ВІДГУК

ОФІЦІЙНОГО ОПОНЕНТА НА ДИСЕРТАЦІЮ

«Організаційна культура як чинник вибору особистістю майбутнього місця роботи», представлену до захисту Станіславською Марією Валеріївною на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія

Проблема працевлаштування набуває сьогодні все більшої актуальності, бо кількість безробітних або осіб, які бажають змінити місце роботи з тих або інших причин, на українському ринку праці стрімко зростає. При цьому особистість має підходити до вибору майбутнього місця роботи виважено, з розумінням правильності здійснюваного вибору, оцінювати вплив психологічних чинників та обирати організацію, у якій було б комфортно працювати довгий час.

Отже, актуальність дисертації Станіславської М. В. зумовлена, з одного боку, зростанням практичного значення теми а, з іншого, недостатньою теоретичною розробленістю предмету дослідження.

Необхідно відмітити логічну послідовність, чітку структурованість та творчий стиль викладання матеріалу дисертаційної роботи. Кожен розділ резюмують короткі, змістовні висновки. Автором продемонстровано вміння здійснювати науковий аналіз та узагальнювати отримані результати, формулювати як теоретичні висновки, так і практичні пропозиції.

У *вступі* автор, насамперед, висвітлює актуальність досліджуваної проблеми. Далі показано зв’язок із науковими програмами, планами і темами, визначено об’єкт, предмет, мету, завдання і гіпотезу дослідження, висвітлено методологічну та теоретичну основу дослідження, сформульовано наукову новизну, теоретичне та практичне значення одержаних результатів, представлено методи дослідження, зазначено організацію та експериментальну базу дослідження, наведено відомості про апробацію, перелік публікацій та впровадження результатів дослідження у практику,

показано особистий внесок здобувача, визначено структуру та обсяг дисертації.

У *першому розділі* «Теоретико-методологічні основи дослідження організаційної культури як чинника вибору особистістю майбутнього місця роботи» на основі аналізу зарубіжної та вітчизняної наукової й навчально-методичної літератури розкрито роль організаційної культури як чинника вибору особистістю майбутнього місця роботи. Зокрема, докладно проаналізовано історичний розвиток досліджень з проблеми та підходи до визначення поняття «організаційна культура», його зміст, складові елементи та функції. Детально висвітлено співвідношення понять «організаційна культура» та «корпоративна культура», зроблено висновок про недоцільність підміни даних понять.

Особлива увага зосереджена на проблемі вибору, а також поетапній моделі вибору особистістю організаційної культури майбутнього місця роботи. При цьому автором проаналізовано формування попереднього уявлення особистістю про організаційну культуру майбутнього місця роботи за допомогою ЗМІ, особистих контактів, власних спостережень та співбесід. Висвітлено індикатори кожного з визначених елементів організаційної культури.

Автором наголошено, що пошук роботи є одним з елементів професійної соціалізації особистості, тож було досліджено даний процес та його стадії в контексті організаційної культури. Подальший аналіз представлених у сучасній літературі типологій організаційної культури, їх класифікація відповідно до макрорівня (держава), мезорівня (зовнішнє середовище) та мікрорівня (організація), дозволили автору запропонувати власну типологію. У результаті було визначено та всебічно проаналізовано такі типи організаційної культури, як «сім’я», «товариші», «партія» та «асоціація».

У *другому розділі* «Емпіричне дослідження організаційної культури як чинника вибору особистістю майбутнього місця роботи» автором обґрунтовано комплекс методик для дослідження особистості як суб’єкта

вибору організаційної культури майбутнього місця роботи, розкрито особливості аналізу його результатів дослідження за допомогою статистичних методів, а також проведено психологічну інтерпретацію отриманих результатів констатувального експерименту.

Наведений комплекс методик включає методики, спрямовані на вивчення психологічних особливостей організаційної культури майбутнього місця роботи («Оцінка рівня організаційної культури» І. Ладанова у модифікації Л. Карамушки, М. Станіславської, «Прилучення прийнятих у компанію співробітників до її організаційної культури» Р. Паскаля) та особистісних характеристик при виборі організаційної культури майбутнього місця роботи («Діагностика ступеня задоволеності основних потреб» В. Скворцова, «Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості у мотиваційно-потребовій сфері» О. Потьомкіної). При цьому автором також запропоновано узагальнення результатів показників (шкал) методики «Прилучення прийнятих у компанію співробітників до її організаційної культури» Р. Паскаля, що значно полегшило сприйняття отриманих статистичних даних.

Аналіз результатів емпіричного етапу дозволив автору зробити висновок, що особистість може обирати організаційну культуру майбутнього місця роботи, спираючись на декілька типів культури, але обов’язково при цьому має визначити основні аспекти домінуючого типу організаційної культури. При цьому зазвичай особистість прагне до більш продуктивних типів організаційної культури майбутнього місця роботи, до яких автором віднесено типи «асоціація» та «товариші». Також виявлено значущість для осіб, що шукають роботу, певних потреб та соціально-психологічних установок, їх орієнтацію на ті чи інші показники організаційної культури майбутнього місця роботи, а також наявність статистично значущого зв’язку між окремими особистісними характеристиками та вибором бажаної організаційної культури.

В цілому, розроблена автором програма емпіричного дослідження та

обраний методичний інструментарій забезпечили вирішення поставлених завдань та досягнення мети даного етапу роботи.

У *третьому розділі* «Психологічне консультування як вид психологічної допомоги особистості у виборі організаційної культури майбутнього місця роботи» представлено особливості проведення формувального експерименту. Так, автором розроблено модель індивідуального психологічного консультування особистості як суб'єкта вибору організаційної культури майбутнього місця роботи з виділенням наступних компонентів моделі: мотиваційний; когнітивно-смисловий; операційно-технологічний; особистісний; організаційний. Представлено апробацію даної моделі індивідуального психологічного консультування та визначено особливості її реалізації на практиці. Наголошено, що існування певних загальних тенденцій вибору особистістю організаційної культури майбутнього місця роботи зумовлено індивідуальним підходом до кожного клієнта.

Визначено ефективність індивідуального психологічного консультування особистості як суб'єкта вибору організаційної культури майбутнього місця роботи, яке здійснювалось за допомогою спеціально розробленої автором анкети, яка побудована на визначенні рівня суб'єктивного задоволення від сеансу індивідуального психологічного консультування клієнта одразу після завершення процесу. Більш повному аналізу проведеного індивідуального психологічного консультування особистості сприяла оцінка ефективності за точкою зору психолога-консультанта.

Результати формувального експерименту підтвердили висунуту гіпотезу, довели ефективність розробленої спеціальної моделі індивідуального психологічного консультування та можливість її сприяння більш адекватному вибору особистістю організаційної культури майбутнього місця роботи.

Текст роботи чітко структурований та має достатньо велику кількість наочного матеріалу (19 таблиць та 25 рисунків), що значно полегшує

сприйняття отриманих результатів. Окрім того, використано ґрунтовну джерельну базу з 287 найменувань.

Усі вище зазначені теоретичні та практичні результати роботи повною мірою викладені як в тексті дисертації, так і в опублікованих 17 працях. Зміст автореферату і його положень ідентичні змісту дисертації. При цьому виклад матеріалів дисертації свідчить про завершене наукове дослідження, в якому розв'язано концептуальні науково-практичні завдання.

Водночас із позитивною оцінкою ходу й результатів дослідження вважаємо за доцільне висловити окремі *зауваження та побажання*:

1. У першому розділі проаналізовано види вибору: вільний та смисловий, від яких може залежати процес прийняття рішення стосовно організаційної культури майбутнього місця роботи (підрозділ 1.2, с. 41). Однак, далі у роботі виділені види вибору не досліджено. На наш погляд, бажано було б розглянути ці види вибору у запропонованій теоретичній моделі вибору особистістю організаційної культури майбутнього місця роботи.

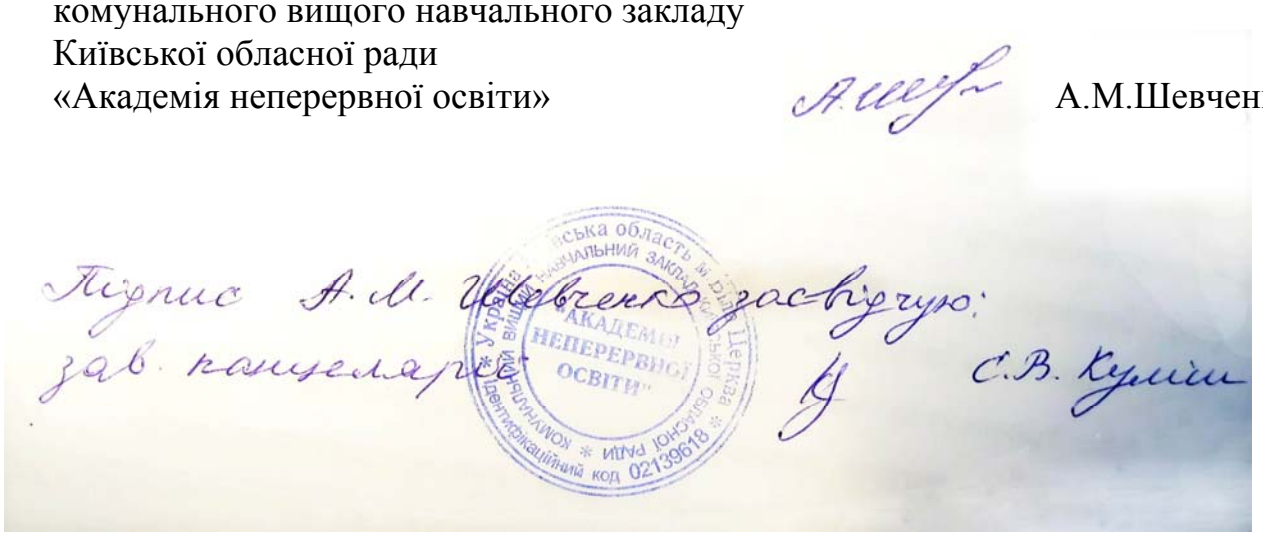
2. Дисертація базується на досить широкій емпіричній базі, представлено велику репрезентативну вибірку. Проте в роботі не розкриті такі чинники, які також можуть впливати на вибір організаційної культури майбутнього місця роботи: стаж роботи, професія, сімейний стан тощо. Нам видається, що дослідження цих та інших характеристик у контексті обраної теми було б доволі цікавим.

3. Вивчення тексту дисертації (підрозділ 3.4, с. 195) та автореферату (с. 14) не дало повної відповіді на питання недоцільності контрольної групи у констатувальному експерименті. Хоча ми погоджуємось, що використання контрольної групи за умови індивідуального психологічного консультування за представленою моделлю є недоцільним. На наш погляд, необхідно було подавати це питання у роботі більш аргументовано.

4. Матеріал дисертації викладено логічно, проте в тексті подекуди зустрічаються стилістичні огріхи та невдалий переклад з російської на

українську мову. Наприклад, доцільно було перекласти тестову методику Р. Паскаля як «Залучення...» замість ««Прилучення» прийнятих у компанію співробітників до її організаційної культури» (російською «Приобщение...»).

Загалом, висловлені зауваження скоріше є побажаннями. Вони не ставлять під сумнів отримані наукові результати та, сподіваємось, можуть бути враховані у подальшій науковій роботі автора.

Отже, можна зробити висновок про те, що дисертація Станіславської Марії Валеріївни «Організаційна культура як чинник вибору особистістю майбутнього місця роботи» відповідає всім вимогам п. 11, п. 12, п. 13 «Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24.07.2013 року № 567, які висуваються до кандидатських дисертацій, а її автор заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата психологічних наук зі спеціальності 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія.

Офіційний опонент:
кандидат психологічних наук,
старший викладач кафедри
педагогіки і психології,
дошкільної і початкової освіти
комунального вищого навчального закладу
Київської обласної ради
«Академія неперервної освіти» А.М.Шевченко