

Organizational Culture in Social Institution
Организационна култура в социални организации

ОРГАНИЗАЦИОННАТА КУЛТУРА КАТО ЕДНО ОТ ИЗМЕРЕНИЯТА НА КЛИМАТА В СОЦИАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Tamara Zacharuk

Katarzyna Marciniak-Paprocka

Siedlce University of Natural Sciences and Humanities

Резюме. В статията¹⁾ е направен анализ на климата от гледна точка на социалните теории и описва инструмент, който е адаптиран от Леслав Питка. Представени са изследвания на климата в социалните институции и как той оказва влияние на процеса на ресоциализация, от една страна, а от друга страна – играе особена роля в организационната култура.

Keywords: organizational culture, social institution, social climate

Увод

При решаването на социалните проблеми прецизната диагностика на проблема заема важно място²⁾. При осъществяването на ресоциализацията диагностиката влияе не само върху социалното функциониране на индивида, но също така оказва значимо влияние и върху една по-широка среда, в която живеят личностите. Разбира се, за да бъде осъществявана ефективната диагностика, от особена важност е идентифицирането на проблема/проблемите още при осъществяването на самата интервенция. Разбира се, тук важно място заемат и конкретните дейности, осъществени при реализирането на ресоциализацията на личността. При създаването на своя модел за диагностика Леслав Питка изхожда от интердисциплинарния модел на диагностициране и хуманистичния модел на терапия. В хода на реализираната от него ресоциализационна дейност със социално неприспособими младежи той отправя няколко препоръки за работа с тази специфична социална група. Препоръките, направени от Л. Питка, включват:

– познания на учителите, които се основават на физическото и психосоциалното функциониране на хората, със специален акцент върху техните възможности, таланти и интереси;

– емпатичен подход на учителите към учениците, който ще им даде възможност: да разберат по-добре личността на социално неприспособимите деца; да разберат техните възприятия за света; да разберат начина, по който виждат света самите те, като възрастни хора, и тогава да съдят децата;

– пълно приемане на ученика, независимо от неговото негативно поведение, изграждайки положителен емоционален контакт, даващ възможност за правилното функциониране на настоящето и успешно предсказване на бъдещето;

– създаване на положителен социален климат.³⁾

В научната литература се подчертава фактът, че взаимоотношенията, осъществявани между учител и ученик, са от особена важност за ефективността на социалната интеграция на детето. Процесът на ресоциализация зависи пряко от: степента на удовлетвореност на потребностите; усвояването на желаните ценности и формирането на социални нагласи, механизми за вътрешен контрол и приготвяне на учениците за творческо и самостоятелно функциониране в обществото. Ако приемем, че една от детерминантите на климата на социалните организации са междуличностните отношения и това, че те значително се отразяват на резултатите от възпитателното въздействие, толкова повече трябва да се подчертае фактът, че преобладаващият социален климат в институцията насърчава ефективността на осъществяваната ресоциализация.⁴⁾ В някои проучвания се поставя знак на равенство между организационен климат и култура на организацията или образователна атмосфера. Това твърдение е обсъждано както от теоретичните, така и от практиците.

Понятието социален климат и култура на организацията в света на литературата

Понятието климат е въведено през 1951 г. от К. Левин, описвайки го като функция на личността и средата, в която се намира човекът. Малко по-късно в литературата терминът е представен като култура на организацията. Оттогава изследователите разглеждат и социалния климат, и организационната култура като явления, срещащи се във всяка организационна среда.⁵⁾

Л. Питка прави един твърде подробен и аналитичен анализ на теоретичните подходи за социалния климат в социалните организации. Според Л. Питка социалният климат понякога се използва като синоним на понятието организационна култура, което се разбира като съвкупност от норми, ценности и идеи. Той отговаря за формирането на модели на поведение на институцията. Обществото, както и институциите, притежават своя култура, което на практика е критерий за оценка и тълкуване на явленията съобразно преобладаващата култура. Социалният климат понякога се използва и за формиране на идеологията на организацията, за определяне на целите и ценностите, към които се стреми дадената институция. Напълно различен поглед има разбирането, че *социалният климат* е сбор от субективно мнение, отразяващо организационната ситуация, образованието, като се съобразява с формалната и неформалната структура, различните общности, съществуващи в институцията, и всички фактори, които влияят върху нагласите на членовете на социалната

общност. Moosa отъждествява *социалния климат* с личностите, работещи в институцията. Подобно на хората, институциите имат своя собствена организация, личност, която е пряко зависима от поведението на участниците.⁶⁾

За целите на тази статия беше приета дефиницията, дадена от Леслав Пятка за социалния климат, а именно, че „*социалният климат* на институционалната образователна среда е (...) сбор от субективно възприети характеристики, ситуации, събития от страна на учениците и учители, които оказват силно влияние върху функционирането на приетата организационна и педагогическа система, формиращи мотивацията и поведението на индивидите и социалните групи на институцията. (...) Казано по друг начин, съществува субективна картина на явленията, срещащи се в учебно-възпитателната институция (грижа, образование, поправление) от гледна точка на нейните ползватели и от гледна точка на персонала, работещ в нея“.⁷⁾

Социалният климат в организацията оказва влияние върху функционирането на нейните членове и показва уважение към принципите, на чиято основа функционира институцията.⁸⁾ Последиците от влошаването на климата в институциите има по-малко влияние върху участниците в процеса на ресоциализация. Организационният климат е „много широко дефиниран като възприемане на човешката култура (...); компонент на психосоциална подсистема на организацията“.⁹⁾ Познаването на състоянието на организационния климат в институцията позволява да се осъществи адекватна интервенция, чрез която да се подобри функционирането ѝ.

При анализа на организационния климат могат да се разграничат следните параметри:

1. Междудличностни отношения в рамките на институцията.
2. Преподавателите да отговорят на нуждите и желанията на учениците.
3. Организационна система (организационна култура).

Организационната култура не е без значение при определяне на функционирането на дадена социална организация, и най-вече за нейната ефективност, резултатите от работата, планирането и изпълнението на поетите задачи, удовлетвореността от ангажиментите и извършваната работа, внимателен подбор на служителите.¹⁰⁾ *Организационната култура* „е набор от ценности, традиции, стремежи, вярвания, нагласи, които са в основата на всичко, което се прави в организацията, и за това, което се мисли в организацията. Тя се подсилва и от системата от обреди, ритуали, начините на комуникация, неформалните структури“ (J. L. Mullins).¹¹⁾

Sikorski подчертава, че организационната култура е неясен термин. В рамките на глобалната култура могат да се разграничат три аспекта: на интернализирана култура (асимиляция на модели на поведение, нагласи и ценности, опит и навици), нормативно-аксиологична култура (опираща се на норми, ценности и принципи на човешкото поведение, извлечени от човека) и культу-

ра на предметите – предметна култура, (която се състои от продукти и елементи, резултат от човешката дейност).¹²⁾

При анализа на организацията като втори начин за формулиране на организационната култура има три подхода: собствен, функционален и атрибутивен. Първият подход определя институцията, вторият се свързва с поставянето на целите, плановите, дейностите и поддръждането на човешките ресурси и третият се отнася до характеристиката, възлагана (предписвана) на определен екип от хората. Съгласно този подход разбирането за организационна култура може да бъде разделено на три: отделяйки специално внимание на основния подход, организационната култура включва в себе си ценности и норми, които определят специфичния начин на поведение на учениците. *Според* функционалния подход организационната култура е свързана със степента на познаване на принципите, методите и техниките, използвани във вашата среда, и навиците, които могат да се използват в практиката. Последният подход е основан на атрибути. Организационната култура създава морални модели, функциониращи в институцията.¹³⁾

Характеристика на скалата за социален климат

Социалният климат в организациите може да бъде измерен с помощта на Скалата на социалния климат, създадена от R. Moosa, която встъпва в Полша чрез адаптация на Леслав Питка. Интрументариумът е стандартизиран. Надеждността и точността са приблизителни. Скалата на социалния климат на R. Moosa се състои от девет подскали:

1. Ангажираност – разглежда степента на задълженията на учителите и учениците при реализиране на задачите, произтичащи от всекидневното функциониране.

2. Подкрепа – определя тежестта и вида на целенасочени стимули в отношението на учениците, а така също може да се определи и оказваната емоционална подкрепа, предоставяна от преподавателите.

3. Изразяване – позволява се да бъде дефинирана свободата. Чрез тази скала може да се установи как учениците изразяват своите чувства (включително чувствата на враждебност) в междуличностното общуване.

4. Автономия – показва степента на независимост на учениците.

5. Практическа насоченост – позволява да се определи дейността на институциите, отговорни за решаване на проблемите, свързани с практическото обучение на учениците, а така също и на образованието, подготовката за независимост и професионална работа.

6. Насоченост върху личните проблеми – позволява да се направи оценка на уменията на учениците да анализират поведението си, да се вглеждат в себе си и да преодоляват вътрешните емоционални и мотивационни проблеми.

7. Ред и организация – служи за оценка на учителите, за поддържане на реда и дисциплината, преобладаващи в институцията.

8. Яснота на целите, задачите, правилата – определя нивото на: разбиране на учениците; правилата и нормативната уредба на институцията.

9. Образователен контрол – служи за оценка на учителите в рамките на контролната функция – грижи в институцията.

Според теоретичните предположения съществуват три измерения на социалния климат, заложи в скалата за измерване на климата в критерия „междоличностни взаимоотношения“ – на този критерий съответстват подскалите за **ангажираност, подкрепа, изразяване**, за измерване на „личностното развитие“ съответстват подскалите за **автономия, практическа насоченост и насоченост върху личните проблеми**, измерването на „организационната система“ се осъществява с подскалите за **ред и организация, яснота на целите, задачите, правилата** и с **образователения контрол**.

Скалата за социалния климат е скала за измерване на очакванията, съдържаща 90 твърдения, които, от своя страна, се дават за определяне на преподавателите и учениците. Всяко твърдение може да получи стойност 1 или 0. Когато отговорът на въпроса съответства на мнението на респондента, то тогава се поставя 1, а с 0 се обозначават всички твърдения, които не съответстват на мнението на респондентите. Съгласно предположенията колкото повече точки се получат в първите шест подскали, толкова по-малко точки ще се разпределят в последните три. Този резултат осигурява приятелски социален климат в дадената институция. Когато резултатите от анкетирането на преподавателите и учителите се различават във висока степен, то това е показател за съществуването на неблагоприятен социален климат в организацията.¹⁴⁾

Проучване на социалния климат

С проучването на социалния климат са се занимавали R. Menard и M. Leblanc (Kanada 1978), R. Moos (USA 1975), K. Vodoivec (Jugosławia 1974), L. Pytka (Polska 1980). Използвана е същата техника за изследване, чиято основна цел е – да бъде определен интензитетът на елементите на социалната култура. Анализът на тези четири изследвани групи позволява да се определи преобладаващият социален климат. Показан е:

– **терапевтичен и образователен климат** – наситени с приятелски и позитивни чувства междуличностни отношения с терапевтичен смисъл (цветотерапия) (Канада);

– **климат на опека и образование** – основната цел е да отговори на нуждите на учениците и едва след това той се съсредоточава върху организацията на институцията (Югославия);

– **климат на контролиране и опека** – насочен приоритетно към стриктното изпълнение на изискванията на организацията, на образователната среда и отделящ внимание на грижите за междуличностните отношения в институцията (САЩ);

– **климат на контролиране (ограничителен)** – най-важното е спазването на разпоредбите и изискванията, за сметка на това е пренебрегната работата върху междуличностните отношения. В тази система не се интересуват от опознаване на индивидуалността на ученика, а се интересуват от формиране на знание за сътрудничество и социален живот, но се стремят да намалят психологическите различия между подопечните (Полша).¹⁵⁾

По-късно в Полша с проучването на социалния климат по Скалата за социалния климат се занимава Ewa Sierankiewicz. В своите проучвания тя търси връзки между психолого-социалната компетентност и професионализма на педагозите в детските домове и ефекта на терапевтично-образователната практика, които са ключов показател за климата на социалната организация¹⁶⁾. Процедурата по изследването показва, че социалният климат има силна връзка с психосоциалните компетенции на преподавателите и организационната структура на институцията. Благоприятен и желан социален климат преобладава в институции, в които работещите имат високи социални умения, личностни и междуличностни взаимоотношения, и тези, в които има организирани образователни групи за съвместно обучение. Резултатите на изследването от E. Sierankiewicz показват, че сериозността (тежестта) на социалните показатели на климата в детските домове се отразяват негативно върху изпълнението на терапевтичната функция на институцията. Учениците, оценяващи социалния климат в институцията като цяло, смятат, че тя не се отразява положително върху личностното им развитие, самообразованието и самореализацията им. Най-важната констатация в изследването е да се определи климатът като контролираща грижа, като се вземат предвид грижите – възпитанието и подкрепата на учителите, личностното развитие на учениците, а така също и организационната система на институцията.

С изучаването на социалния климат се занимава и Marta Mika. Тя изследва поправителния дом и приюта за непълнолетни в Pszczynie през 2010–2012 г.¹⁷⁾ Резултатите от проведеното емпирично изследване определят социалния климат в организациите, като контролираща грижа. Окуражаващо е, че изследванията след година показват значително подобрение в климата на поправителния дом. Сравнителното изследване, осъществено от Pytka i Mike, установява, че климатът може да бъде променен и зависи от много фактори.

Проучвайки социалния климат със скалата за неговото измерване, S. Sobczak се фокусира върху формулирането на изводи за спецификата на социалния климат в институциите за ресоциализация и прави сравнителен анализ на резултатите, получени в хода на техните изследвания, извършени през 1980 г., направени съвместно с L. Pytka. Това проучване е осъществено в края на 2006/2007 г. със 120 респонденти (90 ученици и 30 учители) в центрове за ресоциализация. Ако приемем, че отговорите, дадени от учителите и учениците, са последователни, то благоприятният климат в институцията дава резултати.

Като се имат предвид посочените по-горе три критерия на социалния климат, преподавателският състав и учащите го оценяват на едно и също ниво по основните измерения. Потвърждението на това се вижда в твърдението, че „средно аритметичните резултати от дименсията показват избора на учениците, както и на учителите. В тези избори има общо споразумение и учениците и учителите, поставят на позиция 1 – I. *междоличностните отношения*, на позиция 2 – II. *личностно развитие*, и на 3 – III. *организационна система*“⁽¹⁸⁾ (Табл. 1). Тъй като резултатите от изследването не показват значимо различие, то може да се заключи, че преобладаващият социален климат в институциите за ресоциализация е позитивен и насърчава ефективността на социалната ресоциализация.

Таблица 1. Обобщаване на резултатите за статистическа значимост на социалния климат в институциите за ресоциализация⁽¹⁹⁾

Скала Социален климат	Значими различия между двете средни стойности на независими скали на социалния климат в институции за ресоциализация		
	W = 90 i K = 30		
	T	P	%
I Междоличностни отношения	2,29	0,02	2
II. Личностно развитие	1,89	0,05	5
III. Организационна система	2,12	0,02	2

Сравнителният анализ, направен от S. Sobczaka на двете изследвания, проведени през 1980 г. чрез L. Pytka и през 2006/2007 г., установява недвусмислено подобрене на социалния климат в институциите за ресоциализация.

Таблицата по-долу обобщава резултатите от средните стойности за двете изследвани групи от 1980 г. и 2007 г.

Таблица 2. Съпоставяне на средно аритметичните съотношения между изследвания социален климат в институциите за ресоциализация през 1980 и 2007⁽²⁰⁾

Подскали Скала социален климат	Средно аритметичното съотношение в подскалите, скали на социалния климат в институциите за ресоциализация през 1980 и 2007					
	W K изследване за 2007 г.			W K изследване за 1980 г.		
	d. śr.	%	p.%	d. śr.	%	p.%
1. Ангажираност	1,001	100,1	0,1	1,02	102,0	2,0
2. Подкрепа	0,994	99,4	-0,6	1,458	145,8	45,8
3. Изразяване	1,109	110,9	10,9	1,875	187,5	87,5
4. Автономия	1,003	100,3	0,3	2,5	250,0	150,0

5. Практическа насоченост	1,057	105,7	5,7	1,5	150,0	50,0
6. Насоченост върху личните проблеми	1,216	121,6	21,6	2,162	216,2	116,2
7. Ред и организация	1,06	106,0	6,0	0,877	87,7	-12,3
8. Яснота на целите, задачите, правилата	0,991	99,1	-0,9	1,136	113,6	13,6
9. Образователен контрол	1,026	102,6	2,6	1,111	111,1	11,1

Според S. Sobczaka анализът на средно аритметичните значими различия в социалния климат в институциите за ресоциализация показва тенденция на положителни различия. Днес климатът на институциите за ресоциализация се фокусира върху изграждането на желани и приятелски междуличностни отношения, които ясно се оформят в резултат на терапевтични и положителни чувства на учениците и учителите.

Резултатите, получени в това изследване, са в съответствие с предположението, че първите шест подкали са значително по-високи, отколкото последните три, което означава, че социалният климат в институциите за ресоциализация се възстановява и след 27 години се е подобрил.

Изследването на социалния климат с инструмента на R. Moosa, адаптиран от L. Rytka през 2008/2009 г., се разглежда и от A.B. Skuza. Обект на изследване са 359 ученици и 100 учители от корекционни заведения. Изследването е разширено и със собствен инструмент – задачите от въпросниците за учителите и учениците са задълбочени. Чрез тях може да се вникне в структурата и начина на функциониране на корекционното заведение, за да се илюстрират взаимодействията, които те осъществяват.

Направеното съпоставяне на средно аритметичните резултати за критериите на социалната култура са представени в таблицата по-долу.

Таблица 3. Обобщение на средните стойности на резултатите, получени от учениците и педагогическите кадри в трите измервания на социалната култура²¹⁾

Скала Социален климат	Средна	Средна	T-test	Ниво на значи- мост
	Ученици	Педагогически кадри		
I. Междуличностни отношения	5,657382	6,986667	-8,7576	0,000000
II. Личностно развитие	5,405757	7,623333	-16,3853	0,000000
III. Организационна система	5,738162	7,610000	-13,9067	0,000000

Според А. Skuza разликите в средните стойности, получени за първите отношения на критерия *Междучелностни отношения*, оказват твърде малко влияние при оформянето на положителни междучелностни взаимоотношения между учители и ученици, когато те по-добре оценяват педагогическите кадри. От анализа на резултатите от подскарите 1 – 3 и от отговорите, дадени от учениците, става ясно, че съществува нежелание за промяна в поведението, отношението и нагласите и следователно те са пряката причина за липсата на дискусия, да не говорят по темата за личните проблеми или да търсят помощ. Негативното измерение се отразява върху *личностното развитие*, където е посочена небрежността и липсата на мотивация за работа върху развитието на личността, води до ниски нива на изпълнение на терапевтичните функции на институцията. Анализът на измерението – организационната система демонстрира абсолютна строгост към изпълнението на нарежданията и адаптацията към правилата, преобладаващи в институцията, което води до неблагоприятен социален климат.

В изследването е представен проблемът за зависимостите, проявяващи се чрез различните фактори, и тяхното влияние върху социалния климат в институцията. За целите на тази статия ще бъде представен един от тях, а именно зависимостта между престоя в корекционната институция и развитието на социалните измерения на климата. Резултатите са показани в Таблица 4.

Таблица 4. Престоят в корекционното заведение (поправителния дом) и развитието на социалните измерения на климата¹⁷⁾

Скала Социален климат	Средна	Средна	T-test	P – ниво на значимост
	позитивни	негативни		
I. Междучелностни отношения	5,904192	5,514085	2,501867	0,012874
II. Личностно развитие	5,580838	5,293427	2,005066	0,045834
III. Организационна система	5,988024	5,615023	2,715133	0,007000

Според Skuza учениците, които вярват, че времето, прекарано в корекционното заведение (поправителния дом), не е загубено за тях, се отразява положително на развитието на социалния климат. Налице е пряка връзка между развитието на социалния климат в институцията и възприемането на престоя от страна на непълнолетните. Колкото повече учениците признават ефективността на такова решение, толкова повече образът на социалния климат на институциите за ресоциализация благоприятства извършването на промени в системата. Нужно е да се отбележи, че повече от половината анкетирани (респонденти) са съгласни с настаняването си в поправителния дом, следователно те са наясно с последствията от действията си. Прилагането на фундаменталните научни изследвания от А. Skaruz е потвърждение на факта, че не може да има ефективна ресоциализация на децата без подходящ социален климат в институцията.

Заклучение

Изследванията върху социалния климат позволяват да се направят изводи и да се отправят съвети за ефективното функциониране на социалните институции. Както се вижда от теорията и практиката, без адекватен социален климат в институциите не съществува възможност да се осъществи и ефективно изпълнение на функциите им. Сътрудничеството между учениците и учителите, уважението един към друг, познаването на правилата в институцията, отговорните учители и ученици, които са готови да се работят заедно, за да осъществят ефективното функциониране на институцията, са предпоставка за добрия климат.

Приложение

Скала Социален климат за корекционни институции – wg R. Mossa

Превод и адаптация от Lesław Pytka въз основа на книгата на R.H. Mossa: *Evaluating Correctional and Community Settings*. A Wiley-Interscience Publication, John and Sons, New York – London – Sydney – Toronto 1975.

Скалата се състои от 9 подскали, измерващи три подскали: междуличностни отношения, ориентация на персонала и организационна система.

Таблица на подскалите, разпределени в айтеми

Име на подскалите	Ключ										
	Номер на въпрос и диагностични отговори										
	Р или F (истина, лъжа)										
1. Ангажираност	1p	10p	19p	28f	37p	46f	55f	64p	73f	82p	
2. Емоционална подкрепа	2f	11p	20p	29p	38f	47p	56p	65f	74p	83p	
3. Свободно изразяване	3p	12f	21p	30p	39p	48f	57f	66f	75p	84p	
4. Автономия	4p	13p	22f	31p	40f	49p	58f	67p	76f	85p	
5. Практическа насоченост	5f	14p	23p	32f	41f	50p	59p	68p	77p	86f	
6. Насоченост върху личните проблеми	6p	15f	24p	33p	42p	51f	60f	69p	78f	87f	
7. Ред и институционална организация	7p	16f	25f	34p	43f	52f	61p	70f	79p	88p	
8. Организационна яснота на целите, задачите, правилата	8f	17p	26p	35f	44p	53p	62f	71f	80f	89p	
9. Контрол	9p	18f	27p	36p	45f	54f	63p	72p	81f	90p	

Отговорите, които съответстват на ключа на изследването, получават по една точка, а отговорите, които са несъвместими с него – нула точки. По същия начин процедурата се осъществява и с персонала (педагозите в институ-

цията) и след това се сравняват средните резултати, получени от изследването на учениците и учителите. Колкото по-голямо е несъответствието между резултатите, получени от изследването на преподавателите и учениците, то толкова по вероятно е социалният климат в институцията да е неблагоприятен.

Инструкция

Прочетете 90 твърдения относно различните социални проблеми в институцията (центъра). На всяко твърдение, което съответства на вашето мнение, напишете „Да“, а на всяко твърдение, което напълно не е приемливо за Вас и смятате за грешно, напишете „Не“.

1. Учениците се гордеят със своята група.
2. Преподавателите имат твърде малко време, за да могат да отделят нужното внимание на всеки ученик и да работят индивидуално с всеки ученик.
3. Учениците се насърчават да показват чувствата си.
4. Преподавателите се интересуват от учениците.
5. Учениците очакват помощ от преподавателите за решаване на проблемите си.
6. Малко време се отделя за жизнено планиране от страна на учениците.
7. Преподавателите се стараят, но в групата няма ред.
8. Преподавателите понякога спорят.
9. Учениците трябва да спазват правилата.
10. Учениците наистина се опитват да бъдат по-добри.
11. Педагозите се интересуват от съдбата на учениците, които са напуснали институцията (центъра).
12. Учениците се опитват да скрият чувствата си пред учителите.
13. От учениците се очаква или се изисква все по-голямо изразяване на позиция в групата.
14. Учениците се насърчават да планират живота си.
15. Учениците рядко разговарят помежду си за проблемите си.
16. Помещенията на интерната често се пренебрегват от учениците.
17. Ако програмата се промени, един от учителите обяснява какво е наложило промяната.
18. Преподавателите могат да бъдат критикувани от учениците в тяхно присъствие.
19. Учениците от групата си помагат.
20. Преподавателите помагат на новите ученици да се интегрират в живота на групата.
21. Преподавателите и учениците разговарят за това, което мислят (което ги интересува).
22. Преподавателите позволяват на учениците да бъдат малко независими.
23. Педагозите насърчават проявата на иновационни дейности от страна на учениците

24. Винаги може да се говори свободно по лични въпроси.
25. Моята група изглежда пренебрегвана от останалите групи.
26. Когато ученикът идва за първи път, някой го разхожда из институцията и му показва как се живее в нея.
27. Ако някой не спазва принципите на съвместно съществуване, може да бъде прехвърлен в друга група.
28. В нашия екип (общност) е налице малък групов живот.
29. По-силните помагат на по-слабите.
30. Учениците говорят спокойно за това, което мислят за институцията (центъра).
31. Момчетата (момичетата) имат възможност да разговарят свободно за това, какво става.
32. Недостатъчно внимание се обръща на това, което учениците ще правят след напускането на институцията (центъра).
33. Дискусиите в групата винаги са свързани с личните проблеми на учениците.
34. Моята група е много добре организирана.
35. Педагозите твърде често променят своите решения.
36. Всички решения се взимат от преподавателите и никога не се взимат решения от учениците.
37. Преподавателите се стараят да направят всичко по най-добрия начин.
38. Учениците рядко си помагат сами.
39. Когато учениците се нуждаят от съвет или помощ, никога не разговарят с работещите в институцията.
40. Преподавателите обезкуражават критиката.
41. Преподавателите повече се интересуват от благосъстоянието на своите ученици, отколкото от техните реални проблеми (проблеми от живота им).
42. Преподавателите се стараят да разберат учениците.
43. Понякога в групата има голяма бъркотия.
44. Преподавателите хвалят учениците, когато се справят добре.
45. Педагози рядко наказват учениците чрез забрана.
46. В моята група има няколко дейности, включващи всички деца.
47. Преподавателите правят всичко, за да помогнат на учениците.
48. Учениците внимават какво говорят, когато преподавателите се намират близо до тях.
49. Преподавателите насърчават учениците да самоорганизират свободното си време.
50. В моята група се фокусират върху изучаването на нови видове работи, необходими в живота.
51. Учениците много рядко са питани от преподавателите за техните проблеми (личностни и житейски).
52. Много ученици са пренебрегвани.

53. Ако един ученик не се съобрази с правилата и не изпълни командата, знае какво го очаква.

54. Педагозите не преувеличават с дисциплината и строгостта в групата.

55. Има няколко неща, които могат да бъдат интересни тук.

56. Преподавателите се включват в работата на учениците.

57. Ако учениците се карат, не говорят за техните преподаватели.

58. Педагозите рядко са желани от учениците.

59. От учениците се очаква да работят за постигане на целите.

60. Педагозите не се чувстват добре и не говорят за секс с учениците.

61. Всички дейности в групата се планират много внимателно.

62. Учениците се чувстват добре в институцията (центъра).

63. Ако учениците се карат, те трябва да работят с преподавателя.

64. Дискусиите в нашата група са много интересни.

65. Работещите в институцията имат малко време, за да могат да работят с всеки ученик.

66. Трудно е да се каже как учениците се чувстват в собствената си група.

67. Учениците се насърчават да бъдат независими и самостоятелни.

68. Доста често в нашата група се използват нови методи на обучение.

69. Преподавателите се опитват да помогнат на учениците да разберат себе си.

70. Учениците невинаги са информирани за времето на срещи с управителя или директора на интерната.

71. Преподавателите никога не знаят кога ще бъдат извикани „на разговор“.

72. Преподавателите непрекъснато контролират учениците.

73. Учениците не правят нищо сами! докато преподавателят не ги помоли за това.

74. Педагозите насърчават учениците да осъществяват общи дейности.

75. В нашата група се смята, че аргументите понякога са необходими.

76. В нашата група няма самоуправление.

77. Преди напускането на институцията учениците трябва да представят своя жизнен план.

78. Учениците говорят за сексуалния си живот с голямо нежелание.

79. Преподавателите са образец на чистота и ред.

80. Преподавателите никога не знаят кога ще бъдат преместени на друго място, в друга група или център.

81. Понякога може да се плати на преподавателите, за да обучават по-малко формално.

82. Преподавателите в моята група са наистина добри приятели.

83. Педагозите знаят какво искат учениците.

84. Учениците рядко влизат в противоречие един с друг.

85. Учениците се насърчават да вземат самостоятелни решения.

86. Твърде малко внимание се отделя на практическите проблеми .

87. Учениците не могат открито да дискутират проблемите си.
88. Учениците рядко не идват на среща с персонала.
89. Учениците винаги знаят кога управителят или директорът ще посети „групата“.
90. Педагозите се намесват неправомерно в личните въпроси на учениците.

БЕЛЕЖКИ

1. Статията е свързана с проект „Характеристики и особености на организационната култура в социални организации“, Фонд „Научни изследвания“ при СУ „Св. Кл. Охридски“, Договор № 37 от 15.04.2013.
2. Zob. J. Kwaśniewski, *Rola diagnozy w rozwiązywaniu problemów społecznych*, [w:] *Badania problemów społecznych II* (red.) J. Kwaśniewski, Warszawa 2006 r., Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, s. 231.
3. Zob. L. Pytka, *Pedagogika resocjalizacyjna. Wybrane zagadnienia teoretyczne, diagnostyczne i metodyczne*, Warszawa 2005 r., Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, s. 125 – 126.
4. Zob. S. Sobczak, *Klimat społeczny instytucji resocjalizujących*, „Pedagogika Społeczna“, nr 3, 2007 r., s. 133.
5. Zob. B. Adrjan, *Kultura szkoły. W poszukiwaniu nieuchwytnego*, Kraków 2011, Oficyna Wydawnicza Impuls, s. 42 – 43.
6. Zob. L. Pytka, *Pedagogika resocjalizacyjna. Wybrane zagadnienia teoretyczne, diagnostyczne i metodyczne*, Warszawa 2005, Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, s. 163 – 164.
7. Zob. L. Pytka, *Pedagogika resocjalizacyjna. Wybrane zagadnienia teoretyczne, diagnostyczne i metodyczne*, Warszawa 2005, Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, s. 164.
8. Zob. E. Niesyty, *Wpływ klimatu społecznego organizacji na jej sprawność*, Zeszyty Naukowe Gnieźnieńskiej Wyższej Szkoły Humanistyczno- Menadżerskiej „Milenium“, Zarządzanie i Marketing nr 1(3), 2009 r., s. 41.
9. R. Otręba, *Klimat szkolny w badaniach międzynarodowych szkół grupy wyszehradzkiej*, System Ewaluacji Oświaty, Nadzór pedagogiczny – www.npseo.pl
10. Zob. E. Jówko, *Kultura szkoły jako instytucji wychowawczej w praktyce pedagogicznej – raport z badań* [w:] „Kultura organizacyjna szkoły“, (red.) E. Augustyniak, Kraków 2009, Uczelniane wydawnictwa naukowo – dydaktyczne, s. 50.
11. E. Potulicka, *Szkice z teorii i praktyki zmiany oświatowej*, Poznań 2001, Eru-ditus, s. 106.
12. Zob. A. Lipińska- Grobelny, *Kultura i klimat organizacyjny – zarys problematyki* [w:] „Klimat organizacyjny i jego konsekwencje dla funkcjonowania pracowników“ (red.) A. Lipińska Grobelny, Łódź 2007 r., Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 13.

13. Tamże, s. 13 – 14.
14. Zob. L. Pytką, *Pedagogika resocjalizacyjna. Wybrane zagadnienia teoretyczne, diagnostyczne i metodyczne*, Warszawa 2005, Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, s. 168 – 170.
15. Zob. L. Pytką, *Pedagogika resocjalizacyjna. Wybrane zagadnienia teoretyczne, diagnostyczne i metodyczne*, Warszawa 2005, Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, s. 172 – 173.
16. Zob. E. Sierankiewicz, *Opieka, wychowanie, terapia w domach dziecka*, Kraków 1999, Wydawnictwo Naukowe WSP, s. 63.
17. *Prezentacja wyników badań klimatu społecznego zakładu poprawczego i schroniska dla nieletnich w Pszczynie- Łące* – niepublikowane materiały mgr Marty Miki.
18. S. Sobczak, *Klimat społeczny instytucji resocjalizujących*, „Pedagogika Społeczna”, nr 3, 2007 r., s. 141.
19. Źródło, tamże s. 142.
20. Źródło, tamże s. 145.
21. Źródło – nieopublikowana praca doktorska mgr Anety Barbary Skuzy pt.: *Klimat społeczny polskiego zakładu poprawczego (pedagogiczna analiza czynników kreujących)*, Kielce 2011 r. s. 160.
22. Źródło – nieopublikowana praca doktorska mgr Anety Barbary Skuzy pt.: *Klimat społeczny polskiego zakładu poprawczego (pedagogiczna analiza czynników kreujących)*, Kielce 2011 r. s. 165.

ЛИТЕРАТУРА

- Adrian B., *Kultura szkoły. W poszukiwaniu nieuchwytnego*, Kraków 2011, Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Jówko E., *Kultura szkoły jako instytucji wychowawczej w praktyce pedagogicznej – raport z badań* [w:] „Kultura organizacyjna szkoły”, (red.) E. Augustyniak, Kraków 2009, Uczelniane wydawnictwa naukowe – dydaktyczne.
- Kulesza M., *Klimat szkoły a zachowania przemocowe uczniów w świetle wybranych badań empirycznych*, *Seminare*, nr 24/2007 r.
- Kwaśniewski J., *Rola diagnozy w rozwiązywaniu problemów społecznych*, [w:] *adania problemów społecznych II* (red.) J. Kwaśniewski, Warszawa 2006 r., Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego
- Lipińska-Grobelny A., *Kultura i klimat organizacyjny – zarys problematyki* [w:] „Klimat organizacyjny i jego konsekwencje dla funkcjonowania pracowników” (red.) A. Lipińska Grobelny, Łódź 2007 r., Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Miki M., *Prezentacja wyników badań klimatu społecznego zakładu poprawczego i schroniska dla nieletnich w Pszczynie- Łące* – niepublikowane materiały.
- Niesyty E., *Wpływ klimatu społecznego organizacji na jej sprawność*, Ze-

- szyty Naukowe Gnieźnieńskiej Wyższej Szkoły Humanistyczno- Me- nadzerskiej „Milenium“, Zarządzanie i Marketing nr 1(3), 2009 r.
- Otręba R., *Klimat szkolny w badaniach międzynarodowych szkół grupy wyszeh- radzkiej*, System Ewaluacji Oświaty, Nadzór pedagogiczny – www.npseo.pl
- Potulicka E., *Szkice z teorii i praktyki zmiany oświatowej*, Poznań 2001, Eruditus.
- Pytko L., *Pedagogika resocjalizacyjna. Wybrane zagadnienia teoretyczne, diagnostyczne i metodyczne*, Warszawa 2005 r., Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej.
- Sierankiewicz E., *Opieka, wychowanie, terapia w domach dziecka*, Kra- ków 1999, Wydawnictwo Naukowe WSP.
- Sobczak S., Klimat społeczny instytucji resocjalizujących, „*Pedagogika Społeczna*“, nr 3, 2007 r.

ORGANIZATIONAL CULTURE AS ONE OF SOCIAL CLIMATE DIMENSIONS IN AN INSTITUTION

Abstract. This article presents the theoretical analysis of social climate and describes the tool as adapted by Lesław Pytko. Based on the research, the social climate of an institution significantly affects the social inclusion of individuals, with organizational culture playing particular role in it.

✉ **Dr. Habil. Tamara Zacharuk Assoc. Prof.**
Faculty of Education
Siedlce University of Natural Sciences and Humanities
2, Konarskiego
08-110 Siedlce, Poland
E-mail: rektor@uph.edu.pl

✉ **Dr. Katarzyna Marciniak-Paprocka**
Faculty of Education
Siedlce University of Natural Sciences and Humanities
2, Konarskiego
08-110 Siedlce, Poland
E-mail: katarzyna.marciniak-paprocka@uph.edu.pl

Превод от полски на български:
доц. д-р Божидара Кривирадева
Ръководител на катедра „Теория на възпитанието“
Факултет по педагогика,
Софийски университет „Св. Кл. Охридски“
E-mail: kriviradeva@abv.bg