

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА «КРОК»**

АПШЕВА АМІНЕТ ШАБАНІВНА

УДК 159.9:005.73:378(043,3)

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ
КУЛЬТУРИ КАФЕДРИ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата психологічних наук

Київ – 2020

Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису

Робота виконана на кафедрі психології ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» Міністерства освіти і науки України

Науковий керівник

кандидат психологічних наук, доцент
Сингаївська Ірина Валентинівна,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»,
директор навчально-наукового інституту
психології

Офіційні опоненти:

дійсний член НАПН України, доктор
психологічних наук, професор
Карамушка Людмила Миколаївна,
Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН
України,
заступник директора з науково-організаційної
роботи та міжнародних наукових зв'язків,
завідувач лабораторії організаційної та
соціальної психології

кандидат психологічних наук
Ішук Ольга Вікторівна,
Запорізький національний університет,
доцент кафедри психології

Захист відбудеться «29» вересня 2020 року о 14.00 годині 00 хв. на засіданні спеціалізованої вченої ради К 26.130.02 у Вищому навчальному закладі «Університет економіки та права «КРОК» за адресою: 03113, м. Київ, вул. Табірна, 30-32

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Вищого навчального закладу «Університет економіки та права «КРОК» за адресою: 03113, м. Київ, вул. Табірна, 30-32

Автореферат розіслано «28» серпня 2020 року

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради
канд. психол. наук, доцент

Ю. О. Живоглядюв

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. У складних сучасних соціально-економічних умовах реформування системи освіти проблема підтримки та розвитку конкурентоздатності закладу вищої освіти є надзвичайно актуальною. Теоретичний аналіз наукової літератури показує значущу важливість розвитку організаційної культури, як одного із чинників успішності діяльності закладу вищої освіти. Системоутворюючим компонентом організаційної культури закладу вищої освіти виступає організаційна культура кафедри – базового підрозділу, основна соціальна місія якого – підготовка фахівців. Успішність здійснення основної соціальної місії кафедри залежить від розвитку її організаційної культури, яка, зокрема, обумовлює як професійне зростання викладачів, так і успішне професійне становлення майбутніх фахівців.

Необхідність дослідження психологічних особливостей розвитку організаційної культури кафедри закладу вищої освіти зумовлена низкою протиріч, а саме: по-перше, з одного боку – високий рівень значущості організаційної культури для успішної діяльності кафедри, а з іншого боку – фактична відсутність досліджень організаційної культури кафедри як на академічному, так і на практичному рівні; по-друге, об'єктивні зовнішні показники успішності діяльності кафедри, що визначаються закладом освіти, опосередковано відображують психологічні особливості організаційної культури кафедри у зовнішньому середовищі, проте не визначені психологічні особливості організаційної культури та відповідні показники щодо внутрішнього середовища кафедри, без чого є неможливим системне планування розвитку організаційної культури; по-третє, наявність потреби у керівників та працівників кафедри у наданні психологічної допомоги щодо розвитку організаційної культури та фактична відсутність такої допомоги.

Аналіз наукової літератури свідчить, що в багатьох дослідженнях організаційна культура закладів освіти розглядається в контексті підвищення ефективності управління (А. Брітов, Р. Гайнутдінов, Н. Завацька, Л. Карамушка, Н. Макаρκін, Г. Мальцева, М. Поташник, О. Томілін, Ю. Радченко, Ж. Серкіс, С. Фазульянова та ін.). Досліджені психологічні детермінанти розвитку організаційної культури освітніх організацій (Л. Карамушка, О. Креденцер, К. Терещенко, О. Бондарчук, В. Лагодзінська, О. Ковальчук, В. Івкін, О. Винославська, А. Шевченко). Різні аспекти особливостей організаційної культури закладу вищої освіти досліджували науковці: В. Гордієнко, Д. Горбаткін, Л. Донська, Л. Захарова, Е. Ізмайлова, О. Іщук, А. Кононенко, С. Кузікова, О. Мітічкіна, С. Мискін, Н. Наконечна, М. Ніколаєв, І. Сингаївська, О. Шликова та ін.

Віддаючи належне авторам сучасних наукових розробок, котрі сприяли розвитку організаційної культури освітніх організацій, слід зазначити, що об'єктом дослідження не виступала організаційна культура кафедри закладу вищої освіти та її розвиток.

У цьому контексті наукове завдання дисертаційного дослідження полягає у розробці теоретичної моделі розвитку організаційної культури кафедри для підвищення успішності її діяльності.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконувалось в рамках науково-дослідної теми кафедри психології Вищого навчального закладу «Університет економіки та права «КРОК» «Психологічні проблеми професійної підготовки та самореалізації фахівців різних галузей практики» (номер державної реєстрації – №0116U007507), у межах якої розроблено алгоритм використання SWOT-аналізу для визначення особливостей організаційної культури кафедри з метою психологічного супроводу діяльності її членів та прогнозування тенденцій розвитку кафедри.

Мета і завдання дослідження – визначити зміст організаційної культури кафедри, побудувати її теоретичну модель та на основі емпіричного дослідження психологічних особливостей організаційної культури кафедри розробити технологію психологічного супроводу її розвитку.

Відповідно до мети у дослідженні вирішувалися наступні *завдання*:

1. На основі теоретичного аналізу досліджень організаційної культури визначити сутність та психологічні показники організаційної культури кафедри закладу вищої освіти, що відображують її психологічні особливості; розробити модель організаційної культури кафедри та визначити критерії її успішності.

2. Емпірично дослідити психологічні особливості організаційної культури кафедри закладу вищої освіти за показниками внутрішнього і зовнішнього середовища.

3. Визначити основні напрями і розробити програму розвитку організаційної культури кафедри закладу вищої освіти.

4. Розробити методичні рекомендації та технологію психологічного супроводу реалізації програми розвитку організаційної культури кафедри закладу вищої освіти.

Об'єкт дослідження – організаційна культура кафедри закладу вищої освіти.

Предмет дослідження – психологічні особливості організаційної культури кафедри закладу вищої освіти.

Методи дослідження: *теоретичні* – аналіз наукової літератури з метою уточнення змісту основних понять, узагальнення та систематизації теоретичних положень розвитку організаційної культури, теоретичне моделювання; *емпіричні* – психодіагностичні методи для вивчення: а) організаційної культури кафедри закладу вищої освіти («Методика конкуруючих цінностей ОСАІ» К. Камерона–Р. Куїнна); особливостей прояву небезпечних психічних станів працівників («Методика Ч. Спілбергера– Ю. Ханіна для оцінки тривожності», тест Люшера, тест «Диференційованої самооцінки для вимірювання самопочуття, активності, настрою (САН)», «Методика діагностики емоційного «вигорання» В. Бойка); б) анкетування для визначення динаміки змін показників психолого-педагогічної взаємодії викладачів і студентів в процесі становлення у студентів образу майбутньої професії в різні періоди навчання

(авторська анкета); вільний асоціативний експеримент для з'ясування характеру усвідомлення студентами своєї майбутньої професійної діяльності як творчої та соціальної відповідальності студентів за її результати; в) експертне опитування для визначення значущості складових рейтингу кафедри; *обробки та інтерпретації даних* – контент-аналіз, SWOT-аналіз; *математико-статистичні методи обробки даних* – t-критерій Стьюдента; ϕ^2 -кутове перетворення Фішера; критерій Колмогорова-Смірнова; факторний аналіз. Математична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакету статистичних програм SPSS (версія 12.0) та MS Excel.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в наступному:

вперше:

- визначено сутність і побудовано теоретичну модель організаційної культури кафедри закладу вищої освіти, яка передбачає аналіз її внутрішнього та зовнішнього середовища, визначено показники мікро-, мезо- і макро-рівня, які відображують психологічні особливості організаційної культури кафедри, що дозволить планувати її розвиток;

- розроблено програму розвитку організаційної культури кафедри, яка складається з інформаційно-діагностичного, типолого-організаційного, психолого-педагогічного, безпекового та мотиваційно-комунікаційного розділів, реалізація якої дозволить підвищити успішність діяльності кафедри;

удосконалено:

- технологію психологічного супроводу, який передбачає стратегічно-визначальний, діагностичний, планово-аналітичний, програмний, реалізаційно-контролюючий, коригуючий етапи, що дозволить реалізувати програму розвитку організаційної культури кафедри закладу вищої освіти;

дістали подальшого розвитку:

- використання SWOT-аналізу для планування розвитку організаційної культури кафедри закладу вищої освіти, що уможливорює визначення пріоритетності напрямів розвитку, а саме типологічного, психолого-педагогічного, безпекового та іміджевого;

- розробка методичних рекомендацій щодо оцінювання успішності діяльності кафедри, яка передбачає включення психологічних показників, що відображують результативність психолого-педагогічної взаємодії викладачів і студентів в навчальному процесі до загального рейтингу кафедри закладу вищої освіти, що дозволить більш диференційовано оцінювати роботу кафедри.

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробці методичної основи оцінювання успішності організаційної культури кафедри закладу вищої освіти з метою визначення напрямів її розвитку для підвищення успішності діяльності кафедри. Результати дисертаційного дослідження можуть бути використані: керівниками кафедр і організаційними психологами для розробки програми розвитку організаційної культури кафедри; організаційними психологами для розробки та впровадження системи психологічного супроводу реалізації програми розвитку організаційної культури кафедри закладу вищої освіти; в науково-практичних дослідженнях та методичних розробках з

оцінювання успішності діяльності кафедри з метою сприяння розвитку організаційної культури у закладах вищої освіти.

Результати дослідження можуть бути використані в процесі викладання дисциплін «Організаційна психологія», «Психологія безпеки».

Результати дослідження **впроваджено** на факультеті інфраструктури та рухомого складу залізниць Державного економіко-технологічного університету транспорту (довідка №2/19.8-613 від 10.06.2009); на факультеті менеджменту і маркетингу Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» на кафедрі математичного моделювання економічних систем (довідка №3115-13 від 16.03.2017); в роботі кабінету психологічного консультування викладачів і студентів в Національному технічному університеті України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (довідка №0610/435 від 08.04.2017).

Особистий внесок здобувача. Теоретичне обґрунтування наукових положень, одержані емпіричні дані, практичні розробки, висновки та рекомендації є самостійним внеском автора у розробку проблеми психологічних особливостей розвитку організаційної культури кафедри закладу вищої освіти. Внесок здобувача у працях, написаних у співавторстві, наведено у переліку публікацій.

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні положення роботи та практичні здобутки були представлені для обговорення на VI Міжнародній науково-практичній конференції з організаційної та економічної психології «Психологічні умови розвитку конкурентоздатності організацій» (Керч, 2009 р.), IX Міжнародній конференції з організаційної і економічної психології «Психологічні особливості розвитку організаційної культури в системі державної служби, освіти, промисловості і бізнесу» (Київ, 2013 р.), Всеукраїнському симпозиумі «Особистість у просторі культури» (Севастополь, 2013 р.), VII Міжнародній науково-практичній конференції «Управління в освіті» (Львів, 2015 р.), XII Міжнародній науково-практичній конференції з організаційної та економічної психології «Організаційна та економічна психологія в Україні: сприяння регіональному розвитку» (Харків, 2017 р.), III Всеукраїнській науково-практичній конференції «Соціальна робота в сучасному суспільстві: тенденції, виклики, перспективи» (Полтава, 2019 р.).

Публікації. Основний зміст та результати дисертаційного дослідження подано у 15 публікаціях, з них: 8 статей у наукових фахових виданнях, включених до переліку МОН України, 1 стаття – у зарубіжному наукометричному періодичному виданні. Загальний обсяг публікацій 6,07 др. арк., з яких особисто автору належать 5,52 др. арк.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків та додатків. Основний зміст роботи викладено на 202 сторінках. Загальний обсяг становить 261 сторінку. Дисертація містить 18 таблиць, 29 рисунків, 7 додатків на 25 сторінках, список використаних джерел із 268 найменувань на 34 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У вступі обґрунтовано актуальність дисертаційного дослідження, визначено об'єкт, предмет та методологічні засади, сформульовано мету та завдання роботи, визначено наукову новизну і практичне значення дослідження. Подано відомості про апробацію результатів дослідження, впровадження їх у практику.

У першому розділі – *«Теоретико-методологічні основи дослідження проблеми розвитку організаційної культури закладу вищої освіти»* – здійснено теоретико-методологічний аналіз проблеми розвитку організаційної культури закладу вищої освіти. Розкрито сутність, функції організаційної культури та розглянуто основні підходи до її вивчення. З'ясовано психологічні особливості організаційної культури кафедри закладу вищої освіти і визначено показники, що відображують їх у внутрішньому і зовнішньому середовищі на мікро-, мезо- і макро-рівні. Представлено теоретичну модель організаційної культури кафедри закладу вищої освіти і визначено критерії її успішності.

На основі теоретичного аналізу поняття *«організаційна культура»* і дослідження особливостей організаційної культури освітніх організацій обґрунтовано, що *організаційна культура кафедри закладу вищої освіти* – це система існуючих на рівні групової й індивідуальної свідомості працівників базових уявлень щодо місії, цінностей, норм та правил поведінки, що визначає характер професійної взаємодії в науково-педагогічному колективі та психолого-педагогічної взаємодії викладачів і студентів.

Констатовано, що організаційна культура кафедри є складовою і взаємозалежна з організаційною культурою закладу вищої освіти. Визначено, що особливості організаційної культури кафедри полягають у тому, що з одного боку, працівники кафедри є відносно сталим колективом, а з іншого, взаємозв'язок організаційної культури з зовнішнім середовищем, проявляється через психолого-педагогічну взаємодію викладачів зі студентами.

Аналіз літератури показав, що *місія* є одним із ключових елементів організаційної культури, особливості виконання якої, а саме – підготовки фахівців (Г. Балл, К. Володіна О. Іщук, Л. Карамушка, Т. Малкова, Л. Мітіна, О. Петрунько, О. Рубанова, В. Семиченко, Н. Завалова, Б. Ломов, В. Пономаренко, О. Корабліна, Л. Шнейдер та ін.) покладено в основу визначення показників, що відображують успішність психолого-педагогічної взаємодії викладачів і студентів, а саме: *змістовно-діяльнісні і професійно-творчі. Цінності та норми* організаційної культури кафедри розглядаємо, виходячи з положень, запропонованих К. Камероном і Р. Куїнном за показниками: *особливості управління завідувача працівниками кафедри і психологічні особливості організаційної взаємодії працівників кафедри*. В основі розвитку організаційної культури лежать *протиріччя* між викликами зовнішнього середовища та нездатністю організації адаптуватися до них, між потребами різних учасників навчально-виховного процесу тощо.

За результатами теоретико-методологічного дослідження проблеми розвитку організаційної культури закладу вищої освіти було розроблено

авторську теоретичну модель організаційної культури кафедри закладу вищої освіти (рис. 1).

На мікро-рівні виділено внутрішні *соціально-психологічні* показники (особливості управління завідувача працівниками кафедри і психологічні особливості організаційної взаємодії працівників кафедри для визначення типологічних особливостей організаційної культури; соціально-психологічна внутрішня напруженість працівників); *індивідуально-психологічні* показники (психічні стани працівників в процесі психолого-педагогічної взаємодії зі студентами, професійна ідентичність викладачів).



Рис. 1. Теоретична модель організаційної культури кафедри закладу вищої освіти

На мезо-рівні виділено зовнішні (в межах закладу вищої освіти – безпосереднє студентське середовище) психологічні показники організаційної культури кафедри, що визначають виконання кафедрою її місії в навчальному процесі: *змістовно-діяльнісні* (об'єктивна результативність, латентна результативність); *професійно-творчі* (усвідомлення студентами майбутньої професії як творчої, соціальна відповідальність студентів за результати майбутньої професійної діяльності). На макро-рівні виділено зовнішні (поза межами закладу вищої освіти) психологічні показники організаційної культури кафедри, що визначають її імідж у зовнішньому середовищі: *соціально-перцептивні* (імідж кафедри, імідж ЗВО); *соціально-економічні* (попит на фахівців-випускників кафедри, працевлаштування фахівців-випускників кафедри).

кафедри). Відповідно до кожного з рівнів запропоновано критерії успішності організаційної культури кафедри.

Розвиток організаційної культури сприяє професійному зростанню викладачів, успішному професійному становленню студентів, підтримці психологічної безпеки працівників та забезпеченню позитивного іміджу кафедри. Зазначені теоретико-методологічні розробки автора покладено в основу подальшого емпіричного дослідження.

У другому розділі – *«Емпіричне дослідження психологічних особливостей організаційної культури кафедри закладу вищої освіти»* – викладено загальну стратегію емпіричного дослідження психологічних особливостей організаційної культури кафедри закладу вищої освіти, представлено дизайн констатувального дослідження, що включало три блоки. Досліджено психологічні особливості організаційної культури кафедри закладу вищої освіти за емпіричними показниками внутрішнього і зовнішнього середовища та з'ясовано характер взаємозв'язків між ними.

Дослідження проводилося на базі трьох закладів вищої освіти України: Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», Державного економіко-технологічного університету транспорту, Вищого навчального закладу «Університет економіки та права «КРОК» (2007-2020 рр.). Учасниками емпіричного дослідження стали 136 представників професорсько-викладацького і навчально-допоміжного складу 11 кафедр (7 випускових і 4 невипускових) та 626 студентів різних курсів та факультетів (в тому числі 404, які спеціалізуються на досліджуваних кафедрах). Досліджувані кафедри відрізняються за місцем у педагогічному процесі (випускові/невипускові) та напрямками підготовки фахівців. В процесі дослідження серед випускових кафедр було визначено успішні та неуспішні за показником «об'єктивної результативності», а саме: інформаційно-комп'ютерний напрям – № 1 (успішна), № 2 (неуспішна); виробничо-технологічний напрям – № 3 (успішна), № 4 (неуспішна), природничо-наукові – №5 (успішна), №6, №7 (неуспішні). Невипускові кафедри (№8, №11 – природничо-наукові, №9, №10 – гуманітарні) досліджувались в контексті типологічних особливостей організаційної культури.

У **блоці 1** було здійснено емпіричний аналіз психологічних особливостей за показниками внутрішнього середовища кафедри (*мікро-рівень*).

Підблок 1. 1. Для дослідження типологічних показників організаційної культури кафедри було використано методику ОСАІ (К. Камерон–Р. Куїнн), що дозволяє дослідити цінності та норми організаційної культури.

Перевірка нормальності розподілу вхідних даних кафедри №2 показала, що розподіли значень 13 з 24 показників «існуючого» стану і 8 з 24 показників «бажаного» стану відрізняються від нормального (Asymp. Sig. є меншим за 0,05), тому вони не можуть бути усередненими. Тому кафедра №2 не представлена у таблицях, але здійснено психологічний якісний аналіз її організаційної культури. Аналіз характеру організаційної культури і спрямованості працівників на можливий розвиток організаційної культури кафедри дозволив побудувати відповідні типологічні профілі усіх

досліджуваних кафедр (окрім каф. №2) та проаналізувати розбіжності в уявленнях працівників кафедр між «існуючими» та «бажаними» показниками організаційної культури.

Дослідження профілю випускової, об'єктивно результативної кафедри інформаційно-комп'ютерного напрямку №1 показали, що загалом домінує ринкова складова – 32,09%, в поєднанні з ієрархічною – 25,52%. В колективі переважає орієнтація на змагання, конкурентність, досягнення мети при досить сильному структуруванні, контролі, вимогливості та формальності взаємин. Як «бажаний» стан вказується зниження ієрархічної складової до 17% та зниження ринкової складової – до 24,91%, при зростанні кланової – 29,4%, і адхократичної складових – 28,69%. Аналіз *«психологічних особливостей організаційної взаємодії працівників кафедри»* показав, що бажаним є прагнення до взаємодопомоги в колективі, підвищення рівня взаємної довіри та прояву творчого начала, приділення максимальної уваги науково-дослідній діяльності, пошук різних можливостей щодо вирішення нових проблем, і, як наслідок, ще більше залучення студентів до науково-дослідної роботи, розвитку їхньої наукової творчої активності. За показником *«особливості управління завідувача працівниками кафедри»* на кафедрі №1 мало схвалюється індивідуальна ініціативність, новаторство – 15,62%. Особлива напруга спостерігається щодо ієрархічної складової, яка найбільшою мірою відображує характер управління завідувача працівниками кафедри, де спостерігається явно виражене бажання знизити ієрархічну складову з існуючих 34,62% до 15%.

Для випускової кафедри об'єктивно-результативної кафедри виробничо-технологічного напрямку №3 виявлено переважання «існуючої» ієрархічної складової – 40,56%, в поєднанні з ринковою – 25,28%. При цьому «бажаним» є різке зниження рівня ієрархічної компоненти до 8,61% і одночасне різке зростання адхократичної з 21,39% до 38,33% та кланової з 14,17% до 28,06%. На рис. 2 представлено загальні профілі організаційних культур об'єктивно результативних кафедр №1 і №3 різного напрямку підготовки фахівців.

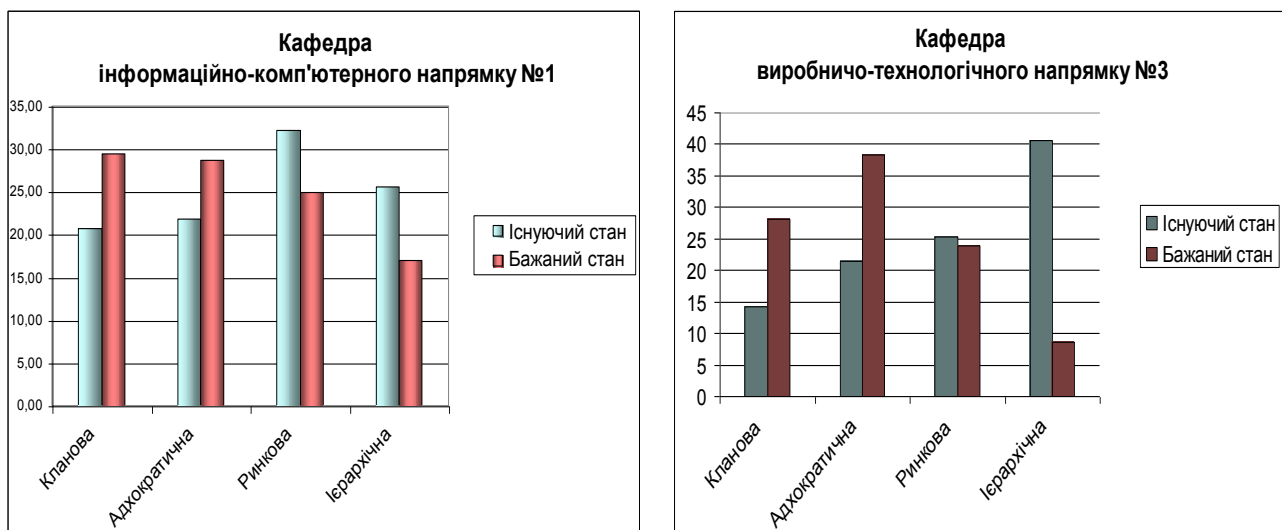


Рис. 2. Типологічні особливості організаційних культур об'єктивно результативних кафедр різного напрямку підготовки фахівців

Констатовано, що на всіх досліджуваних кафедрах спостерігається ідентична тенденція в уявленнях працівників щодо «бажаного» стану організаційної культури кафедри, незалежно від «існуючого», а саме – посилення адхократичності і клановості при одночасному послабленні ринковості та ієрархічності. Було виділено два фактори, які відображують уявлення працівників усіх досліджуваних кафедр щодо бажаного розвитку організаційної культури кафедри: «вільної творчості» (факторні навантаження: «клановість» (0,801), «адхократичність» (0,812)) і «контрольованої конкурентної творчості» (факторні навантаження: «ринковість» (– 0,654), «ієрархічність» (– 0,778)). Можна зробити висновок, що «бажаний» профіль організаційної культури кафедри не є достатньою умовою її результативності.

У цілому, аналіз *«особливостей управління завідувача працівниками кафедри»* та *«психологічних особливостей взаємодії працівників»*, дає підстави вважати, що для визначення можливих напрямів розвитку організаційної культури кафедри необхідно враховувати особливості зовнішнього середовища мезо- і макро-рівня, які можуть відрізнятися для різних напрямів підготовки фахівців.

Підблок 1.2. Вивчався безпековий показник організаційної культури – *«соціально-психологічна внутрішня напруженість»* працівників, що може породжуватись когнітивними розбіжностями між уявленнями про «існуючу» та «бажану» з використанням методики ОСАІ (К. Камерон–Р. Куїнн) (табл. 1).

Таблиця 1

Оцінка розбіжностей «існуючих» і «бажаних» значень показників організаційної культури (темн)

Кафедри	Кланова	Адхократична	Ринкова	Ієрархічна
№ 1	1,35	1,26	1,09	2,51
№ 3	3,03*	1,31	1,44	8,36**
№ 4	1,27	1,75	1,55	1,73
№ 5	0,23	0,15	1,14	1,45
№ 6	3,72*	5,16**	0,71	11,51**
№ 7	0,68	1,29	0,17	0,11
№ 8	2,08	1,22	1,35	1,63
№ 9	3,01*	3,06*	3,24*	10,13**
№ 10	2,66*	2,56	0,29	3,14*
№ 11	0,89	1,33	0,54	2,02

* – $p \leq 0,05$, ** – $p \leq 0,01$

Соціально-психологічну внутрішню напруженість вважаємо високою, якщо розбіжності між «існуючими» та «бажаними» значеннями показників організаційної культури є значущими, а організаційну культуру в такому випадку розглядаємо як «несприятливу» щодо соціально-психологічної безпеки працівників кафедри. Відсутність значущих розбіжностей відповідно вважаємо показником низької соціально-психологічної внутрішньої напруженості, а таку організаційну культуру як «сприятливу».

Запропоновано розглядати «сприятливість» організаційної культури критерієм її успішності на мікро-рівні. З'ясовано, що для кафедр №3, №10

значення показників відзначаються суттєвими розбіжностями в клановій ($p < 0,05$) та ієрархічній складових ($p < 0,01$). Для кафедри №6 значення показників відзначаються суттєвими розбіжностями в клановій ($p < 0,05$), адхократичній ($p < 0,01$) та найбільш суттєвими в ієрархічній складовій ($p < 0,01$). Для кафедри №9 виявилися суттєві розбіжності в усіх складових, причому найбільш суттєвими виявилися розбіжності у ринковій ($p < 0,05$) та ієрархічній ($p < 0,01$) складових. Це є ознакою «несприятливості» організаційних культур зазначених кафедр. Виявлено, що для кафедр №1, №4, №5, №7, №8, №11 значення «існуючих» і «бажаних» показників організаційної культури не мають суттєвих розбіжностей, можна вважати рівень соціально-психологічної напруженості працівників низьким (СПВН –) та визначити характер їхньої організаційної культури «сприятливим». Виявлено, що об'єктивна результативність кафедр і сприятливість організаційної культури є незалежними характеристиками.

Підблок 1.3. Вивчались «психічні стани» працівників в процесі психолого-педагогічної взаємодії зі студентами, шляхом аналізу особливостей практичних станів працівників та емоційного професійного вигорання.

Запропоновано перебування в стані функціонального комфорту та відсутність симптомів психічного професійного вигорання прийняти за критерій індивідуально-психологічної безпеки працівника (викладача) як суб'єкта психолого-педагогічної взаємодії зі студентами. Результати за цим показником представлені наступним чином: практичні стани (психологічна безпека – 45,5 %; небезпека – 54,5 %); професійне вигорання (психологічна безпека – 42,4 %; небезпека – 57,6 %). Особливості характеру індивідуально-психологічної безпеки викладачів можуть позначатися на психолого-педагогічній взаємодії зі студентами в процесі навчально-виховної і науково-дослідної діяльності зниженням мотивації до роботи, негативними змінами в комунікативних процесах і емоційно-довірчих відносинах зі студентами.

Блок 2 був спрямований на емпіричне дослідження зовнішніх психолого-педагогічних показників мезо-рівня (в межах закладу освіти).

Підблок 2.1. Було досліджено змістовно-діяльнісні показники – об'єктивну і латентну психолого-педагогічну результативність якості підготовки фахівців, що дозволило визначити критерії успішності організаційної культури на мезо-рівні.

«Латентна результативність» (ЛР) вивчалася за допомогою розробленої нами анкети для I та III і V курсів, що дозволяє з'ясувати особливості становлення у студентів образу майбутньої професії протягом навчання у ЗВО. Аналіз результатів анкетування дозволив виявити, що студенти, які навчаються в технічному університеті, переживають на III курсі кризові стани, характерною ознакою яких є різке зниження мотивації до навчання, незадоволеність обраною спеціальністю і небажання працювати в майбутньому за фахом (рис. 3). Зауважимо, що психологічні кризи, обумовлені професійним становленням студентів, можуть бути пов'язані з ціннісно-сміисловою сферою особистості.

В якості критеріїв успішності організаційної культури на *мезо-рівні* пропонуємо розглядати високу об'єктивну результативність (ОР+) та позитивну динаміку ЛР+ між III і V курсами навчання.

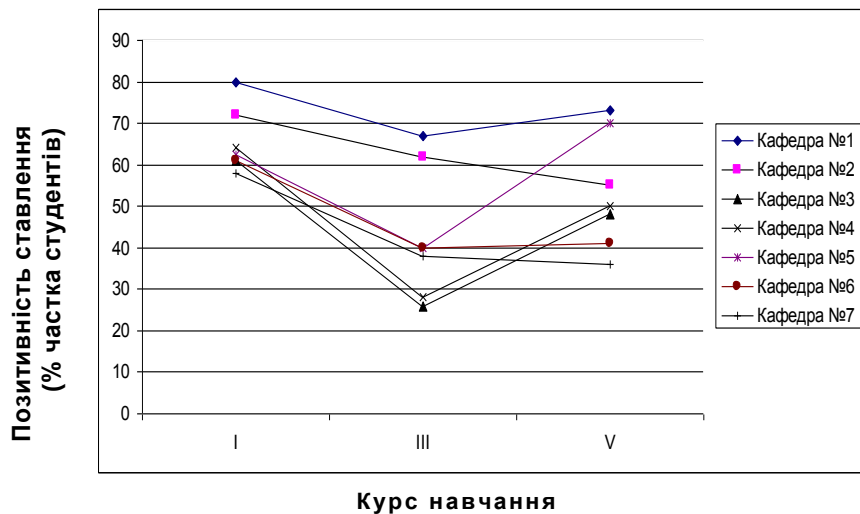


Рис. 3. Динаміка показників, що відображують лояльність студентів до кафедри та закладу вищої освіти

Підблок 2. 2. Досліджувались професійно-творчі показники «усвідомлення студентами своєї майбутньої професійної діяльності як творчої» (Т) та «соціальної відповідальності» (СВ) за результати своєї майбутньої професійної діяльності в контексті якості підготовки фахівців. Проведений контент-аналіз асоціативного простору категорії «творчість» в свідомості студентів виявив низький рівень зв'язку категорії «творчість» з майбутньою професійною діяльністю (7%). Аналіз опитування щодо соціальної відповідальності студентів за результати їхньої майбутньої професійної діяльності в контексті можливого завдання шкоди суспільству і навколишньому середовищу показав, що переважна більшість майбутніх фахівців (80%) готові продовжувати професійну діяльність, навіть усвідомлюючи шкоду, що наноситься суспільству та навколишньому середовищу.

Блок 3. Досліджено взаємозв'язок між внутрішніми та зовнішніми психологічними показниками для планування можливих напрямів подальшого розвитку організаційної культури кафедри закладу вищої освіти, розробки програми розвитку та методичних рекомендацій щодо її реалізації.

Узагальнено результати аналізу показників випускових кафедр з урахуванням критеріїв успішності кафедр (табл. 2).

Аналіз даних, отриманих за методикою ОСАІ, показниками ОР та ЛР дозволив здійснити психологічну інтерпретацію та скласти характеристики організаційних культур кафедр як унікального утворення та зробити рекомендації і ймовірні прогнози щодо можливих змін для розвитку організаційної культури. Щодо показника *макро-рівня*, а саме – «*попит на фахівців-випускників кафедри*», значення якого було досліджено на основі складових рейтингу кафедр, то для кафедр інформаційно-комп'ютерного напрямку №1, №2 він є високим, для кафедр виробничо-технологічного напрямку

– №3, №4 – низьким, природничо- наукових – №5 – високим, №6, №7 – низьким, що обумовлено станом галузей виробництва і ринком праці.

Таблиця 2

**Взаємозв'язок показників організаційних культур досліджуваних
випускових кафедр закладу вищої освіти**

Критерії успішності				Кафедри
Мікро-рівень	Мезо-рівень		Макро-рівень	
Характер організаційної культури	Латентна результативність	Об'єктивна результативність	Вплив на імідж кафедри	
Сприятлива	ЛР +	ОР +	Позитивний	№1, №5
		ОР –	Позитивний	№4
	ЛР –	ОР +	-	-
		ОР –	Негативний	№7
Несприятлива	ЛР +	ОР +	Позитивний	№3
		ОР –	Позитивний	№6
	ЛР –	ОР +	-	-
		ОР –	Негативний	№2

Протиріччя, що виявлені при аналізі значень показників різного рівня вказують на нелінійність процесів розвитку організаційної культури, що спонукало нас для планування напрямів розвитку до застосування інструментів стратегічного менеджменту.

У третьому розділі дисертаційної роботи – **«Програма розвитку організаційної культури кафедри закладу вищої освіти»** – викладено модель вибору напрямів розвитку організаційної культури кафедри закладу вищої освіти з урахуванням її психологічних особливостей.

Завдання вибору напрямів розвитку організаційної культури кафедри полягає у забезпеченні своєчасної адаптації кафедри до змін у зовнішньому середовищі та нівелюванні його негативного впливу. Інструментом вибору напрямів розвитку пропонується SWOT-аналіз, результати якого є підставою для прийняття управлінських рішень щодо розробки програми розвитку організаційної культури кафедри з метою підвищення конкурентоспроможності кафедри і закладу вищої освіти загалом.

Визначено основні напрями розвитку організаційної культури кафедри закладу вищої освіти з урахуванням її психологічних особливостей: *типологічний; психолого-педагогічний; безпековий; іміджевий*. Визначення напрямів розвитку організаційної культури кафедри здійснюється з урахуванням особливостей діяльності кафедри та її місця у педагогічному процесі.

Розроблена програма складається з *інформаційно-діагностичного, типолого-організаційного, психолого-педагогічного, безпекового та мотиваційно-комунікаційного* розділів (рис. 4).

Розроблено методичні рекомендації з реалізації програми розвитку організаційної культури кафедри закладу вищої освіти. Оцінювання успішності діяльності кафедри проводилось на прикладі кафедр технічного університету.

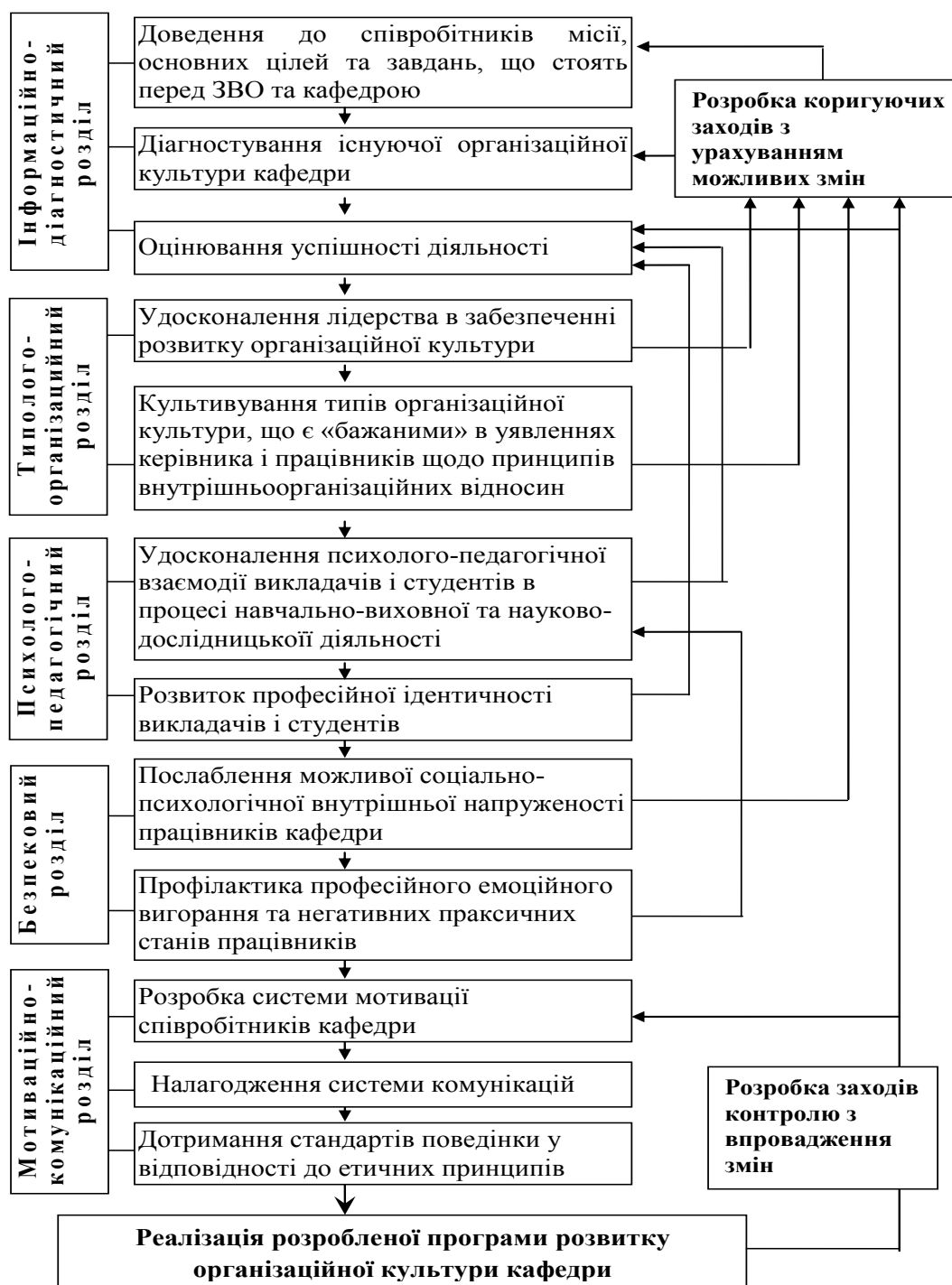


Рис. 4. Модель розробки та реалізації програми розвитку організаційної культури кафедри закладу вищої освіти

Складові рейтингу кафедри R є такими: підготовка фахівців ($A1$); науково-педагогічний потенціал ($A2$); науково-інноваційна діяльність ($A3$); міжнародна діяльність ($A4$). Запропоновано урахування в загальному рейтингу кафедри психологічних показників. Вагові коефіцієнти для визначення значущості кожної складової визначались експертним шляхом. При цьому змістовно-діяльнісний показник OP і іміджеві показники («імідж кафедри», «попит на фахівців», «працевлаштування фахівців») розраховуються в структурі показника $A1$. Урахування в загальному рейтингу кафедри змістовно-

діяльнісного показника ЛР і професійно-творчих показників Т і СВ пропонуємо здійснювати за рахунок зменшення вагового коефіцієнта А1 з 0,4 до 0,3.

$$R = 0,3A1 + 0,25A2 + 0,25A3 + 0,1A4 + 0,1A5,$$

де $A5 = 0,6LP + 0,2T + 0,2CB$.

Більш диференційоване урахування психологічних особливостей організаційної культури кафедри в загальній системі оцінювання успішності діяльності кафедри, на наш погляд, спонукає кафедри до розвитку організаційної культури. Серед інструментів, що забезпечують реалізацію програми розвитку організаційної культури кафедри, пропонується використовувати психологічний супровід, який передбачає наступні етапи: *стратегічно-визначальний; діагностичний; планово-аналітичний; програмний, реалізаційно-контролюючий; коригуючий*. Здійснення психологічного супроводу працівників та студентів відбувалось в кабінеті психологічного консультування.

У цілому, результати дослідження показали, що розроблені теоретична модель організаційної культури кафедри закладу вищої освіти, програма розвитку та психологічний супровід її реалізації дозволяють системно підходити до проблеми розвитку організаційної культури для успішної діяльності кафедри.

ВИСНОВКИ

В дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, яке полягало у розробці теоретичної моделі розвитку організаційної культури кафедри закладу вищої освіти на основі теоретичних та емпіричних розвідок.

1. Теоретичний аналіз досліджень організаційної культури у науковій психологічній літературі дозволив побудувати теоретичну модель організаційної культури кафедри закладу вищої освіти.

Запропоновано визначення *організаційної культури кафедри закладу вищої освіти* – це система існуючих на рівні групової й індивідуальної свідомості працівників базових уявлень щодо місії, цінностей, норм та правил поведінки, що визначає характер професійної взаємодії в науково-педагогічному колективі та психолого-педагогічної взаємодії викладачів і студентів.

Для оцінювання психологічних особливостей організаційної культури кафедри та її подальшого розвитку, були визначені психологічні показники. На *мікро-рівні* виділено *соціально-психологічні* показники (особливості управління завідувача працівниками кафедри, психологічні особливості організаційної взаємодії працівників кафедри; соціально-психологічна внутрішня напруженість працівників); *індивідуально-психологічні* показники (психічні стани працівників в процесі психолого-педагогічної взаємодії зі студентами, професійна ідентичність викладача). На *мезо-рівні* виділені зовнішні (рівень студентського зовнішнього середовища, в межах закладу вищої освіти) психологічні показники організаційної культури кафедри: *змістовно-діяльнісні* (об'єктивна результативність, латентна результативність); *професійно-творчі*

(усвідомлення студентами майбутньої професії як творчої, соціальна відповідальність студентів за результати майбутньої професійної діяльності). На *макро-рівні* виділені зовнішні (поза межами закладу вищої освіти) психологічні показники організаційної культури кафедри, що визначають її імідж у зовнішньому середовищі: *соціально-перцептивні* (імідж кафедри, імідж закладу вищої освіти); *соціально-економічні* (попит на фахівців-випускників кафедри, працевлаштування фахівців-випускників кафедри). Відповідно до кожного з рівнів запропоновано критерії успішності організаційної культури кафедри, які вивчаються в емпіричному дослідженні.

2. У ході емпіричного дослідження встановлено, що типологічні профілі організаційної культури кафедр мають різний характер.

Результати дослідження соціально-психологічної внутрішньої напруженості дали підстави вважати *«сприятливою»* з погляду психологічної безпеки працівників таку організаційну культуру, в якій не виявлено суттєвих розбіжностей в уявленнях працівників щодо «існуючого» та «бажаного» станів організаційної культури. Організаційна культура об'єктивно-результативних кафедр різних напрямів підготовки фахівців може бути як сприятливого, так і несприятливого характеру.

В якості критеріїв успішності організаційної культури кафедри на *мікро-рівні* було прийнято *«сприятливість»* її характеру; на *мезо-рівні* – *високий рівень «об'єктивної результативності»* і *позитивну «латентну результативність»*. Виявлений характер взаємозв'язків змістовно-діяльнісних показників психолого-педагогічної взаємодії показав, що при плануванні напрямів перспективного розвитку організаційної культури кафедри необхідно враховувати показники зовнішнього середовища *макро-рівня*. Критерієм успішності організаційної культури кафедри на *макро-рівні* пропонується *«позитивність іміджу кафедри»*.

3. Планування напрямів розвитку організаційної культури кафедри закладу вищої освіти базується на виконанні основної місії кафедри та її психологічних особливостях, виявлених на *мікро-, мезо- та макро-рівні*. Запропоновано використання SWOT-аналізу, який передбачає визначення сильних і слабких сторін організаційної культури кафедри, а також прогнозування нових можливостей та обмежень (загроз), що можуть виникнути у майбутньому. До основних напрямів розвитку організаційної культури було віднесено: *типологічний; психолого-педагогічний; безпековий; іміджевий*. Розроблена програма сприяння розвитку організаційної культури кафедри закладу вищої освіти складається з *інформаційно-діагностичного, типолого-організаційного, психолого-педагогічного, безпекового та мотиваційно-комунікаційного* розділів. Програма включає мету, перелік заходів, методи і суб'єктів реалізації заходів. Вибір заходів для конкретної кафедри зумовлюється характером виявлених проблем щодо розвитку її організаційної культури.

4. У методичних рекомендаціях з реалізації програми розвитку організаційної культури кафедри закладу вищої освіти пропонується *модифікація розрахунку оцінювання діяльності кафедри*, спрямована на більш

диференційоване урахування психологічних особливостей її організаційної культури. Розроблено схему психологічного супроводу розвитку організаційної культури кафедри та реалізовано в роботі кабінету психологічного консультування працівників і студентів. Впровадження психологічного супроводу розвитку організаційної культури кафедри, що пропонується, передбачає наступні етапи: *стратегічно-визначальний; діагностичний; планово-аналітичний; програмний, реалізаційно-контролюючий; коригуючий.*

Проведене дослідження не охоплює усіх аспектів проблеми. Перспективними можуть бути теоретичне та емпіричне дослідження критерію «сприятливості / несприятливості» організаційної культури, що відображує соціально-психологічну внутрішню напруженість працівників, а також дослідження взаємозв'язку між соціально-психологічними показниками психологічної безпеки в контексті особливостей організаційної культури кафедри та індивідуально-психологічними показниками щодо психологічної безпеки працівників в контексті виконання ними основних видів діяльності.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Апішева А. Ш. Особливості організаційної культури кафедри технічного університету в контексті психолого-педагогічної взаємодії викладачів і студентів. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Філософія. Психологія. Педагогіка*: Зб. наук. праць. Київ: ІВЦ «Політехніка», 2007. № 3(21). Ч. 2. С. 89-95 (0,58 друк. арк.).

2. Апішева А. Ш. Типологічні особливості організаційної культури кафедри технічного університету: психологічний аспект. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Т.І: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Ч. 20. / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. Київ: Науковий світ, 2008. С. 35-42 (0,57 друк. арк.).

3. Апішева А. Ш. Теоретичний аналіз підходів до вивчення організаційної культури вищого навчального закладу. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Т.І: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Ч. 21-22 / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. Київ: Науковий світ, 2008. С. 53-57 (0,52 друк. арк.).

4. Апішева А. Ш. Психологічні особливості планування розвитку організаційної культури кафедри вищого навчального закладу. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». Вип. 23. Київ, 2016. С. 207-213 (0,57 друк. арк.).

5. Сингаївська І. В., Апішева А. Ш. Особливості розробки та реалізації програми розвитку організаційної культури закладу вищої освіти. *Правничий вісник Університету «КРОК»*: зб. наук. праць. Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». Вип. 38. Київ, 2020. С. 177-192 (0,92

друк. арк.). *Особистий внесок автора* полягає у визначенні розділів програми, етапів психологічного супроводу її реалізації та становить 0,62 друк. арк.

6. Synhaivska, I., Apisheva, A. Criteria for success of the organizational culture of the department of a higher educational establishment // *Public administration and law review*. Theoretical and practical aspects of modern psychology/ Scientific Center of Innovative Researches. – Tallinn, Estonia – 2020, №2. – С. 74-83 (0,67 друк. арк.). *Особистий внесок автора* полягає в зборі емпіричних даних, аналізі результатів емпіричного дослідження та становить 0,42 друк. арк.

Праці, які додатково відображують наукові результати дисертації:

1. Апішева А. Ш. Вікові етапи становлення образу майбутньої професії протягом навчання в технічному університеті. *Проблеми загальної та педагогічної психології*. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка. Т. IX, част. 6. Київ: ГНОЗІС, 2007. С. 27-34 (0,56 друк. арк.).

2. Апишева А. Ш. Психолого-педагогическая культура кафедры технического университета как ведущая составляющая организационной культуры. *Актуальні проблеми психології*. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка. Київ: «ЛОГОС», 2007. Т. 7. Екологічна психологія, вип. 13. С. 11-17 (0,53 друк. арк.).

3. Апишева А. Ш. Представления студентов технического университета о категории «творчество» и социальной ответственности или «не ведают, что творят». *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету*. Т.І. Вип. 94 / Чернігівський національний педагогічний університет імені Т.Г. Шевченка: гол. ред. Носко М.О. Чернігів: ЧДПУ, 2011 (Серія: Психологічні науки). С. 11-14 (0,50 друк. арк.).

Праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Апішева А. Ш. Організаційна культура кафедри як чинник розвитку конкурентоздатності вищого навчального закладу. *Матеріали VI міжнародної науково-практичної конференції з організаційної та економічної психології «Психологічні умови розвитку конкурентоздатності організацій»* (25-27 червня 2009 року, м. Керч) / За наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, О. А. Філь. Київ: Вид-во «Інтерлінкс», 2009. С. 162-163 (0,11 друк. арк.).

2. Апішева А. Ш. Коректність використання опитувальника К. Камерона-Р. Куінна в діагностиці та визначенні напрямку розвитку організаційної культури вищих навчальних закладів. *IX Міжнародна конференція з організаційної і економічної психології «Психологічні особливості розвитку організаційної культури в системі державної служби, освіти, промисловості і бізнесу»* (30 травня – 31 травня 2013 року, м. Київ) / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. Київ- Алчевськ: ДонДТУ, 2013. С. 35-36 (0,09 друк. арк.).

3. Апішева А. Ш. Організаційна культури кафедри – простір професійного розвитку викладача технічного університету. *Всеукраїнський симпозиум «Личность в пространстве культуры»*. Севастополь, 23 червня 2013 р. Севастополь: Рибест, 2013. С. 10-12 (0,12 друк. арк.).

4. Апишева А. Ш. Латентные психолого-педагогические показатели эффективности деятельности кафедры вуза. *Управління в освіті: збірник матеріалів VII Міжнародної науково-практичної конференції, 16-18 квітня 2015 року, Львів / Національний університет «Львівська політехніка» [та інші]. Львів, 2015 С.12-13 (0,08 друк. арк.).*

5. Апішева А. Ш. Психологічна безпека суб'єктів освітнього середовища вищого навчального закладу. *XII Міжнародна науково-практична конференція з організаційної та економічної психології «Організаційна та економічна психологія в Україні: сприяння регіональному розвитку» (1-3 червня 2017 року, м. Харків) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. Київ-Харків: вид-во «Гуманітарний центр», 2017. С. 55-56 (0,12 друк. арк.).*

6. Апішева А. Ш. Проблема розробки програми розвитку організаційної культури кафедри вищого навчального закладу. *Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції «Соціальна робота в сучасному суспільстві: тенденції, виклики, перспективи», м. Полтава, 28 лютого 2019 р. Київ: Університет «Україна», 2019. С. 108-110 (0,13 друк. арк.).*

АНОТАЦІЯ

Апішева А. Психологічні особливості розвитку організаційної культури кафедри вищого навчального закладу. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 – Організаційна психологія; Економічна психологія. – Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». – Київ, 2020.

Робота присвячена розв'язанню наукового завдання, що полягає у розробці теоретичної моделі розвитку організаційної культури кафедри для підвищення успішності її діяльності.

Досліджено зміст поняття «організаційна культура», проаналізовано сутність, функції організаційної культури, розглянуто основні підходи до розвитку організаційної культури. Уточнено визначення організаційної культури кафедри закладу вищої освіти як системи існуючих на рівні групової й індивідуальної свідомості працівників базових уявлень щодо місії, цінностей, норм та правил поведінки, що визначає характер професійної взаємодії в науково-педагогічному колективі та психолого-педагогічної взаємодії викладачів і студентів. Розроблено авторську теоретичну модель організаційної культури кафедри закладу вищої освіти. Психологічні особливості організаційної культури кафедри розглянуто на трьох рівнях: мікро-рівень (рівень внутрішнього середовища, в межах кафедри закладу вищої освіти), мезо-рівень (рівень зовнішнього середовища, в межах закладу вищої освіти) та макро-рівень (рівень зовнішнього середовища, поза межами закладу вищої освіти). На мікро-рівні виділено внутрішні соціально-психологічні показники (особливості управління завідувача працівниками кафедри, психологічні особливості організаційної взаємодії працівників кафедри; соціально-психологічна внутрішня напруженість працівників); індивідуально-психологічні показники (психічні

стани працівників в процесі психолого-педагогічної взаємодії зі студентами, професійна ідентичність викладача). На мезо-рівні нами виділено зовнішні (в межах закладу вищої освіти) психологічні показники організаційної культури кафедри, що визначають виконання кафедрою її місії в навчальному процесі психолого-педагогічної взаємодії викладачів і студентів: змістовно-діяльнісні (об'єктивна результативність, латентна результативність); професійно-творчі (усвідомлення студентами майбутньої професії як творчої, соціальна відповідальність студентів за результати майбутньої професійної діяльності). На макро-рівні виділено зовнішні (поза межами закладу вищої освіти) психологічні показники організаційної культури кафедри, що визначають її імідж у зовнішньому середовищі: соціально-перцептивні (імідж кафедри, імідж закладу вищої освіти); соціально-економічні (попит на фахівців – випускників кафедри, працевлаштування фахівців – випускників кафедри). До кожного з рівнів запропоновано критерії успішності організаційної культури кафедри. Запропоновано для планування напрямів розвитку організаційної культури кафедри закладу вищої освіти використання SWOT-аналізу. Визначено основні напрями розвитку організаційної культури кафедри закладу вищої освіти з урахуванням її психологічних особливостей. До таких напрямів було віднесено наступні: типологічний; психолого-педагогічний; безпековий; іміджевий. Представлено програму сприяння розвитку організаційної культури кафедри ЗВО, яка складається з інформаційно-діагностичного, типолого-організаційного, психолого-педагогічного, безпекового та мотиваційно-комунікаційного розділів. Запропоновано впровадження психологічного супроводу розвитку організаційної культури кафедри, що передбачає наступні етапи: стратегічно-визначальний; діагностичний; планово-аналітичний; програмний, реалізаційно-контролюючий; коригуючий.

Ключові слова: організаційна культура кафедри закладу вищої освіти, напрями планування розвитку організаційної культури кафедри закладу вищої освіти, програма розвитку організаційної культури кафедри закладу вищої освіти.

ABSTRACT

Apisheva A. Psychological Distinctive Features of Organisational Culture Development in a Department of a Higher Educational Establishment. – The manuscript.

Thesis for the Candidate Degree in Psychological Sciences, speciality 19.00.10 – Organizational Psychology; Economic Psychology. – “KROK” University. – Kyiv, 2020.

The thesis is devoted to the design of a theoretical model for development of university department organizational culture with the goal to improve its activity success. The content of the organizational culture concept has been researched. The content of the organizational culture concept has been researched. The essence and functions of organizational culture have been analyzed and the basic approaches to its development have been reviewed. The definition of the term “organizational culture of a department of a higher educational establishment” has been specified as a system

of the basic ideas about the mission, values, norms and rules of conduct existing at the levels of group and individual consciousness of employees, which determines the nature of the professional interaction among the research and teaching staff and psychological and pedagogical interaction between teachers and students.

The author's theoretical model of organizational culture of a department of a higher educational establishment has been developed. Psychological features of the organizational culture of a university department are considered at three levels: microlevel (the level of the internal environment within a university department), mesolevel (the level of the external environment within the university – the students' environment) and macrolevel (the level of the external environment, outside the university). At the micro-level, the internal socio-psychological indicators have been identified (the special features of staff management by the department's head, the special psychological features of organizational interaction among the department's employees and their socio-psychological internal tension); the individual psychological indicators (the mental states of the employees during the psychological and pedagogical interaction process with students, the teacher's professional identity). At the meso-level, we have identified the external (within the university) psychological indicators of organizational culture of university which determine the department's mission in the educational process of psychological and pedagogical interaction between teachers and students: content-activity indicator (objective effectiveness, latent effectiveness); professional-creative (students' awareness of the creative nature of their future profession and their social responsibility for the results of their future professional activity). At the macro-level, the external (outside the university) psychological indicators of the department's organizational culture that determine its image in the external environment have been identified: socio-perceptual (the department's image, the university's image) and socio-economic (the demand for and employment of specialists – the graduates of a department). For each of the levels the criteria for the successfulness of organizational culture of a department have been proposed. It is proposed to use the SWOT-analysis for planning the directions of development of organizational culture of a department of a higher educational institution. The following directions of the development have been identified: typological; psychological-pedagogical; safety-related; image-related. The program aimed at promoting the development of organizational culture of a department of a higher education establishment has been presented, which consists of information-diagnostic, typological-organizational, psychological-pedagogical, safety-related and motivation-communicational sections. The implementation of psychological support for the development of organizational culture of a department has been proposed which includes the following stages: strategic-defining; diagnostic; planning-analytical; program-developing, implementational-controlling; corrective.

Keywords: organizational culture of a department of a higher educational establishment, planning directions for the development of organizational culture of a university department, a program of development of organizational culture of a university department.