

Key words: leader, staff, charisma, democratic, liberal, social, "situational theory."

Микитюк Галина Юрївна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри педагогіки і психології Коломийського інституту ДВНЗ «Прикарпатський національний університет ім. Василя Стефаника», м. Івано-Франківськ.

УДК 159.9

Мітічкіна О.О.

ВИЗНАЧЕННЯ РІВНІВ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ У СТУДЕНТІВ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

У статті наведено результати дослідження організаційної культури студентів вищого навчального закладу. Визначено рівні розвитку організаційної культури у студентів. Систематизовано основні чинники її формування.

Ключові слова: вищий навчальний заклад, рівні та чинники організаційної культури, студенти.

Постановка проблеми. Актуальність проблеми дослідження організаційної культури вищих навчальних закладів зумовлена процесом постійного реформування та оновлення системи вищої освіти. Ефективне налагодження навчального процесу потребують розробки нових підходів і критеріїв якості підготовки студентів. Найбільш відповідним вимогам системного підходу у формуванні особистості майбутнього професіонала є вивчення такого системного і інтегрального феномена як організаційна культура вищого навчального закладу, і, насамперед, – організаційна культура студентів як його вагома складова.

Невтручання в процес формування організаційної культури у студентів може негативно вплинути на роботу всього вищого навчального закладу, імідж його випускників, їх подальшу професійну успішність. Управління процесом формування організаційної культури у студентів потребує вивчення соціально-психологічних чинників, що впливають на цей процес. Виокремлення таких чинників надасть можливість розробити психологічно обґрунтовані програми з підвищення організаційної культури у студентів сучасних вищих навчальних закладів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Можна констатувати, що проблема формування організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів розроблена недостатньо і в теоретико-методологічному і в практично-впроваджувальному аспектах.

У загально-теоретичному аспекті найкраще вивчено зміст та структуру організаційної культури виробничих об'єднань та промислових підприємств (Е. Шейн та ін.), зокрема соціально-психологічні чинники її формування (У. Оучі, Дж. Хофштеде) [9; 10; 11].

Специфіка організаційної культури на українському просторі визначена у дослідженнях Л. М. Карамушка; процеси управління оргкультурою підприємств розкрито в роботах І. І. Сняданко; значущість організаційної культури для професійного становлення членів організації та їх трудової адаптації доведена в дослідженнях Н. Є. Завацької та ін [3; 4; 6].

Лише порівняно недавно вчені почали досліджувати особливості організаційної культури у закладах освіти, зокрема особливості організаційної культури вищого навчального закладу як важливої складової іміджу сучасного університету; як інструмент управління організацією; як чинник, що впливає на професійне становлення студента. Ці дослідження дозволили виокремити особливості організаційної культури вищого навчального закладу та визначити оргкультуру студентів як її важливу складову. Проте, вивчення впливових

соціально-психологічних чинників формування організаційної культури у студентів вищого навчального закладу залишилося поза увагою дослідників [1; 2; 3].

Мета статті: аналіз рівнів та систематизація основних чинників формування організаційної культури у студентів вищого навчального закладу.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Для розв'язання мети було використано комплекс методів: *теоретичні:* теоретичний аналіз, моделювання, що застосовувалися для узагальнення теоретико-методологічних основ формування організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів і визначення концептуальних засад дослідження соціально-психологічних чинників її формування; *емпіричні методи:* спостереження, бесіда, психодіагностичні методи, які використовувалися для вивчення особливостей організаційної культури у студентів та рівня її вираження; методи математичної обробки *даних:* коефіцієнт рангової кореляції Спірмена, U-критерій Манна-Уїтні, факторний аналіз, t-критерій Вілкоксона, ранговий критерій Крускала-Уоліса із подальшою якісною інтерпретацією та змістовним узагальненням.

Дослідження проводилося на базі Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля м. Луганська та Луганського національного університету імені Тараса Шевченка впродовж 2005-2010 рр. У дослідженні взяли участь 207 студентів 1-5 курсів денного відділення гуманітарного та економічного напрямів підготовки вказаних вузів. На формуальному етапі дослідження, спрямованому на підвищення організаційної культури у студентів, із респондентів було сформовано експериментальну (78 студентів) та контрольну (61 студент) групи.

Надійність і вірогідність результатів забезпечена методологічним обґрунтуванням вихідних теоретичних положень, використанням взаємодоповнюючих методів, що відповідають меті та завданням дослідження, репрезентативністю вибірки, поєднанням кількісного та якісного аналізу отриманих емпіричних даних, використанням методів математичної статистики.

Структуру організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів доцільно розглядати на чотирьох взаємопов'язаних рівнях, кожному з яких відповідають такі складові: норми та правила поведінки і діяльності (соціальний рівень); організаційні цінності, соціально-психологічний клімат вищого навчального закладу (організаційний рівень); психологічна атмосфера у студентській групі, спрямованість та рівень розвитку групи (груповий рівень); система ціннісних орієнтацій та мотивація організаційної поведінки студентів (особистісний рівень) [5].

Аналіз відповідності структурних компонентів організаційної культури (ОК) у студентів та методик емпіричного дослідження наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Структурні компоненти організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів і методики їх дослідження

Рівні ОК	Складові ОК	Методики дослідження
Соціальний рівень	Норми поведінки та діяльності	Методика «Оцінка сили організаційної культури», методика «Рівень організаційної культури» [7]
Рівень організації	Організаційні цінності, організаційний клімат	Методика «Оцінка привабливості організаційної культури», методика «Визначення психологічного клімату в організації» [8]
Рівень групи	Психологічна атмосфера в групі, система міжособистісних взаємостосунків, рівень розвитку групи	Методика «Оцінка психологічної атмосфери в колективі», методика «Пульсар» на визначення спрямованості групи та рівня її розвитку [8]
Рівень особистості	Мотивація організаційної поведінки, система ціннісних орієнтацій	Методики «Оцінка мотивації організаційної поведінки» та експрес-діагностики соціальних цінностей особистості [7]

Структуру організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів доцільно розглядати на чотирьох взаємопов'язаних рівнях, кожному з яких відповідають такі складові: норми та правила поведінки і діяльності (соціальний рівень); організаційні цінності, соціально-психологічний клімат вищого навчального закладу (організаційний рівень); психологічна атмосфера у студентській групі, спрямованість та рівень розвитку групи (груповий рівень); система ціннісних орієнтацій та мотивація організаційної поведінки студентів (особистісний рівень) [5].

Вивчення параметра сили організаційної культури показало, що більшість (46,4%) студентів визначають її як «помірно сильну» 32 ± 5 бали та «потужну» 58 ± 3 бали – (23,2%) осіб. За допомогою рангового критерію Крускала-Уоліса було встановлено, що динаміка оцінки сили організаційної культури студентів різних курсів майже відсутня ($H=1,64$; $p \leq 0,8$). Решта студентів (76,8%) оцінили організаційну культуру як таку, що не сприяє адаптації до умов вищого навчального закладу і не відповідає їхнім потребам. Це свідчить про те, що оцінка студентами сили організаційної культури навчального закладу не зазнає позитивних змін без формувального впливу, а потребує цілеспрямованого підходу.

Встановлено, що рівень організаційної культури визначався студентами як «середній» 115-154 бали – (51,2%), та «високий» 178-226 бали – (34,8%), а в оцінці загального індексу організаційної культури переважали шкали «комунікація», «мотивація та мораль». Це свідчить про важливість комунікативних зв'язків для студентів у процесі інтерналізації до норм і правил навчального закладу. Саме інформованість та ефективний зворотний зв'язок допомагають студентів регулювати власну поведінку та діяльність у закладі освіти. При цьому динаміку оцінки рівня організаційної культури в залежності від курсу навчання та фахової підготовки досліджуваних не виявлено ($H=1,12$; $p \leq 0,89$).

Дослідження привабливості організаційної культури вищого навчального закладу показало, що в цілому культура вищого навчального закладу є досить непривабливою для більшості її студентів (загальний показник привабливості організаційної культури, який визначався як різниця між показниками «реальної» та «ідеальної» організаційної культури, становить -2,2 бала. Непривабливість встановлена за шкалами «потреба у визнанні, особистому авторитеті» (-3,4 бала), «патріотизм» (-2,8 бала). Протягом навчання найбільшої зміни зазнає така складова, як «потреба у гарних взаємостосунках» ($H=10,88$; $p \leq 0,03$). Отже, найбільш непривабливі складові організаційної культури стосуються не лише складності навчання та достатнього визначення його змісту, але й нестачі доброзичливих стосунків у колективі та недостатньої орієнтації студентів на успіхи організації, згуртованість колективу.

Встановлено, що соціально-психологічний клімат у вищому навчальному закладі майже третина випробуваних (34,8%) визначає як «середній», а 20,7% як «низький». При цьому приблизно однакова кількість студентів вважають, що клімат у закладі освіти «оптимальний» (25,2 %) та «дуже низький» (19,3 %) ($H=1,52$; $p \leq 0,7$). Констатовано, що найбільш впливовими для випробуваних виявилися такі характеристики психологічної атмосфери у колективі, як «колективізм» ($U=362,5$; $p \leq 0,05$), «контактність» ($U=245,5$; $p \leq 0,001$) та «відкритість» ($U=240,5$; $p \leq 0,001$). Стосовно психологічної атмосфери в студентській групі, то її позитивний зміст студенти визначили за параметрами успішності, продуктивності (в діяльній сфері) та співпраці, взаємопідтримки у сфері міжособистісних стосунків ($U=292,5$; $p \leq 0,05$). Саме ці змінні забезпечують студентам атмосферу психологічного комфорту у групі.

Високий рівень мотивації організаційної поведінки виявлено за такою змінною, як «гарний керівник» – у 48,8% досліджуваних ($U=626$; $p \leq 0,04$). Це може свідчити про значущість для організаційної культури студентів наявності «гарного керівника» в особі викладача та позитивних взаємних стосунків з викладачами і куратором академічної групи в цілому.

З'ясовано, що за критеріями спрямованості та рівня розвитку власної групи половина студентів (50,6%) вважає, що вони перебувають на високому рівні розвитку групи (10-12 балів). Це характеризує їх як зрілих, згуртованих, працездатних та надійних, а на чолі їх стоять ефективні наставники. 29,5% оцінок вкладаються в діапазон від 7 до 9 балів, що вказує на достатню зрілість груп, їхню здатність виконувати колективні завдання, але їхні керівники є псевдоефективними наставниками. 14,6% досягли рівня 4-6 балів, що вказує на їхню недостатню зрілість, нездатність ефективно виконувати поставлені завдання, а керують ними формально ефективні наставники. Водночас 5,3% оцінок перебувають на низькому рівні (1-3 бали), що свідчить про неспроможність цих груп, а їхні наставники є цілком неефективними.

Встановлено, що на підвищення інтегрального показника рівня розвитку студентської групи впливають згуртованість, інтегративність, референтність, підготовленість до діяльності та організованість ($U=631$; $p\leq 0,04$).

Серед групи соціальних цінностей значної диференціації у студентів різних курсів не виявлено, але протягом навчання для студентів набули значення «професійні» цінності (157,38 бала на 1 курсі та 168,12 бала на 5 курсі) ($U=647$; 0,05).

Доведено наявність значущого кореляційного зв'язку між інтегральними характеристиками розвитку групи (спрямованість, організованість, згуртованість, активність, інтегративність) ($r=1,52$; $p\leq 0,05$) та ціннісними орієнтаціями студентів залежно від їхньої фахової підготовки. З'ясовано, що традиційно важливі цінності, такі як «сімейні», «соціальні», «духовні», традиційно обирають студенти-гуманітарії, зокрема психологи. Високий ранг у студентів економічних спеціальностей отримали «фінансові», «фізичні», «інтелектуальні» цінності. Це свідчить, що професійний напрямок впливає на ціннісні орієнтації особистості.

Для проведення факторного аналізу з метою співставлення чинників, які вплинули на організаційну культуру у студентів були відібрані респонденти з полярними проявами показників за складовими організаційної культури. Враховувалася нерівномірність характеру розподілу респондентів у групах та диференціація респондентів групи із середніми показниками за складовими організаційної культури. За результатами цієї процедури виділено дві групи респондентів з різними рівнями вираження організаційної культури – високим (29,5 % респондентів) – «сильна група» і низьким рівнем (37,7% респондентів) – «слабка група».

Загальний аналіз факторної матриці дозволив визначити дескриптори («Зовнішні вимоги», «Зовнішні умови», «Психологічне самопочуття у групі», «Особистісні переваги»), які надали можливість виокремити соціально-психологічні чинники формування організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів:

- нормативні, які впливають на оцінку студентами норм та правил поведінки у вищому навчальному закладі;
- когнітивні, які впливають на розуміння студентами цих норм та правил, визначають ступінь адаптації до них;
- емоційно-поведінкові, що відображають рівень комфортності психологічної атмосфери студентської групи для реалізації організаційної поведінки;
- мотиваційно-ціннісні, що визначають систему особистісних цінностей студентів та впливають на мотивацію їх організаційної поведінки.

На підставі визначення основних етапів становлення організаційної культури проведено диференціацію соціально-психологічних чинників формування організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів і послідовності цих взаємопов'язаних етапів. Аналіз відповідності соціально-психологічних чинників формування організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів та їх етапності наведено у табл. 2.

Соціально-психологічні чинники та етапи формування організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів

Етапи формування ОК студентів	Чинники формування ОК студентів
Оціночний	Нормативні: потужна організаційна культура вищого навчального закладу; високий та дуже високий рівень його організаційної культури, за оцінкою студентів
Адаптаційний	Когнітивні: висока привабливість організаційної культури вищого навчального закладу; ідеальний чи оптимальний соціально-психологічний клімат; частота контактів, обізнаність та обмін інформацією
Інтеграційний	Емоційно-поведінкові: почуття впевненості, комфорту у діяльності і спілкуванні; бажання вчитися саме в цій групі; почуття довіри та надійності
Ідентифікаційний	Мотиваційно-ціннісні: висока мотивація організаційної поведінки; орієнтація на соціальні, професійні, інтелектуальні та духовні цінності

Отримані дані щодо рівня вираження організаційної культури у респондентів, соціально-психологічних чинників та етапів її формування враховувалися при розробці програми з підвищення організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів.

Висновки. Таким чином, проведене дослідження дозволило визначити характерні риси організаційної культури досліджуваних вищих навчальних закладів. Дослідження сили організаційної культури виявило, що більшість студентів визначає існуючу організаційну культуру свого навчального закладу, як «помірно сильну» (77%), часткова кількість вважає, що в організації «потужна» організаційна культура (23%), слабкою культуру не визнав ніхто. Середній бал усієї виборки складає 46,15, що за нормами тесту відповідає значенню «помірно сильна організаційна культура».

Тобто існуюча у вищому навчальному закладі організаційна культура характеризується більшістю студентів як «помірно сильна». Визнання організаційної культури свого закладу як сильної чи, навіть, потужної – свідчить про позитивні перспективи щодо корекції організаційної культури самих студентів. Ці характеристики торкаються також визначення студентами рівня існуючої оргкультури як «високої» та «середньої».

Визначено основні суттєві характеристики відношення студентів до оргкультури освітньої установи. Дослідження показало, що в цілому організаційна культура вищого навчального закладу є досить непривабливою для студентів. Загальний показник привабливості організаційної культури, який визначався, як різниця між показником «реальної» організаційної культури та показником «ідеальної» організаційної культури має негативне значення, що характеризує відношення до існуючої оргкультури навчального закладу як до негативної. Встановлено значущий зв'язок між окремими показниками методик, який дозволив визначити результати дослідження як значимі.

Література

1. Беляева М. И. Корпоративная культура вуза как ресурс организационного развития / М. И. Беляева // *Alma mater: Вестник высшей школы* – М. : Научный мир, 2011. – № 4. – С.45 – 48.
2. Давыдов В. Н. Корпоративная культура как способ социального взаимодействия и воспитания в вузе / В. Н. Давыдов // *Образование и наука*. – Екатеринбург : ФГАОУ ВПО, 2008. – № 1 (49) 17. – С. 19 – 45.

3. Завацька Н. Є. Сучасні технології розширення адаптаційного потенціалу особистості / Н. Є. Завацька // Зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2004. – №3 (8). – С.190 – 195.
4. Карамушка Л. М. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств) : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / Л. М. Карамушка, І. І. Сняданко. – Львів : Край, 2010. – 210 с.
5. Мітічкіна О. О. Особливості оцінки організаційної культури вищого навчального закладу студентами / О. О. Мітічкіна // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2011. – №2 (26). – С. 76 – 82.
6. Серкіс Ж. В. Про організаційну культуру закладу освіти / Ж. В. Серкіс // Практична психологія та соціальна робота. – К. : НАПН України, 2002. – № 9-10. — С. 4-9.
7. Соломанидіна Т. О. Организационная культура в таблицах, текстах, кейсах и схемах: учебно-методические материалы / Т. О. Соломанидіна. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 395 с.
8. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М. : Психотерапии, 2002. – С. 190 – 191.
9. Hofstede G. Culture's Consequences : Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organisations Across Nations / G. Hofstede. – 2-nd ed. – Thousand Oaks, CA : Sage, 2001. – 596 p.
10. Ouchi W. G. Organizational culture / W. G. Ouchi, A. L. Wilkins // Annual Review of Sociology, 1985. – Vol.11. – P. 457 – 483.
11. Schein E. H. Organizational culture / E. H. Schein // American psychologist, 1990. – Vol. 45(1). – P. 109 – 119.

References

1. Beljaeva M. I. Korporativnaja kul'tura vuza kak resurs organizacionnogo razvitija / M. I. Beljaeva // Alma mater: Vestnik vysshej shkoly – М. : Nauchnyj mir, 2011. – № 4. – S.45 – 48.
2. Davydov V. N. Korporativnaja kul'tura kak sposob social'nogo vzaimodejstvija i vospitanija v vuze / V. N. Davydov // Obrazovanie i nauka. – Ekaterinburg : FGAOU VPO, 2008. – № 1 (49) 17. – S. 19 – 45.
3. Zavač'ka N. Є. Suchasni tehnologii rozshirennja adaptacijnogo potencijalu osobistosti / N. Є. Zavač'ka // Zb. nauk. prac' Shidnoukraїns'kogo nacional'nogo universitetu im. V. Dalja. – Lugans'k : Vid-vo SNU im. V. Dalja, 2004. – №3 (8). – S.190 – 195.
4. Karamushka L. M. Psihologija organizacijnoї kul'turi (na materialі promislovih pidpriemstv) : [navch. posib. dlja stud. višh. navch. zakl.] / L. M. Karamushka, I. I. Snjadanko. – L'viv : Kraj, 2010. – 210 s.
5. Mitichkina O. O. Osoblivosti ocinki organizacijnoї kul'turi višhogo navchal'nogo zakladu studentami / O. O. Mitichkina // Teoretichni i prikladni problemi psihologii : zb. nauk. prac' Shidnoukraїns'kogo nacional'nogo universitetu imeni Volodimira Dalja. – Lugans'k : Vid-vo SNU im. V. Dalja, 2011. – №2 (26). – S. 76 – 82.
6. Serkis Zh. V. Pro organizacijnu kul'turu zakladu osviti / Zh. V. Serkis // Praktichna psihologija ta social'na robota. – K. : NAPN Ukraїni, 2002. – № 9-10. — S. 4-9.
7. Solomanidina T. O. Organizacionnaja kul'tura v tablicah, tekstah, kejsah i shemah: uchebno-metodicheskie materialy / T. O. Solomanidina. – М. : INFRA-M, 2007. – 395 s.
8. Fetiskin N. P. Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp / N. P. Fetiskin, V. V. Kozlov, G. M. Manujlov. – М. : Psihoterapii, 2002. – С. 190 – 191.
9. Hofstede G. Culture's Consequences : Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organisations Across Nations / G. Hofstede. – 2-nd ed. – Thousand Oaks, CA : Sage, 2001. – 596 p.

10. Ouchi W. G. Organizational culture / W. G. Ouchi, A. L. Wilkins // Annual Review of Sociology, 1985. – Vol.11. – R. 457 – 483.

11. Schein E. H. Organizational culture / E. H. Schein // American psychologist, 1990. – Vol. 45(1). – R. 109 – 119.

Митичкина О.А.

Определение уровней развития организационной культуры студентов высшего учебного заведения

В статье приведены результаты исследования организационной культуры студентов вуза. Определены уровни развития организационной культуры у студентов. Систематизированы основные факторы ее формирования. Источников – 11.

Ключевые слова: высшее учебное заведение, уровни и факторы организационной культуры, студенты.

Mitichkina O.A.

Determination of the levels of development of the organizational culture of university students

The paper presents the results of a study of the organizational culture of university students. The levels of development of the organizational culture of the students. Systematized the main factors of its formation. Sources - 11.

Key words: higher education levels and factors of organizational culture, and students.

Мітічкіна Ольга Олександрівна - кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціальної та практичної психології Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Сєвєродонецьк.

УДК 159.9.944.4 :351.74

Михайлишин У.Б.

ПРОЯВИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ МЛЦЦІ

У статті наведено результати дослідження проявів професійної деформації працівників органів внутрішніх справ. Визначено, що в розвитку професійної деформації працівників ОВС домінуючу роль має специфіка службової діяльності, так як саме її чинники ставлять відповідні вимоги, щодо особистісних особливостей спеціаліста. Джерел-5.

Ключові слова: професійна деформація, ціннісні орієнтації, емоційне вигорання, ступінь задоволення основними потребами.

Постановка проблеми. Однією з актуальних проблем сучасної психологічної науки є проблема професійної діяльності людини. Адже завдяки професійній діяльності відбувається становлення особистості, як спеціаліста.

Як і всякий інший процес, трудова діяльність поряд із позитивним ефектом (входження в суспільство, освоєння та відтворення його матеріальних і духовних цінностей та ін.) може привести і до негативних явищ. Одним із них є професійна деформація.

Вважається, що професійна деформація особистості являє собою комплекс специфічних, взаємодіючих змін у особистісній структурі, що виникають внаслідок ряду умов, які пов'язані з трудовою діяльністю. Службова діяльність особового складу органів внутрішніх справ часто сполучена з підвищеною відповідальністю, високими психічними та фізичними перевантаженнями, роботою в екстремальних умовах, що нерідко викликає різні негативні психологічні наслідки, одним з яких є професійна деформація особистості. Наслідком розвитку даного феномена можуть бути такі прояви поведінки працівників