

Mariola Kinal

Streszczenie pracy doktorskiej pt.

Kultura organizacyjna wybranych instytucjach oświatowych w Rzeszowie. Analiza socjologiczna

Termin *kultura organizacyjna* pojawił się w latach 50 XX wieku i został zdefiniowany przez Elliota Jacques'a (psychologa i lekarza) jako „zwyczajowy, tradycyjny sposób myślenia i działania, który muszą poznać nowi członkowie i przynajmniej częściowo go zaakceptować, jeśli sami chcą być zaakceptowani jako pracownicy” (Sikorski 2002:2). W drugiej połowie XX wieku kulturą organizacyjną zaczęło zajmować się coraz więcej teoretyków, chcących dowiedzieć się, dlaczego jedne przedsiębiorstwa odnoszą sukces na rynku, inne zaś upadają. Ze względu na to, iż termin „kultura organizacyjna” jest nowy, jest on niejednoznaczny i definiowany na wiele sposobów oraz agregowany przez wiele dziedzin nauki. Zagadnienia związane z kulturą organizacyjną można rozpatrywać nie tylko w odniesieniu do wielkich przedsiębiorstw oferujących produkty i usługi, ale do wszystkich organizacji, łącznie z instytucjami oświatowymi.

Dyrektorzy instytucji oświatowych zarządzają organizacją, która oferuje usługi edukacyjne. W związku z tym kadra zarządzająca instytucją oświatową mierzy się z problemami podobnymi do tych, które dotyczą innych organizacji z sektora usług. Dyrektorzy powinni zatem nie tylko znać kulturę organizacyjną instytucji oświatowej którą zarządzają, ale również określić pożądany typ kultury organizacyjnej oraz jej siłę. Znajomość kultury organizacyjnej zarządzanej instytucji oświatowej oddziałuje na zwiększenie efektywności podejmowanych działań oraz możliwość świadomego kreowania marki instytucji w środowisku zewnętrznym.

Celem niniejszej rozprawy doktorskiej jest analiza kultury organizacyjnej wybranych instytucji oświatowych w Rzeszowie. Deskrypcja zjawiska kultury organizacyjnej jest istotna dla nauk społecznych ponieważ umożliwia lepsze zrozumienie zjawisk zachodzących w ponowoczesnym społeczeństwie. Badaniem objęto trzydzieści wybranych przedszkoli i szkół podstawowych w Rzeszowie. Wzięło w nim udział 19 dyrektorów oraz 486 nauczycieli.

Sformułowano cztery problemy badawcze: (1) jaka jest kultura organizacyjna w przebadanych instytucjach oświatowych? (2) jaki styl przywództwa występuje w przebadanych instytucjach oświatowych? (3) Jaka jest komunikacja w przebadanych instytucjach oświatowych? (4) Jakie wartości i normy dominują w przebadanych instytucjach oświatowych?

W trakcie analizy zagregowanego materiału badawczego wzięto pod uwagę trzy zmienne: stanowisko zajmowane przez ankietowanego, szczebel edukacyjny oraz typ ustrojowy instytucji oświatowej. Diagnozy kultury organizacyjnej dokonano za pomocą kwestionariusza skierowanego do nauczycieli, wywiadu skategoryzowanego z dyrektorami instytucji oraz kwestionariusza OCAI.

Praca doktorska składa się ze wstępu, dwunastu rozdziałów obejmujących teoretyczną warstwę zagadnienia, jednego rozdziału dotyczącego założeń metodologicznych, pięciu rozdziałów zawierających odpowiedź na postawione pytania badawcze oraz zakończenia, w którym podsumowano problemy badawcze.

Część teoretyczna składa się z dwunastu rozdziałów, w których poruszono tematy dotyczące: socjologicznych aspektów edukacji; historycznych i współczesnych ujęć kultury organizacyjnej w ujęciu holistycznym i szczegółowym kontekście instytucji oświatowej oraz kultury narodowej i jej oddziaływania na kulturę organizacyjną. Opisano również elementy kultury organizacyjnej, jej funkcje i siłę. Przedstawiono wyróżnione w literaturze przedmiotu typologie kultur organizacyjnych w ujęciu Rogera Harrisona i Charlesa Handy'ego; Terrence'a E. Deal'a i Allana A. Kennedy'ego; Kima S. Camerona i Roberta E. Quinna oraz Roberta Cooka i J. Claytona Lafferty'ego. Wyjaśniono proces kształtowania zmian w kulturze organizacyjnej przedsiębiorstwa i w specyficznych warunkach, jakie panują w instytucjach edukacyjnych. Opisano również przywództwo w organizacji, formy władzy oraz style kierowania organizacją, a także istotę misji instytucji oświatowej i jej oddziaływanie na kulturę organizacyjną. Przedstawiono również jak komunikacja w organizacji wpływa na kształtowanie się kultury organizacyjnej i zarządzanie instytucją.

W rozdziale zawierającym założenia metodologiczne autorka dysertacji przedstawiła problematykę badawczą, cel dysertacji, użyte metody, techniki i narzędzia badawcze.

W rozdziałach zawierających opis przeprowadzonych badań zawarto szczegółową charakterystykę przebadanych instytucji oświatowych oraz grupy badawczej. Przedstawiono wyniki analizy narzędzi badawczych: opisano dominującą kulturę organizacyjną (według typologii K. S. Camerona i R. E. Quinna) w przebadanych instytucjach oświatowych oraz przedstawiono jak na postrzeganie kultury organizacji oddziałuje stanowisko zajmowane przez ankie-

towanych, szczebel edukacyjny i typ ustrojowy instytucji; przeanalizowano również dominujący typ kultury organizacyjnej w odniesieniu do ogólnej charakterystyki organizacji, stylu przywódczego dyrektora, sposobu zarządzania instytucją oświatową, czynnika spajającego instytucję, priorytetów organizacji oraz kryteriów sukcesu. Przedstawiono dominujący styl przywództwa w przebadanych instytucjach oświatowych oraz preferencje ankietowanych dotyczące stylu przywództwa. Wyróżniono cechy przywódcze, które zdaniem ankietowanych posiadali dyrektorzy oraz cechy, które ankietowani uznali za pożądane na stanowisku dyrektora. Opisano narzędzia oddziaływania dyrektora na pracowników oraz jak dyrektor kształtuje kulturę organizacyjną przebadanych instytucji oświatowych. Przeanalizowano również komunikację między pracownikami i klientami instytucji oświatowych, sposoby komunikowania się dyrektorów z pracownikami dydaktycznych, a także opisano jak układała się współpraca i komunikacja w zespołach nauczycielskich. Analizie poddano również wartości i normy dominujące w przebadanych instytucjach oświatowych. Opisano cechy efektywnie działającej organizacji prezentowane przez przebadane instytucje oraz motywację ankietowanych do pracy. Przedstawiono jakie symbole behawioralne, osobowe, językowe i fizyczne funkcjonowały w przebadanych instytucjach oświatowych. Zaprezentowano także, wskazane przez ankietowanych, zasady strategiczne instytucji oświatowych. W zakończeniu syntetycznie przedstawiono wyniki przeprowadzonych analiz.