

# ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ВУЗА НА ОРГАНИЗАЦИОННУЮ ПРИВЕРЖЕННОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗА

*Трибунская У.Г.*

Россия, Российская академия народного хозяйства и государственной службы (Тамбовский филиал)

[ulyana\\_tribunskaya@mail.ru](mailto:ulyana_tribunskaya@mail.ru)

**Аннотация.** В статье рассмотрены характерные особенности организационной структуры вуза. Обоснована её взаимосвязь с организационной приверженностью преподавателей. Проанализированы точки зрения зарубежных ученых на данное соотношение.

**Ключевые слова:** высшее образование, организационная культура вуза, преподаватель, приверженность организации.

Современные условия образования в России говорят о том, что организационная культура является важным элементом, обеспечивающим конкурентоспособность вуза на рынке образовательных услуг.

Актуальность изучения организационной культуры вуза обусловлена ее влиянием на нормы поведения и ценности людей, включенных в образовательное пространство высшего учебного заведения, взаимоотношения, правила выстраивания коммуникаций, что в конечном итоге сказывается на эффективности деятельности учебного заведения – как в качестве преподавания, так и на уровне подготовки студентов.

Организационная культура характеризует уникальность организаций, отличающая ее от других. Культура в этом смысле отражает ценности, нормы или основные убеждения, разделяемые всеми членами вуза, которые строятся и используются совместно для достижения целей. Организационная культура, которая не соответствует желаниям членов организации, будет рассматриваться негативно. При таких условиях благоприятная организационная культура в высшем учебном заведении может способствовать достижению организационных целей. Это отражается в форме принятия организационных ценностей и целей, идентификации и вовлеченности, а также активного участия преподавателей в деятельности вуза.

Организационная культура вуза, объединяя всех ее членов, тем самым образует связи, способствующие выстраиванию коммуникации, формирует ощущение принадлежности к единому сообществу, создает чувство приверженности. Организационная приверженность в свою очередь выражается в готовности преподавателя прилагать больше усилий в интересах организации, в принятии основных ее целей и ценностей [1].

Каждая организация имеет свою собственную культуру, в соответствии с ее характеристиками, деятельностью и спецификой работы.

В высшем образовании необходимы благоприятные внутренние организационные условия, особенно организационная культура, чтобы вызвать чувство удовлетворения у сотрудников и преподавателей. Благоприятная организационная культура, в которой основные ценности, нормы и убеждения строятся совместно членами организации для достижения организационных целей, позволит обеспечить наличие адекватных аспектов работы для сотрудников и преподавателей организации. Это означает, что удовлетворенность работой преподавателей как функциональных сотрудников в высших учебных заведениях будет возможна при наличии организационной культуры строящейся, растущей и развивающейся в организациях, четко поддерживающей доступность аспектов работы в соответствии с ожиданиями, потребностями и интересами сотрудников и преподавателей.

Организации высшего образования в настоящее время сталкиваются с различными проблемами, связанными с повышением организационного потенциала, распространением знаний и общественной работой. Таким образом, организационная культура, как в коммерческих организациях, так и в учебных заведениях, соответствующая желаниям членов организации, рассматривается как благоприятная, способствующая интересам, отношениям и поведению членов организации для достижения организационных целей.

Проблема взаимосвязи организационной культуры вуза и приверженности сотрудников затрагивается в различных исследованиях и носит, в основном, теоретический характер.

Шриэканинси и Сетьяди в своем исследовании показали, что организационная культура не оказывает существенного влияния на приверженность организации [2]. Напротив, некоторые исследования показывают, что эта связь является значительной. Коэсмоно утверждает, что организационная культура существенно влияет на организационную приверженность и удовлетворенность работой преподавателей [3]. Фенджидай и др. обнаружили положительное и значительное влияние, оказываемое организационной культурой, опосредованное духовностью и организационной приверженностью, а также удовлетворенностью работой преподавателей [4]. Сангаджи и София также говорят о том, что организационная культура положительно и значительно влияет на удовлетворенность работой преподавателей [5].

Элдридж и Кромби в своем исследовании заявили, что культура – это уникальная конфигурация норм, ценностей, убеждений и способов действий, характеризующая способы, которыми группы и индивиды объединяются для достижения целей [6].

Исследование влияния организационной культуры на приверженность организации, в частности, было проведено Денисоном [7]. Результаты показывают, что хорошая организационная культура создает обязательства между членами организации, а также направляет индивидуальные цели на достижение организационных целей и облегчают совместную деятельность преподавателей. Это означает, что благоприятная организационная культура может способствовать укреплению приверженности вместе с членами организации в борьбе за достижение организационных целей.

Результаты исследований Лока и Кроуфорда также показывают влияние организационной культуры на приверженность организации [8]. Это означает, что организационная культура имеет прямое влияние на приверженность организации.

Эдлз в своем исследовании говорит о том, что организационная культура является лучшим и наиболее важным достижением человека или цивилизации и имеет значение эмоциональной чувствительности или интеллекта в отношении искусства и красоты [9].

Исследование влияния организационной культуры на удовлетворенность работой, в частности, было проведено Сагасом. Результаты показали, что культура оказывает значительное влияние на удовлетворенность работой [10].

Исследование Чанга и Ли также показывает, что организационная культура влияет на удовлетворенность работой [11]. Результаты этого исследования эмпирически показывают, что организационная культура оказывает непосредственное влияние на удовлетворенность работой.

Согласно Креберу и Клюкону, культура содержит модели поведения, как явные, так и неявные, которые получают и передаются символами, институционализируя различия в достижениях внутри общества [12]. Это важная составляющая культуры, содержащая традиционные идеи, исторически передающиеся с присущими им особыми ценностями.

Исследования, в которых изучалось влияние организационной культуры на доверие, в частности, были проведены Генетским. Результаты показали, что организационная культура может быть предиктором и фактором, влияющим на доверие к организации [13]. Подчеркивается, что доверие как один из важнейших компонентов культуры может побудить придать ему позитивный характер культуры в организации. В исследовании было показано, что существует прямая связь между доверием и организационной культурой.

Таким образом, результаты проведенного исследования показывают о непосредственном влиянии организационной культуры на организационную приверженность преподавателей вуза.

### **Литература**

1. Забелина Е.В., Сизова Я.Н. Взаимосвязь типа организационной культуры с уровнем приверженности сотрудников вуза // МНИЖ. 2015. № 7-4 (38).
2. Srieikaningsih A., Setyadi D. (2015). The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia// European Journal of Business and Management. 2015. 7(17). pp. 208-220.
3. Koesmono H. T. The influence of organizational culture, servant leadership, and job satisfaction toward organizational commitment and job performance through work motivation as moderating variables for lecturers in economics and management of private universities in east Surabaya // Educational Research Internation. 2014. 3(4). pp. 25-39.

4. Fanggidae R. E., Suryana Y., Efendi N. Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction // *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2016. 219. pp. 639-646.
5. Sangadji E. M., Sopiah S. The Effect of Organizational Culture On Lecturers' Job Satisfaction and Performance: A Research in Muhammadiyah University throughout East Java. *International Journal of Learning & Development*. 2013. 3(3). pp. 1-18.
6. Eldridge J.E.T., Crombie A.D. *A sociology of organizations*. London: George Allen and Unwin. 1974.
7. Denison D. *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. John Wiley & Sons, New York. 1990.
8. Lok P., Crawford J. The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment: A cross-national comparison. *Journal of management development*. 2004. 23(4). pp. 321-338.
9. Edles L. D. *Cultural sociology in practice*. Malden, MA: Blackwell Publishers. 2002.
10. Sosa J., Sagas M. Assessment of organizational culture and job satisfaction in national collegiate athletic association academic administrators. A&M University-College Station, Texas. 2006.
11. Chang S. C., Lee, M. S. A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction // *The learning organization*. 2007. 14(2). 155-185.
12. Kroeber A. L., Kluckhohn C. *Culture: A critical review of concepts and definitions*. Papers. Peabody Museum of Archaeology & Ethnology, Harvard University. 1952.
13. Genetzky-Haugen M. S. Determining the relationship and influence organizational culture has on organizational trust. *Theses & Dissertations, Agricultural Leadership, Education & Communication Department*. 2010.