ефективність вищої освіти, що забезпечує підготовку фахівців, визнані найважливішими чинниками прогресу суспільства. На цьому тлі неухильно зростає конкуренція між вишами за студентів, найкращих викладачів, гранти на фінансування тощо. Одним з найважливіших завдань у просуванні вітчизняної системи вищої професійної освіти за шляху впровадження європейських стандартів якості є формування корпоративної культури. Виступаючи внутрішнім ресурсом розвитку вищих навчальних закладів, корпоративна культура відображає цінності й єдність устремлень його викладачів і студентів у досягненні спільних цілей, наявність і рівень усвідомлення таких цілей як загальноновизнаної місії. У рамках концепції єдиних європейських стандартів якості вищої освіти (TQM) оцінка корпоративної культури університету є обов'язковим параметром моніторингу його функціонування [1].

Наприкінці ХХ століття дослідження корпоративної культури здійснюється переважно у зв'язку із пошуками шляхів і засобів підвищення економічної ефективності діяльності організацій і в контексті розробки їх ефективного менеджменту. Загальні теоретико-методологічні принципи дослідження корпоративної культури як соціокультурного феномену розкрито у працях О. Алексєєва, С. Белановського, Ю. Борєва, П. Гурєвича, С. Іконнікової, Л. Когана, Ю. Левади, Д. Невірко, В. Немировського, В. Ольшанського, З. Файнбурга і багатьох інших дослідників. Зокрема, досліджено особливості та

рівні трансформації корпоративної культури в умовах пострадянського „транзитивного суспільства” і специфічних в умовах функціонування сучасних університетів (Є. Аверченко, А. Богаєвська, О. Булигін, Л. Гордон, І. Дубов, О. Дубровін, Л. Кукса, В. Розін, Т. Стефаненко, В. Ядов та інші).

Сьогодні доведено, що внутрішня культура організації, що складається з цінностей, якими керуються її члени, є найважливішим джерелом конкурентної переваги, її інноваційного розвитку (Р. Акофф, А. Кеннеді, У. Оучи, С. Хенді, Г. Хофстеде, Є. Шейн та ін.). Виявлено й схарактеризовано типи, умови, показники становлення й зміни культури організації (Р. Блейк, Н. Веселова, С. Гирц, Н. Гончарова, Е. Гофман, Н. Зарубіна, Ф. Клакхон, К. Камерон, Р. Куїнн, Р. Кіллман, К. Левін, В. Маслова, Д. Макгрегор, Дж. Мерсьє, М. Моран, Дж. Пфєффер, В. Сате, Л. Смирнич, Дж. Тернер, Т. Парсонс та ін.); чинники, що впливають на ефективність становлення і розвитку корпоративної культури організації, її соціальний розвиток (В. Афанасьєв, В. Біленький, Ф. Бородавкін, В. Герчиков, Т. Заславська, О. Здравомислов, С. Калашніков, В. Магун, Н. Наумова, О. Свенцицький, М. Удальцова, В. Ядов та ін.).

За визнанням учених, корпоративна культура за своєю сутністю відтворює сукупність моделей поведінки і способів діяльності членів певної організації, яких вони набули в процесі узгодження цілей, цінностей, способів взаємодії та комунікації, і які є внутрішнім ресурсом, людським потенціалом розвитку організації, простором для удосконалення й модернізації її діяльності [2]. За своєю природою і сутністю корпоративна культура організації на шляху підвищення ефективності діяльності й якості її результатів є інструментом, що дозволяє спрямовувати зусилля й можливості всіх підрозділів організації та її членів на досягнення спільних цілей на засадах взаєморозуміння, співтворчості і взаємного доповнення [2, 3].

Натомість наявні дослідження феномена корпоративної культури зосереджені на виробничих і комерційних організаціях. Тільки в останні десятиріччя відповідно до вимог Болонського процесу проблема корпоративної культури стала досліджуватись в умовах діяльності університетів як організацій

особливого – не підприємницького типу діяльності [4]. Однак корпоративна культура викладачів педагогічного університету дотепер не була предметом спеціального наукового дослідження.

Мета статті – схарактеризувати особливості оцінки докторами наук організаційної культури педагогічного університету як складової його корпоративної культури.

Одну з методологічних труднощів у вивченні феномену „корпоративна культура” складає відсутність у дослідників чітко визначених підстав для його розуміння. Йдеться не просто про виділення загальноприйнятого і визнаного визначення корпоративної культури, а про різні концепції осмислення її природи. Тільки до середини ХХ століття ученими з різних галузей наукового знання було запропоновано більше ста п’ятдесяти визначень корпоративної культури. Відтоді з’явилося ще декілька десятків нових дефініцій, що не додає ясності в розумінні цього феномену. Поняття „корпоративна культура” вживається одночасно з поняттями „організаційна культура”, „управлінська культура”, „виробнича культура”, „культура трудових відносин”, „ділова культура”, „культура підприємства” та іншими як однакове за змістом і значенням.

Найбільшу складність викликає використання у багатьох джерелах понять „корпоративна культура” і „організаційна культура” як тотожних і взаємозамінних [3]. У зарубіжних джерелах поняття „корпоративна культура” найчастіше використовується як синонім поняття „організаційна культура” („corporate culture”, „organization culture”, „corporate identity” і так далі). Інша позиція полягає в розгляді корпоративної культури як складової частини організаційної культури (І. Грошев, Т. Соломанідіна, В. Щербина та ін.). Третя позиція ґрунтується на розгляді корпоративної та організаційної культури як самостійних феноменів. На думку вчених – це різні явища, що перетинаються у своїх певних елементах.

У дослідженні ми виходили з того, що корпоративна і організаційна культура є двома взаємопов’язаними і взаємообумовленими феноменами. При цьому організаційна культура є об’єктивним і формалізованим у відповідних

нормативних документах відображенням відносин між членами організації. Власне корпоративна культура є наслідком, внутрішнім духовним відтворенням цих унормованих відносин.

З метою вивчення особливостей корпоративної культури викладачів педагогічного університету протягом 2005–2013 рр. було проведено її моніторинг за методикою ОСАІ [5], результати якого наведені у попередніх публікаціях [6].

Наступна задача, яка вирішувалася в процесі експериментального дослідження, була спрямована на виявлення факторів організаційної культури, з якими пов'язані оцінки докторами наук особливостей корпоративної культури педагогічного університету.

Дослідження проводилося за допомогою традиційної методики експрес-діагностики організаційної культури, яка передбачає її оцінку за чотирима напрямками – робота, комунікації, управління, мотивація і мораль [7]. Кожне з цих напрямів було представлено декількома показниками, які виявляли ставлення докторів наук до стану в університеті взаємодії і товарищескості, приналежності до організації, кар'єрного зростання, оцінки трудової діяльності, організації умов праці, організації трудової діяльності, морального клімату, ефективності управління.

У таблиці 1 представлені результати експрес-діагностики організаційної культури педагогічного університету в оцінці докторів наук.

Таблиця 1

Оцінка докторами наук організаційної культури педагогічного університету

	По всій вибірці	Типи корпоративної культури			
		А	В	С	Д
Середній бал продуктивності наукової діяльності	6828,9	11338,0	4470	11407,5	3801,9
Середній вік	56,2	52,5	69	54,5	57,1

Середній бал експрес-діагностики		209,8	222,0	211	259,5	196,8
Елементи організаційної культури	Взаємодія і товариськість	7,7	7,7	8,8	9,2	7,3
	Приналежність до організації	8,4	9,3	9,3	9,4	7,9
	Кар'єрний ріст	6,5	6,3	4,3	8,8	6,1
	Оцінка трудової діяльності	6,6	7,7	4	8,0	6,6
	Організація умов праці	6,6	6,3	8,3	8,3	6,4
	Організація трудової діяльності	7,6	8,1	9,5	9,1	6,7
	Моральний клімат	7,1	8,8	7	9,1	6,9
	Ефективність управління	6,9	7,6	6,8	8,9	6,5

Згідно з отриманими даними в оцінці організаційної культури педагогічного університету брали участь доктори наук, продуктивність наукової діяльності яких в середньому по всій вибірці становила 6828,9 балів. При цьому найбільш високий середній бал продуктивності наукової діяльності був зафіксований у докторів наук, що виявили свої переваги в ринковому (С) типі корпоративної культури (11407,5 балів). Кілька нижче середній високий бал продуктивності наукової діяльності (11338,0 балів) був зафіксований у докторів наук, що виявили перевагу в клановому (А) типі корпоративної культури. Для докторів наук, що виявили свої переваги в адхократичному (В) типі корпоративної культури середній бал продуктивності наукової діяльності склав 4470,0 і в ієрархічному типі (D) – 3801,9.

Примітно, що середній вік докторів наук, які віддали свої уподобання ринковому і клановому типам корпоративної культури, і показали найбільш високий середній бал продуктивності наукової діяльності становить відповідно 54,5 і 52,5 роки. Для докторів наук, що віддають перевагу адхократичному та ієрархічному типам корпоративної культури, середній вік був вищим і становив відповідно 69 і 57,1 років.

Середній бал за підсумками експрес-діагностики організаційної культури педагогічного університету для всієї вибірки докторів наук склав 209,8 при максимально можливому 291,0 балі, що за правилами інтерпретації даних дозволяє віднести її до високого рівня. Істотно, що відмінності у значеннях середнього балу експрес-діагностики для кожного типу корпоративної культури не виходять за граничні значення цього рівня, що дає підставу для оцінки загальної спрямованості її розвитку як позитивної.

Більш докладний аналіз значень середніх балів, отриманих за оцінкою докторів наук окремих елементів організаційної культури показує, що вони коливаються в межах 6,5–8,4. За правилами інтерпретації даних це свідчить про те, що в цій категорії викладачів педагогічного університету домінує мажорне, оптимістичне сприйняття його корпоративної культури і в окремих випадках вона сприймається як чудова (середні значення вище 8,0 балів). Зокрема, такі значення були отримані для показника „взаємодія і товарицькість” у вибірці докторів наук, які віддають перевагу ринковому (С) і адхократичному (В) типам корпоративної культури – 9,2 і 8,8 балів відповідно.

За показником „приналежність до організації” такі високі значення характерні для трьох типів корпоративної культури: кланової, адхократичної та ринкової (9,3; 9,3; 9,4 відповідно). За показником організаційної культури „кар’єрний ріст” оцінки були не настільки однотайні і в окремих випадках (адхократичний тип корпоративної культури) опускалися до рівня зневіри і занепаду (4,3 бали). Ще нижче в цьому типі корпоративної культури були середні значення за показником „оцінка трудової діяльності” – 4,0. За показником „організація умов праці” найбільш високими були середні оцінки в адхократичному і ринковому типах корпоративної культури – по 8,3 бала.

З точки зору організації трудової діяльності, найбільш високі оцінки були отримані у прихильників адхократичної (9,5), ринкової (9,1) і кланової (8,1) корпоративної культури. Моральний клімат в організаційній культурі педагогічного університету високо оцінили прихильники ринкового (9,1) і кланового (8,8) типів корпоративної культури. Ефективність управління

найбільш високо оцінили прихильники ринкового типу корпоративної культури (8,9) і найбільш низько – доктори наук, які виявили свої переваги в адхократичному (6,8) та ієрархічному (6,5) типах корпоративної культури.

Результати експериментального дослідження особливостей прояву факторів організаційної культури дозволяли визначити міру їх впливу в рамках виділених типів корпоративної культури докторів наук. Вирішення цього завдання здійснювалося за допомогою обробки отриманих даних експрес-діагностики методом кластерного аналізу.

Вклад окремих показників організаційної культури в корпоративну культуру докторів наук ілюструє дендограма на рис.1.

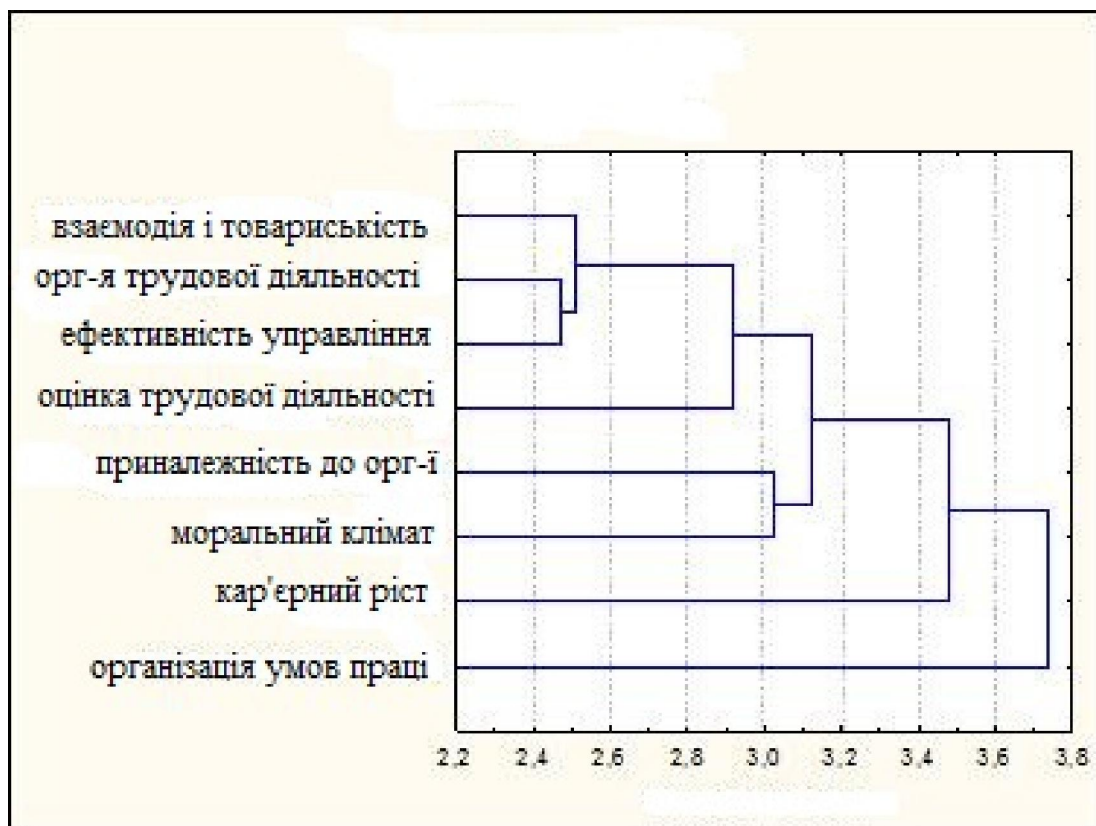


Рис.1. Кластери впливу показників організаційної культури на корпоративну культуру докторів наук

Як бачимо, вплив показників організаційної культури на корпоративну культуру докторів наук визначається двома базовими кластерами. Перший і найбільш значний за евклідовою відстанню кластер утворюють „організація трудової діяльності” і „ефективність управління”. Другий, більш віддалений за

величиною евклідової відстані, базовий кластер утворюють показники „приналежність до організації” і „моральний клімат”. Простір переходу від першого базового кластера до другого послідовно заповнюють показники „взаємодія і товарицькість”, „оцінка трудової діяльності”. Об’єднуються базові кластери показником „ефективність управління”. Завершують послідовність кластерів показники „кар’єрний ріст” і „організація умов праці”, які за величиною евклідової відстані є найбільш віддаленими за своїм впливом на корпоративну культуру.

Таким чином, результати кластерного аналізу показують напрямок і послідовність дій, необхідних для розвитку і вдосконалення корпоративної культури певної категорії викладачів педагогічного університету – докторів наук. Важливість такої інформації зумовлена тим, що саме доктори наук складають авангард наукової діяльності і від того, наскільки вони будуть єдині у своїх цінностях і перевагах, які етичні еталони і норми будуть стверджувати у своїй науковій діяльності, тобто яку корпоративну культуру будуть підтримувати і розвивати – багато в чому залежать цінності наукової діяльності інших категорій викладачів педагогічного університету.

Корпоративна культура педагогічного університету, представлена докторами наук, сьогодні утворюється чотирма типами (за класифікацією Камерона-Куїнна), досить рівними у своїх проявах. Продуктивність наукової діяльності докторів наук у рамках різних типів корпоративної культури має суттєві відмінності. Найбільш високі результати показують доктори наук, які визначають свої ціннісні переваги в ринковому і клановому типах корпоративної культури. Для докторів наук, які віддали свої уподобання адхократичному й ієрархічному типам корпоративної культури, результати наукової діяльності значно нижче за своєю продуктивністю.

Дослідження організаційної культури за методикою експрес-діагностики показало, що в оцінці докторів наук вона сприймається як позитивна. При цьому за всіма показниками організаційної культури переважають оптимістичні оцінки.

Істотно, що за ступенем свого впливу на стан корпоративної культури показники організаційної культури різняться між собою. Для докторів наук найбільш значущими за вкладом в стан корпоративної культури є організація трудової діяльності та ефективність управління. Потім слідує приналежність до організації і моральний клімат. Далі – взаємодія і товариськість, оцінка трудової діяльності. Завершують послідовність кар'єрний ріст і організація умов праці.

Таким чином, отримані в результаті експериментального дослідження дані не тільки характеризують фактори, які впливають на стан корпоративної культури докторів наук як певної категорії викладачів педагогічного університету, а й дають підставу для розробки методики її подальшого розвитку та вдосконалення.

Література

1. **Системы** менеджмента качества. Требования : ГОСТ Р ИСО 9001:2001. М.: 2001. – 39 с.
2. **Ефимов В. С.** Корпоративная культура – инструмент развития университета / В. С. Ефимов, А. В. Лаптева // Университетское управление: практика и анализ. – 2010. – № 1. – С. 12–23.
3. **Соломанидина Т. О.** Организационная культура как социально-экономическое пространство управления человеческими ресурсами : автореф. дисс. ... д-ра экон. наук. – М., 2003. – 41 с.
4. **Высшее** образование в XXI веке: подходы и практические меры // Всемирный статистический обзор по высшему образованию 1980 – 1995 гг. ЮНЕСКО. – Париж, 5-9 октября 1998. – 158 с.
5. **Камерон К.** Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн ; [пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой]. – СПб : Питер, 2001. – 320 с.
6. **Койчева Т. І.** Етапи формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності [Електронний ресурс]

/ Т. І. Койчева // Науковий вісник Донбасу. – 2013. – № 2 (22). – Режим доступу до журн. : <http://nvd.luguniv.edu.ua/archiv/NN22/13ktipnd.pdf>.

7. **Галкина Т. П.** Социология управления: подготовка группы к команде: [Учеб.пособие] / Т. П. Галкина. – М. : Финансы и статистика, 2001. – С. 192 – 195.

Koycheva T. I.

Experimental Study of the Assessment of Organizational Culture of Pedagogical University by Doctors in Philosophy

The article discusses the features of the assessment of the state of organizational culture in pedagogical university by doctor of philosophy. The experimental study, which was conducted using rapid diagnosis, showed that the corporate culture of Pedagogical University, presented by doctors, is formed by four types today (classified by Cameron-Quinn), quite equal in its manifestations. Productivity of scientific activities of doctors in various types of corporate culture has significant differences. The highest results were showed by doctors, who determined their value preferences in the market and the clan types of corporate culture. For doctors who gave their preferences to adhokratical and hierarchical types of corporate culture, the results of scientific activity were much lower in terms of productivity. The data of experimental studies have shown not only the factors that characterize the state of the corporate culture of doctors as a specific category of teachers of Pedagogical University, but gave the basis for the development of a methodology for its further development and improvement.

Key words: rapid diagnosis, organizational culture, Doctors of Philosophy, corporate culture, pedagogical university.

Відомості про автора

Койчева Тетяна Іванівна – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри прикладної математики та інформатики ДЗ „Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського”. Основні наукові інтереси зосереджені в колі проблем щодо формування корпоративної культури та організації наукової діяльності викладачів університету.

Стаття надійшла до редакції 10.12.2014 р.

Прийнято до друку 27.12.2013 р.

Рецензент – д. п. н., проф. Курлянд З. Н.