

ВІДГУК
офіційного опонента на дисертаційне дослідження
Каленчук Валентини Олександрівни
«Соціально-психологічні чинники розвитку уявлень викладачів та
студентів про організаційну культуру закладу вищої освіти», представлене
на здобуття наукового ступеня доктора філософії
за спеціальністю 053 Психологія
галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»

Зважаючи на перманентні зміни в суспільстві та освітніх процесах, тема “Соціально-психологічні чинники розвитку уявлень викладачів та студентів про організаційну культуру закладу вищої освіти” залишається актуальною, так як заклади вищої освіти зазнають постійних змін, щоб відповідати вимогам сучасності, забезпечити інноваційний підхід до навчання та підготовки здобувачів усіх рівнів до майбутніх викликів. Дослідження уявлень студентів і викладачів про культуру організації може сприяти більш успішній реалізації змін. З впровадженням сучасних технологій у навчальний процес змінюються способи комунікації, спілкування і взаємодії між студентами та викладачами. Це впливає на уявлення про культуру закладу та необхідність адаптації до нових реалій.

Організаційна культура вищого закладу вищої освіти відіграє провідну роль у формуванні атмосфери навчання, створенні сприятливого середовища для розвитку студентів і працівників, сприяє виробленню певних цінностей, норм, традицій і забезпечує вплив на поведінку всіх учасників університетського середовища.

Для вирішення задуму та ідеї дослідження здобувачка організувала науковий пошук, що поєднав як теоретичне опрацювання наукових джерел за проблемою, так і низку емпіричних досліджень. Об’єктом дисертаційного дослідження є організаційна культура університету як соціально-психологічний феномен. Предметом дослідження – соціально-психологічні чинники розвитку уявлень викладачів і студентів про організаційну культуру закладу вищої освіти. В. О. Каленчук чітко визначила мету, яка полягала у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному дослідженні соціально-психологічних чинників

уявлень студентів та викладачів про організаційну культуру закладу вищої освіти, а також його головні завдання, які втілено у трьох послідовних за своїм змістом розділах роботи.

Констатуємо відповідність поставлених завдань їх виконанню.

1. З метою розв'язання першого завдання, дисертантка здійснила теоретико-методологічне аналізування підходів до вивчення проблеми організаційної культури та визначила стан її розробки. В. О. Каленчук відстежила, що для розуміння поняття «організаційна культура», виокремлено прагматичний та феноменологічний підходи. Констатовано багатоаспектність організаційної культури університету, яка містить у собі культури наукової, професійної, студентської, викладацької спільнот, при цьому для ефективного розвитку університету важливою є узгодженість цих культур та їх відповідність місії та стратегії розвитку університету.

2. Згідно другого завдання, а саме щодо аналізування та систематизування соціально-психологічних особливостей формування організаційної культури освітнього закладу, авторкою констатовано, що в закладі вищої освіти є необхідним формування організаційної культури, оскільки вона створює імідж організації, формує єдину команду однодумців. Взаємодія всіх елементів організаційної культури підвищує якість роботи організації та рівень її конкурентоздатності на ринку освітніх послуг. Добре сформована організаційна культура закладу вищої освіти забезпечує можливість викладачам та студентам вибудувати стратегію професійного самовизначення, кар'єрного росту та формувати особистісну репутацію.

3. Згідно третього завдання було розроблено та операціоналізовано структурно-функціональну модель соціально-психологічних чинників розвитку уявлень про організаційну культуру викладачів і студентів.

4. Згідно четвертого завдання, на основі емпіричного дослідження, було обґрунтовано соціально-психологічні чинники уявлень студентів та викладачів про організаційну культуру закладу вищої освіти та типологію організаційної культури.

До основних переваг дослідження можна віднести:

- у дисертаційній роботі на основі системного теоретичного дослідження розкрито уявлення про сучасні підходи до вивчення організаційної культури;
- розроблено та операціоналізовано структурно-функціональну модель розвитку уявлень викладачів та студентів про організаційну культуру закладу вищої освіти;
- обґрунтовано типологію організаційної культури в уявленні викладачів і студентів та відповідні соціально-психологічні чинники;
- з'ясовано, що на думку студентів та викладачів, тип організаційної культури є переважно закритим з високим рівнем формалізації взаємовідносин між всіма суб'єктами освітнього процесу;
- набули подальшого розвитку уявлення про організаційну культуру університету основних суб'єктів освітнього процесу (викладачів та студентів).

У *першому* розділі представлено результати теоретичного аналізування основних наукових підходів щодо трактування поняття “організаційна культура” і виокремлено два підходи: прагматичний та феноменологічний. Виокремлено чотири базові моделі організаційної культури вищих навчальних закладів: закрита, відкрита, синхронна і випадкова. Зазначено, що організаційна культура університету має багатоаспектний характер, який поєднує культури наукової, професійної, студентської, викладацької спільнот, і важливо, щоб ці культури узгоджувалися та відповідали місії та стратегії розвитку університету. Визначено основні складові організаційної культури університету, що поєднали іміджеву, ціннісно-нормативну та соціально-особистісну складові, які впливають на стратегію розвитку університету, мотивацію та поведінку всіх учасників освітнього процесу.

У *другому* розділі продемонстровано, що дослідження проводилося впродовж трьох основних етапів, кожен з яких мав власні завдання: підготовчого (постановка проблеми, укладання емпіричної бази психодіагностичного дослідження, обґрунтування емпіричної вибірки, адекватного та надійного психодіагностичного інструментарію), психодіагностичного (збір емпіричних

даних) та аналітичний етап (статистична обробка та психологічна інтерпретація отриманих результатів). Тобто, отримання теоретико-емпіричних даних щодо психологічних особливостей корпоративної культури здійснювалося з урахуванням основних вимог психодіагностичної науки та логіки авторської дослідницької позиції. Авторкою, під час підбору комплексу психодіагностичних методик, зосереджено увагу на інструментах, які мають належні психометричні характеристики – валідність та надійність, а інструкції з їхнього застосування є чіткими та повними, з розгорнутою інтерпретацією шкал, інформацією про апробацію з наведеними кількісними та якісними результатами апробації.

У *третьому* розділі продемонстровано результати емпіричного дослідження, що згідно з думкою студентів та викладачів, університет має переважно закритий тип організаційної культури з високим рівнем формалізації взаємовідносин між усіма учасниками освітнього процесу. Однак, ця думка не відповідає бажанню студентів та викладачів, які хотіли б бачити більш відкрите університетське середовище. Дослідження також продемонструвало, що студенти та викладачі усвідомлюють необхідність структурування, координування, регламентації та нормування спільної роботи університету. Визначено, соціально-психологічні чинники уявлень викладачів і студентів про моделі організаційної культури.

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

Характеризуючи дисертаційну роботу можна відзначити наукову новизну і актуальність дослідження, практичну значущість та ґрунтовний теоретико-методологічний і статистично доказовий підхід до вирішення завдань дослідження.

Обґрунтованість і достовірність наукових положень, висновків і рекомендацій, які захищаються. Усі наукові результати достовірні та достатньо обґрунтовані, що підтверджується різностороннім теоретико-методологічним обґрунтуванням вихідних положень, застосуванням

комплексного підходу до організації та проведення досліджень, відповідністю підібраних методів дослідження поставленій меті та завданням дослідження; поєднанням кількісного та якісного аналізування отриманих емпіричних даних з якісною психологічною інтерпретацією отриманих результатів.

Повнота викладу в наукових публікаціях, зарахованих за темою дисертації. Кількість наукових публікацій, повноту опублікування результатів дисертації та особистий внесок здобувачки до всіх наукових праць, опублікованих зі співавторами та зарахованих за темою дисертації. Матеріали дисертації висвітлено у 17 публікаціях авторки, 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 з психології, 11 публікацій – у збірниках матеріалів науково-практичних конференцій та інших виданнях.

Таким чином, якісно здійснене теоретичне аналізування досліджуваної проблеми, застосування адекватних, стосовно окреслених завдань, методів дослідження та обробки даних, репрезентативна вибірка, належне аналізування та узагальнення отриманих емпіричних результатів, свідчать про їхню достовірність, а також належну наукову обґрунтованість сформульованих в дисертаційній роботі наукових положень, висновків і рекомендацій. Усі отримані дисертанткою результати сприймаються переконливо, не викликаючи сумніву стосовно процедурно-діагностичного перебігу емпіричного дослідження й інтерпретації його результатів.

Дисертаційна робота оформлена відповідно до чинних нормативних вимог. Ознак порушення дисертанткою академічної доброчесності не встановлено.

Загалом, позитивно оцінюючи проведене дисертаційне дослідження та отримані результати, вважаємо за доцільне вказати на деяких дискусійних положення та висловити зауваження й побажання щодо окремих результатів дослідження:

1. Слушно визначено важливість дефініцій «корпоративна культура» та «організаційна культура», проте було б доцільно виокремити від чого залежить ефективна взаємодія між корпоративною та організаційною культурами для досягнення успіху в закладі вищої освіти.

2. Проведене дослідження значно б виграло, якщо б вибірка була представлена не тільки викладачами та студентами, але й адміністрацією університету.

3. У тексті дисертації, саме у покликаннях на публікації, доцільно було б уніфікувати стиль за сучасними вимогами. Було б добре, прізвища іноземних авторів, подати українською мовою.

4. У окремих підрозділах дисертації, висновки до розділів, оформлені не як стисла констатація з'ясованих закономірностей і встановлених фактів, а як повідомлення про певний етап виконаної роботи. Необхідно більш детально обґрунтовувати об'єктивність з'ясованих тенденцій та результатів дослідження.

Висловлені зауваження жодним чином не знижують наукової цінності актуального, цілісного, самостійного дослідження та викладених у ньому наукових результатів. Зауваження мають дискусійний характер і не можуть вплинути на обґрунтовану вище загальну високу оцінку роботи Каленчук Валентини Олександрівни.

Загальні висновки та оцінка дисертації:

Отже, вивчення дисертаційної роботи дозволяє зробити висновок про те, що методологічне обґрунтування вихідних положень дисертації, використання комплексу взаємодоповнюючих методів дослідження, адекватних його меті та завданням, кількісно-якісне аналізування емпіричного матеріалу з належною статистичною обробкою результатів забезпечили вірогідність і надійність результатів наукового пошуку. Представлена до захисту дисертація Каленчук Валентини Олександрівни на тему «Соціально-психологічні чинники розвитку уявлень викладачів та студентів про організаційну культуру закладу вищої освіти» є самостійною, завершеною науково-дослідною роботою, яка за актуальністю, науковою новизною, практичним значенням, обсягом проведених

досліджень відповідає вимогам Постанови Кабінету Міністрів України «Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України №44 від 12 січня 2022 року, а її авторка заслуговує присудження ступеня доктора філософії за спеціальністю 053 Психологія у галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки».

Офіційний опонент:

докторка психологічних наук, професорка,
завідувачка кафедри соціальної психології
Одеського національного університету
імені І. І. Мечникова МОН України



Оксана КОНОНЕНКО

Підписи громад Оксана Кононенко
посада зав. кафедри
ЗАВЯЮ:
Проректор ОВУ імені І. І. Мечникова
Запорожченко О. В.