

ВІДГУК

офіційного опонента на дисертаційну роботу

Каленчук Валентини Олександрівни

на тему «**Соціально-психологічні чинники розвитку уявлень викладачів та**

студентів про організаційну культуру закладу вищої освіти»

на здобуття наукового ступеня доктора філософії в галузі знань

05 Соціальні та поведінкові науки за спеціальністю 053 Психологія

Наукове дослідження Каленчук Валентини Олександрівни є цікавим з декількох міркувань. З одного боку, це пошук причин занепаду та шляхів виходу з кризи раніше потужних закладів вищої освіти, де немало роль у цьому процесі відіграв їх менеджмент, який вчасно не зрозумів викликів сьогодення і не змінив звичних форм управління. З другого боку, це вивчення різних аспектів психічної діяльності і поведінки людей в організаціях з метою підвищення ефективності та створення сприятливих умов для їхньої праці, індивідуального розвитку та психічного здоров'я. Ще одна причина цікавості, – бачення місії університетів як освітніх корпорацій, що здатні бути лідерами у всіх сферах суспільної діяльності. А це вимагає зміни підходів до взаємодії учасників освітнього процесу, де кожен з них має бути його суб'єктом. Оскільки умовою інтеграції українських університетів у європейський освітній простір є ефективне управління закладом вищої освіти, актуалізується питання вдосконалення управління організаційною культурою.

Важко не погодитися із дослідницею в тому, що в сучасній вітчизняній науці «університетський менеджмент» перебуває у стадії формування. Тому дослідження на кшталт того, яке ми сьогодні розглядаємо, має допомогти укріпити університетську корпорацію як одну із ланок соціальної системи, що сприяє укріпленню соціального порядку, інтеграції та рівноваги.

Проаналізуємо роботу ґрунтовніше. Дисертація є рукописом із загальним обсягом 271 сторінка, де основний зміст представлено на 220 сторінках. Робота складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, переліку використаних літературних джерел (211 найменувань, з яких 74 іноземними мовами). Окрім цього, робота має 8 додатків, що розміщені на 25 сторінках. Представлені у роботі 1 рисунок, 8 формул та 43 таблиці допомогли авторці детально відобразити хід та

результати досліджень.

У **вступі**, як заведено, розкрито актуальність наукової проблеми, визначено об'єкт і предмет дослідження, зазначається його мета, а також сформульовано завдання, які допомогли авторці досягти поставленої мети. Заслужують уваги методологічні основи дослідження, де засадничими є концепція психологічного забезпечення управління організаціями (О. Бондарчук, Л. Карамушка, В. Москаленко та ін.); наукові підходи до формування та розвитку організаційної культури (Л. Карамушка, В. Лозниця та ін.), а також ті теорії та концепції, які конкретизують зміст організаційної культури і механізми функціонування організації. У вступі перелічені використані у дослідженні методи та його організація, обґрунтовано надійність і достовірність результатів. Цікавою є наукова новизна, яка визначає теоретичне та практичне значення дисертації. Аналізування поданої до захисту роботи підтверджує продуктивність використання культурологічного підходу для дослідження організаційної культури у сфері освіти, формування уявлень про організаційну культуру університету та взаємини між основними суб'єктами освітнього процесу (викладачами та студентами).

З огляду на представлені у додатках копії актів впровадження, результати дослідження пройшли апробацію в різних закладах вищої освіти, а також на різноманітних наукових форумах. Окреслено зв'язок роботи з науковими планами кафедри психології Херсонського державного університету.

У **першому розділі** з назвою «Теоретико-методологічні основи вивчення організаційної культури університету» проводиться аналізування теоретичних передумов дослідження феномену, де, зрештою, вимальовується цілісне уявлення про стан проблематики, сучасне розуміння корпоративної культури та її роль в управлінні освітньою установою. В цьому доволі творчому процесі знайшлося місце як зарубіжним, так і вітчизняним науковцям. Логічним наслідком такого аналізування є висновування дослідниці про методологічні труднощі в розуміння того, що це таке «корпоративна культура», унаслідок чого з'являються різноманітні концепції та розуміння цього конструкту (с. 29). Перебуваючи між соціологічним та психологічним тиском розуміння корпоративної культури, дослідниця цілком правильно стає на бік психологічного концепту, розуміючи роль і значення живої особистості у формуванні культури організації. А тому

розглядає корпоративну культуру через призму духовних цінностей, припущень, вірувань, очікувань, норм та зразків поведінки, які визначають спосіб функціонування організації (с. 45).

З опертям на прагматичний та феноменологічний підходи щодо трактування поняття «організаційна культура», авторка обґрунтувала змістове навантаження основних складових організаційної культури університету (іміджева, ціннісно-нормативна та соціально-особистісна). Це дозволило окреслити компоненти майбутньої структурно-функціональної моделі дослідження соціально-психологічних чинників розвитку уявлень викладачів та студентів, логічно окреслити систему взаємопов'язаних понять, що характеризують науково-категорійний апарат дослідження.

Таке розуміння предмету дослідження стало засадничим для розроблення структурно-функціональної моделі соціально-психологічних чинників уявлень викладачів та студентів про організаційну культуру закладу вищої освіти, що спирається на новітні погляди сучасних науковців щодо досліджуваної проблеми. А та, своєю чергою, слугувала основою проведення емпіричного етапу дослідження, теоретико-методологічні та методичні засади якого описані у **другому розділі** дисертації. Тобто з огляду на компоненти моделі були підібрані емпіричні показники, а відповідно до них – психологічний інструментарій, способи збирання та опрацювання отриманих даних. Усе це потрібно було для того, щоб визначити, які соціально-психологічні чинники сприяють розвиткові позитивних уявлень про організаційну культуру викладачів та студентів, і що є основою задоволеності та продуктивності навчання і праці. Кожен компонент моделі операціоналізований описаними у другому розділі роботи діагностичними методиками. Відібрані авторкою психодіагностичні методики логічно в'яжуться з конкретними виявами комплексу досліджуваних явищ (с.92-105). Це орієнтує нас у багатоаспектності та численних компонентах організаційної культури закладів вищої освіти, а також засвідчує особистісну самодостатність та суб'єктність її учасників. Спираючись на відомі формули, додатки до статистичних програм, наприклад GPower, хочу підтвердити достатній розмір вибірки, який забезпечує достовірність результатів.

У **третьому розділі** роботи представлено результати емпіричного дослідження соціально-психологічних чинників розвитку уявлень студентів та

викладачів про організаційну культуру університету. Насамперед варто вказати на культуру застосування дослідницею діагностичного інструментарію. Зокрема, представлення результатів за кожною методикою починається з аналізу описових статистик, продовжується аналізом змістового наповнення шкал методик та їх порівнянням залежно від групуючого фактора. Проведений кореляційний аналіз основних складових уявлень про організаційну культуру університету у групах викладачів та студентів підкреслив роль факторів, що змістово наповнюють запропоновану типологію організаційної культури (с.155-190), допоміг визначити внутрішню структуру досліджуваного феномену (190-206), а також зрозуміти значення відкритої організаційної культури закладу вищої освіти. Авторкою доведено, що значущість та позитивна валентність організаційної ідентичності, а також рівень відповідності між індивідуальними та організаційними цінностями збільшуються в умовах відкритої організаційної культури закладу вищої освіти (с. 173). Констатовано, що організаційна культура університету містить у собі організаційні культури наукової, професійної, студентської, викладацької спільнот <...>, а тому для ефективної злагодженої роботи університету <...> важливою є узгодженість організаційних цінностей різних спільнот. Студентська спільнота є найдинамічнішою частиною університету як організації, проте, саме вона ретранслює засвоєні цінності та норми організаційної культури університету у зовнішній світ. Вважаю, що таке висновування є вельми корисним для розуміння керівниками та працівниками ЗВО складності та невизначеності у контексті забезпечення виживання закладів вищої освіти в сучасних умовах.

Узагальнюючи результати аналізування структури та змісту дисертації Калинчук Валентини Олександрівни, хочу вказати на практичну значущість проведеного дослідження. Попри важливість отриманих результатів для практичної психології освіти, а саме, оптимізації міжособистісних взаємин між викладачами та студентами, варто визнати й їхнє прикладне значення. Вони можуть бути засадничими для створення оптимальної моделі організаційної культури в університеті, що сприятиме зміцненню організаційної структури та покращенню роботи університету загалом. Дослідження буде корисним в плані покращення процесів університетського менеджменту, особливо, якщо йдеться про його внутрішню діяльність.

Результати дослідження опубліковані у фахових наукових періодичних

виданнях України, науковому виданні, що належить до наукометричної бази Web of Science Core Collection, розділі колективної монографії, а також публікаціях у збірниках матеріалів науково-практичних конференцій та інших виданнях.

Отже, всі завдання, які повинен виконати здобувач під час підготовки дисертації виконані на належному науковому рівні. Проведене Валентиною Каленчук наукове дослідження та висновки відповідають заявленим теоретико-методологічним положенням, мають статистично достовірну аргументацію. відповідають темі, меті й завданням, що загалом дає підстави позитивно оцінити подане до захисту наукове дослідження.

Водночас, попри заявлені позитивні міркування щодо проведеного дослідження хочу звернути увагу на деякі недоліки в роботі та висловити побажання.

1. Рецензоване наукове дослідження є номотетичним, що передбачає виведення загальних закономірностей, особливостей тощо. Залучених до дослідження 215 студентів і 46 викладачів Херсонського державного університету цілком достатньо, щоб робити валідні висновки. Водночас виникає питання: чи можна говорити про загальні тенденції українського студентства до заявлених у роботі тенденцій, наприклад, зменшення впливу «закритої культури» у ЗВО, чи це лише специфіка організаційної культури ХДУ? У різних закладах вищої освіти України може бути і є своя організаційна культура (про що авторка заявляє в теоретичній частині роботи). Є університети більш відкриті, а є більш організаційно закриті. У кожному ЗВО функціонує своя «культура» студентського самоуправління, яка часто є дієвою і впливає на організацію роботи ЗВО не формально, а реально. Те саме можна сказати і про викладачів таких ЗВО. Тому залучення до дослідження студентів інших ЗВО, де є свої особливості організаційної культури більш повніше відобразили б цю особливість.

2. На с.156 дисертації ви пишете, що «... стабільність та постійність в організації знижує позитивність емоційної оцінки університету», – кінець цитати. Чи стосується ця стабільність та постійність, а тому можливо і чітка структурованість та передбачуваність організації навчальної діяльності здобувачів вищої освіти, роботи з навчальним матеріалом, яким наповнені електронні навчальні бази ЗВО? Є ситуації, коли студентів денної форми навчання дратує відсутність чітко визначеного алгоритму щодо їхньої роботи упродовж семестру,

року з вивчення конкретної навчальної дисципліни? Для студентів заочної форми навчання це ще більше актуально? Про яку саме стабільність та постійність йдеться у роботі?

3. У дисертаційні роботі багато порівнянь студентської та викладацької вибірок. Зокрема, в емпіричній частині наведено опис методик, кореляції, факторне аналізування, застосування статистично достовірних коефіцієнтів. Можливо варто було це відобразити у завданнях дослідження? Для цього можна оптимізувати перші два, які належать до теоретичної частини роботи і додати завдання, що стосується порівняльного аналізу організаційної культури студентів та викладачів, як двох незалежних вибірок.

4. Будь-яке дослідження окрім констатування певних фактів буде цінним тоді, коли читач знайде відповідь на ключове запитання: як усе це можна покращити, як забезпечити оптимальне функціонування організації, підвищивши її групову згуртованість, організаційну культуру. Тому наявність програми, чи хоча б описаної стратегії розвитку організаційної культури у закладах вищої освіти суттєво підвищило б її цінність.

Проте не слід сприймати мої зауваження як занадто прискіпливі щодо деталей роботи. Цікава робота завжди заглиблює в її зміст. А тому хочу акцентувати, що висловлені мною зауваження не знижують наукової та практичної значущості такого непересічного дослідження, не применшують його загальної позитивної оцінки і є швидше побажаннями удосконалення подальших напрацювань у цій царині. З огляду на представлену в дисертації перспективу подальших досліджень наші з вами погляди співпадають.

Висновок про відповідність дисертації вимогам:

Отже, дисертація Каленчук Валентини Олександрівни «Соціально-психологічні чинники розвитку уявлень викладачів та студентів про організаційну культуру закладу вищої освіти» є самостійним завершеним науковим дослідженням, яке виконане на належному науково-теоретичному, методичному та емпіричному рівні, має комплексний та логічний характер, містить положення, що характеризуються науковою новизною та заслуговують на практичну реалізацію. Наукове дослідження відповідає всім вимогам рівня наукової кваліфікації здобувача, що зазначено у Наказі МОН України від 12.01.2017 №40 (із змінами, внесеними згідно з Наказом МОН України від 31.05.2019 №759) щодо

оформлення дисертації, а також у «Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії», затвердженому Постановою КМУ №44 від 12.01.2022 року, що висуваються до дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії та паспорту обраної спеціальності, а його авторка, Каленчук Валентина Олександрівна, заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії в галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки зі спеціальності 053 Психологія.

Офіційний опонент:

доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри теоретичної та практичної психології
Національного університету «Львівська політехніка»



Ігор ГАЛЯН

Підпис Галяна І.М. засвідчую:

вчений секретар Національного університету
«Львівська політехніка»



Роман БРИЛИНСЬКИЙ