РЕЦЕНЗІЯ

на дисертацію
Каленчук Валентини Олександрівни
«Соціально-психологічні чинники розвитку уявлень викладачів і студентів про організаційну культуру закладу вищої освіти»,
подану до захисту на здобуття наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності 053 Психологія (05 Соціальні та поведінкові науки)

Університет сьогодні є складною багаторівневою організацією з власною організаційною культурою. Ця культура має своєрідну особливість – вона є сукупним явищем, що об'єднує не тільки викладачів та співробітників, але й здобувачів. Ключовим у досягненні більш ефективного управління закладами вищої освіти та успішної їх інтеграції у європейський освітній простір, є вдосконалення управління організаційною культурою. Оскільки головним чинником ефективної освітньої діяльності є формування спільної мети усіх суб'єктів організаційного простору, саме вдосконалення управління організаційною культурою сприятиме створенню оптимальних умов для розвитку та досягнення поставлених цілей, зокрема, у галузі зростання якості освіти, наукових досягнень, підвищенню престижності та конкурентоспроможності українських університетів на міжнародному рівні.

Дослідження Валентини Каленчук висвітлює актуальність вирішення означеної проблеми, її недостатнє теоретичне та емпіричне вивчення.

Для досягнення поставленої мети дисертанткою здійснено теоретичне аналізування наукових джерел з проблеми обґрунтування соціально-психологічних чинників уявлень здобувачів та викладачів про організаційну культуру ЗВО та типологію організаційної культури.

Особливо слід відзначити вагому наукову новизну дисертаційного дослідження. Вперше теоретично та емпірично обґрунтовано

продуктивність застосування культурологічного підходу у сфері освіти, зокрема, для аналізування відносин основних суб'єктів освітнього процесу; було розроблено та операціоналізовано структурно-функціональну модель розвитку уявлень про організаційну культуру ЗВО, яка складається з іміджевих, ціннісно-нормативних та соціально-особистісних елементів. Ці елементи, на думку авторки, відображають оцінку якості та рівня взаємодії всередині організації, організаційну ідентичність, цінності та узгодженість, а також можливості реалізації потреб у саморозвитку. Дослідження пані Валентини, розвинули уявлення про організаційну культуру університету та допомогли уточнити її визначення як багатоаспектного та багаторівневого явища, що формує організаційну ідентичність та сприяє засвоєнню норм та традицій поведінки та взаємодії учасників освітнього процесу.

У *першому розділі* висвітлено основні наукові підходи до розуміння поняття «організаційна культура», зокрема виокремлено прагматичний та феноменологічний підходи, які базуються на значенні культури для розвитку організації. На основі вичерпного розгляду становлення наукових поглядів стосовно організаційної та корпоративної культури, автор обґрунтовано ототожнює ці поняття, що на нашу думку є цілком доцільним, оскільки знімає питання множення сутностей і дозволяє більш повно розкрити чинники які впливають на розвиток уявлень викладачів і студентів про організаційну культуру.

Розглянуто типології організаційних культур; виокремлено чотири базових моделі організаційної культури, які відрізняються своєрідним набором характеристик. Визначено структуру організаційної культури та її складові. Констатована багатоаспектність організаційної культури університету, яка містить у собі культури наукової, професійної, студентської, викладацької спільнот, при цьому визначено, що для ефективного розвитку освітнього закладу, важливою є узгодженість цих

культур та їх відповідність місії та стратегії розвитку.

Виокремлено та обґрунтовано зміст основних складових організаційної культури університету. Розглянуто взаємозв'язок між організаційною культурою та соціально-психологічного кліматом, оскільки на думку авторки саме соціально-психологічний клімат відображає існуючу організаційну культуру закладу вищої освіти.

Перш ніж перейти до аналізу другого розділу, слід зазначити чітку методологічну базу як дослідження у цілому так і емпіричної частини. Авторка акцентує увагу саме на які наукові положення та поняття спирається у власній науковій розвідці, проводе порівняльний аналіз отриманих результатів із іншими дослідженнями корпоративної культури.

От же у другому розділі визначено і обґрунтовано наукові підходи до дослідження організаційної культури, зокрема соціально-поведінковий, антропологічний, генетичний, діяльнісний, інституційний, феноменологічний, нормативно-ціннісний, раціонально-прагматичний та системний (цілісний) підходи. Представлено процедуру емпіричного дослідження та побудовано емпіричну модель дослідження.

Слід зазначити логічно продуманий якісний склад вибірки, зокрема у діагностиці були задіяні здобувачі з різним стажем навчання, диференційовано опрацьовувались результати діагностики викладацького частини респондентів, також згідно тривалості їх праці в університеті. Це дозволило про слідкувати процес формування уявлень стосовно корпоративної культури та врахувати такий вагомий чинник як період навчання або викладацького стажу роботи в університеті.

Вагомий доробок авторки представлено *у третьому розділі* дослідження. Виявлені та ретельно досліджені соціально-психологічні чинники, які детермінують сприяння корпоративної культури викладачів та студентів як ту чи іншу модель.

Зокрема, з'ясовано, що згідно з думкою студентів та викладачів, тип

організаційної культури університету є в основному закритим з високим рівнем формалізації взаємовідносин між усіма учасниками освітнього процесу. Однак, було встановлено, що студенти та викладачі мають бажання навчатися та працювати в університетському середовищі з відкритою організаційною культурою. При цьому, було зафіксовано усвідомлення студентами та викладачами необхідності структурування, координування, регламентації та нормування роботи університету.

Доведено, що стаж роботи у закладі вищої освіти збільшує рівень відповідності між індивідуальними та організаційними цінностями у групі викладачів. Аналогічний висновок отримано у результаті порівняння показників уявлень здобувачів про організаційну культуру, де засвідчено збільшення рівня відповідності між особистісними цінностями та цінностями всієї університетської спільноти в залежності від року навчання.

Безсумнівно новітнім для розуміння сутності формування уявлень про організаційну культуру сучасних ЗВО, є виявлення, у викладацькій вибірці фактору «Підприємницька модель організаційної культури», а в студентській вибірці фактору «Сімейна модель організаційної культури».

У висновках роботи представлені загальні досягнення дисертантки та її внесок у вирішення зазначеної наукової проблеми.

Достовірність отриманих у дослідженні результатів забезпечується релевантністю психодіагностичного інструментарію, валідністю та надійністю дослідницьких методів, коректністю кількісного та якісного аналізування емпіричних даних, вибірковою сукупністю, сконструйованою згідно вимог, а також апробацією та практичним впровадженням дослідження.

Зміст дисертації повністю розкриває обрану тему та відповідає завданням дослідження. За змістовими та формальними показниками дисертація відповідає вимогам до дисертацій на здобуття наукового ступеня

доктора філософії. Основні положення дисертації висвітлено у 17 наукових працях, з яких 1 розділ у колективній монографії, 1 стаття у виданні, яке належить до наукометричної бази Web of Science Core Collection, 4 статті у фахових виданнях України, що мали апробаційний характер.

Загалом позитивно оцінюючи рецензовану дисертаційну роботу Валентини Олександрівни, вважаємо за доцільне висловити деякі зауваження та побажання:

1) Враховуючи, що авторкою була розроблена структурно-функціональну модель соціально-психологічних чинників розвитку уявлень, чи не є доцільним, змінити назву однієї з моделей, саме "випадкову" модель організаційної культури, назва якої на нашу думку, не відображає описані у роботі її особливості. Виходячи із наукових здобутків Валентини Олександрівни, пропоную назву: інноваційна або креативна модель організаційної культури;

2) Об'єм теоретичного розділу є дещо завищеним;

3) Безсумнівно, авторка якісно висвітлили чинники розвитку уявлень викладачів і здобувачів про організаційну культуру, при цьому на нашу думку є доцільним, узагальнити отримані дані у вигляді схеми або таблиці, вказуючи на найбільш вагомі та позитивні чинники за окремими моделями. Це надасть необхідної завершеності роботи у контексті реалізації мети дослідження.

4) Можливо, це не входить у межі даної роботи, але на нашу думку є доцільним, скомпонувати, за результатами емпіричної частини дослідження, найбільш бажаний, оптимальний образ закладу вищої освіти у цілому та корпоративної культури зокрема. Враховуючи при цьому уявлення як викладачів так і здобувачів.

5) В перспективи подальших досліджень бажано включити дослідження уявлень про організаційну культуру викладачів та здобувачів провідних закордонних ЗВО, з метою порівняння чинників та моделей

організаційної культури для розробки рекомендацій практичного характеру стосовно покращенні процесів вітчизняного університетського менеджменту у русі до подальшої інтеграції у європейську освітянську спільноту.

Дисертація відповідає спеціальності 053 Психологія та вимогам до оформлення дисертації, затвердженим Наказом МОН України від 12.01.2017 № 40 (зі змінами, внесеними згідно з Наказом МОН України від 31.05.2019 № 759) та «Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії», затвердженого Постановою КМУ № 44 від 12 січня 2022 року, **що висуваються до дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора** філософії, що надає підстави рекомендувати дисертацію Каленчук Валентини Олександрівни «Соціально-психологічні чинники розвитку уявлень викладачів і студентів про організаційну культуру закладу вищої освіти» до розгляду в разовій спеціалізованій вченій раді.

Рецензент
доцент кафедри психології
Херсонського державного університету
кандидат психологічних наук Іван КРУПНИК

Підпис І.Р. Крупника підтверджую
Начальник відділу кадрів Н.А. Кудас
25.08.2023

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ