

УДК:159.9:005.73:378 – 057.875

Ищук О.В.

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ: АНАЛІЗ СТУДЕНТСЬКИХ УЯВЛЕНЬ

Ищук О.В. Особливості організаційної культури вищого навчального закладу: аналіз студентських уявлень. У статті представлено актуальність психологічного аналізу теоретичних та емпіричних проблем особливостей організаційної культури вищого навчального закладу з точки зору сприйняття її студентами. Запропоновано обґрунтування застосування методики «Оцінки організаційної культури» К. Камерона та Р. Куїнна, а також аналіз результатів діагностики. Розкрито сутність організаційної культури вищого навчального закладу, здійснено аналіз особливостей організаційної культури вищів різних форм власності за даними діагностики сприйняття студентами власного університету, проаналізовано отримані діагностичні показники, рекомендовано психологічну тренінгову роботу з узгодженістю уявлень студентської молоді щодо домінуючих типів організаційної культури.

Ключові слова: організаційна культура, студенти, державна форма власності, приватна форма власності, вищий навчальний заклад, методика оцінки організаційної культури, узгодженість уявлень студентів.

Ищук О.В. Особенности организационной культуры высшего учебного заведения: анализ студенческих представлений. В статье предложена актуальность психологического анализа теоретических и эмпирических проблем особенностей организационной культуры высшего учебного заведения с точки зрения восприятия ее студентами. Представлено обоснование применения методики «Оценки организационной культуры» К. Камерона и Р. Куинна, а также анализ результатов диагностики. Раскрыта сущность организационной культуры высшего учебного заведения, осуществлен анализ особенностей организационной культуры ВУЗов разных форм собственности по данным диагностики восприятия студентами собственного университета, проанализированы полученные диагностические показатели, рекомендована психологическая тренинговая работа с несогласованностью представлений студенческой молодежи относительно доминирующих типов организационной культуры.

Ключевые слова: организационная культура, студенты, государственная форма собственности, частная форма собственности, высшее учебное заведение, методика оценки организационной культуры, согласованность представлений студентов.

Постановка проблеми. Актуальним напрямом дослідження в сучасних умовах є підвищення ефективного функціонування вищих навчальних закладів. У свою чергу, ефективність діяльності сучасних вищих навчальних закладів обумовлена багатьма факторами, серед яких, важливе місце займають організаційно-психологічні чинники, а саме організаційна культура. Прагнучи відповідати стандартам успішного закладу освіти, університети мають звернути пильну увагу на формування організаційної культури, а також правильне її сприйняття студентами та викладачами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз психолого-управлінської літератури свідчить, що проблема організаційної культури знайшла досить широке відображення в роботах західних (С. Девіс, М. Мескон, У. Оучі, Е. Петтігрю, В. Сате, Д. Сміт, В. Співак, Р. Уотерман, Ф. Харріс, Дж. Хофштеде, Е. Шейн та ін.) та українських (Л. Карамушка, В. Кириченко, Л. Орбан-Лембрик, М. Семикіна, Ж. Серкіс, І. Сняданко, Л. Спіцина, О. Францев та ін.) вчених.

Не зважаючи на значний внесок вчених у наукову розробку проблем організаційної культури, теоретико-методологічних та емпіричних даних недостатньо [1; 3-5]. Тож, нами розглядається організаційна культура вищого навчального закладу як сукупність когнітивних схем, що формує певні переконання у працівників та студентів, визначає спосіб взаємодії з довколишнім середовищем, включає систему цінностей, очікувань, ритуалів, патернів поведінки тощо, які приймаються та передаються новим членам організації [2, с. 90]. Виходячи з даного визначення й було побудовано емпіричне дослідження.

Мета дослідження полягає в аналізі психологічних особливостей організаційної культури вищого навчального закладу з точки зору сприйняття її студентами.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Дослідження проводилося у вищих навчальних закладах різної форми власності у різних регіонах України, загальний обсяг вибірки склав 619 студентів молодших та старших курсів денного відділення, віком від 16 до 31 року.

Задля вивчення особливостей уявлень студентів щодо домінуючого типу організаційної культури власного вищого навчального закладу використовувалась «Методика оцінки організаційної культури» (Organizational Culture Assessment Instrument – OCAI), К. Камерона та Р. Куїнна [8, с. 192]. Обрахунок даних здійснювався за допомогою комп'ютерного забезпечення SPSS Statistics 17,0 та Microsoft Office Excel 2007 [6, с. 124].

Отже, продіагностувавши уявлення студентів щодо домінуючого типу організаційної культури та здійснивши певні статистико-математичні розрахунки, маємо чотири квадранти – клановий тип, адхократичний тип, ринковий тип, ієрархічний (бюрократичний) тип організаційної культури, кожен з яких втілює чіткий набір індикаторів організаційної культури. Тобто, як зазначають К. Камерон та Р. Куїнн [8, с. 66] «чотири групи критеріїв визначають стрижневі цінності, котрі обумовлюють судження про організацію».

Тож, були підраховані суми балів відповідей усіх респондентів за типами організаційної культури вищого навчального закладу (табл. 1). Отримані результати засвідчили: на думку студентів *ВНЗ державної форми власності*, в їхньому навчальному закладі переважає кланова культура – (38,3%) та ринкова культура – (32,2%); натомість у *ВНЗ приватної форми власності* домінуючою є виключно кланова культура – (70,3%).

Таблиця 1

Таблиця спряженості між уявленнями студентів щодо домінуючого типу організаційної культури у ВНЗ різної форми власності

Тип ОК	ВНЗ		Усього %
	ВНЗ державної форми власності	ВНЗ приватної форми власності	
Кланова	38,3	70,3	51,1
Адхократична	5,1	4,5	4,8
Ринкова	32,2	14,2	25,0
Ієрархічна	24,4	11,0	19,1
Усього%	100	100	100

Отримані емпіричні дані лише ілюструють різноманітність розподілів переваг, виявлених стосовно кожного з чотирьох типів організаційної культури.

Тож, у студентів *ВНЗ державної форми власності* у їхніх власних уявленнях про організаційну культуру першу позицію займає кланова культура у 38,3% від загального розподілу, і ринкова культура у 32,2% від загального розподілу, інші ж типи адхократична культура ієрархічна культура значно поступаються показниками. Що ж стосується студентів *ВНЗ приватної форми власності*, то явним домінуючим типом організаційної культури тут є кланова культура з показником у 70,3% від загального розподілу. Інші ж типи організаційної культури досить різко відстають. Для більшої наочності результатів домінування типів організаційної культури у *ВНЗ державної форми власності* та *ВНЗ приватної форми власності* пропонуємо рис. 1.

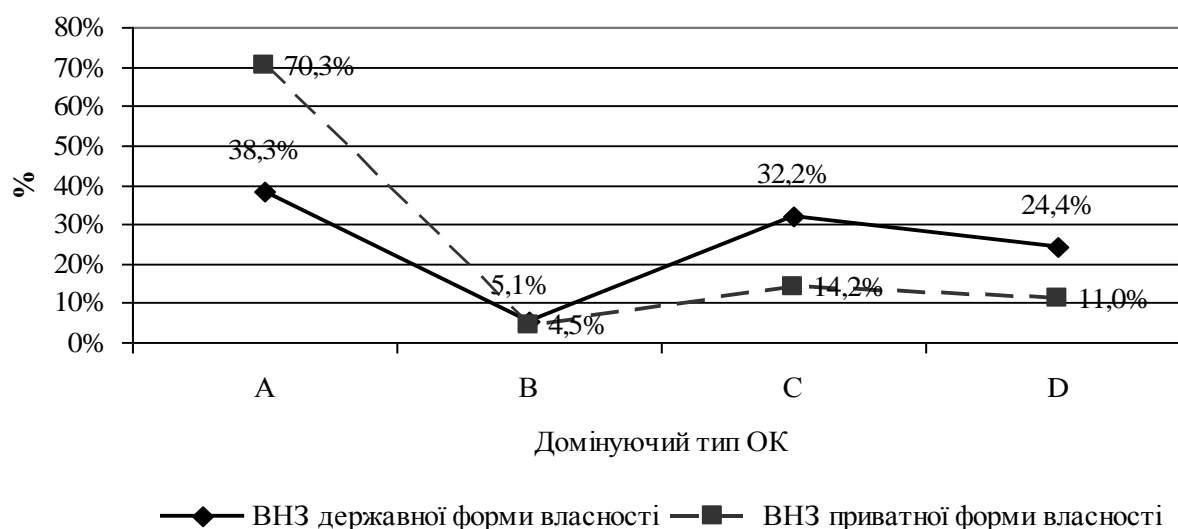


Рис. 1. Розподіл показників уявлень студентів щодо домінуючого типу ОК в залежності від форми власності ВНЗ

З рисунку добре видно і міру розбіжності між показниками домінуючих типів організаційної культури у *ВНЗ державної форми власності* та *ВНЗ приватної форми власності* і виражене домінування типів культур у кожному з університетів.

Дослідження розподілу за домінуючим типом організаційної культури у відповідності з курсом ВНЗ різної форми власності засвідчує таблиця 2.

Таблиця 2

Співвідношення між домінуючим типом ОК та курсом навчання студентів ВНЗ різної форми власності

ВНЗ	Тип ОК	Курс	
		Молодший	Старший
<i>ВНЗ державної форми власності</i>	Клановий (А)	42,1	33,5
	Адхократичний (В)	5,3	4,9
	Ринковий (С)	28,7	36,6
	Ієрархічний (D)	23,9	25
	Усього%	100	100
<i>ВНЗ приватної форми власності</i>	Клановий (А)	72,3	68,1
	Адхократичний (В)	3,8	5,2
	Ринковий (С)	14,6	13,8
	Ієрархічний (D)	9,2	12,9
	Усього%	100	100

Дослідження розподілу (табл. 2) за домінуючим типом організаційної культури у відповідності з курсом у кожному ВНЗ свідчить, що у сприйнятті студентів молодших курсів у *ВНЗ державної форми власності* явно домінує клановий тип ОК (42,1%), а на старших – цей розподіл майже однаковий: кланова культура –33,5% і ринкова культура –36,6%. У *ВНЗ приватної форми власності* студенти і молодших і старших курсів визнають перевагу кланового типу ОК, відповідно 72,3% і 68,1%.

Також, для наочності отриманих результатів пропонуємо рисунки 2 – 3, де відображені у відсотковому співвідношенні кількісні показники домінуючих типів організаційної культури кожного з вищих навчальних закладів, що були продіагновані. Почнемо з результатів студентів ВНЗ державної форми власності.

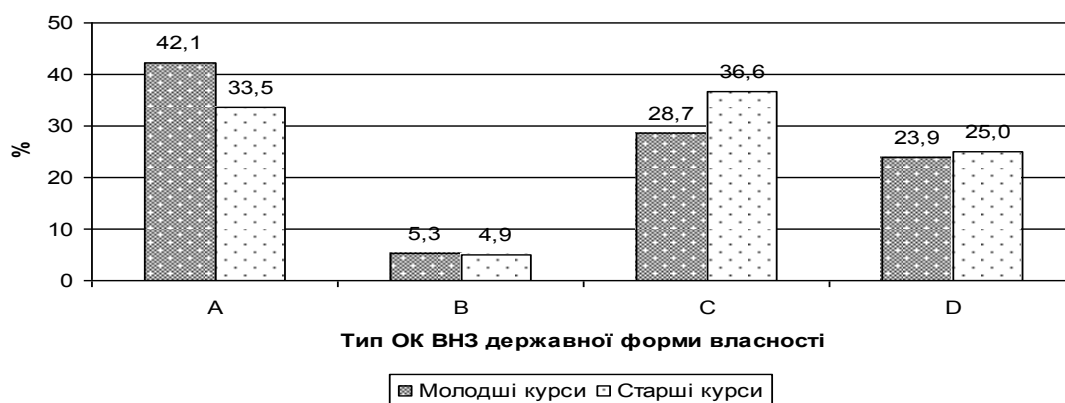


Рис. 2. Розподіл показників уявлення студентів різних курсів за домінуючим типом ОК у ВНЗ державної форми власності

Отже, з графіка видно, що на молодших курсах студенти з власних уявлень про організаційну культуру віддають значну перевагу (42,1%) саме клановій культурі, далі розподіляють домінування між ринковим (28,7%), ієрархічним (23,9%) та адхократичним (5,3%) типами культури. А от студенти вже старших курсів розподілили майже однаково власні погляди на домінування ринковою (36,6%) та клановою (33,5%) культурами, далі ієрархічна (25%) та адхократична (4,9%) культури. Спостерігається тенденція до зміни уявлень про домінуючу організаційну культуру *ВНЗ державної форми власності* зі зростанням курсу навчання.

Можемо припустити, що такі розбіжності залежать від перебігу процесів інтеріоризації організаційної культури студентами на різних етапах навчання. На першому та другому курсах ці

процеси починаються, а от уже на старших курсах (четвертий, п'ятий) – вони добігають завершення. Тобто, уявлення відносно типу культури вимальовується чіткіше у студентів старшокурсників, ніж у першачків. Ще одним припущенням щодо пояснення отриманих результатів діагностики організації культури у *ВНЗ державної форми власності* є позиція відносно феномену ОК у вищому навчальному закладі. Керівництво вишу мало приділяє уваги феномену культури, не заглиблюється в проблеми виявлення і тим паче корекції організаційної культури і сприймає культуру лише як феномен, який можна констатувати, але не активно взаємодіяти з ним. Саме такою пасивною позицією можна пояснити і ставлення студентів до організаційної культури *ВНЗ державної форми власності*.

Далі подивимось на унаочнення результатів показників студентів *ВНЗ приватної форми власності*.

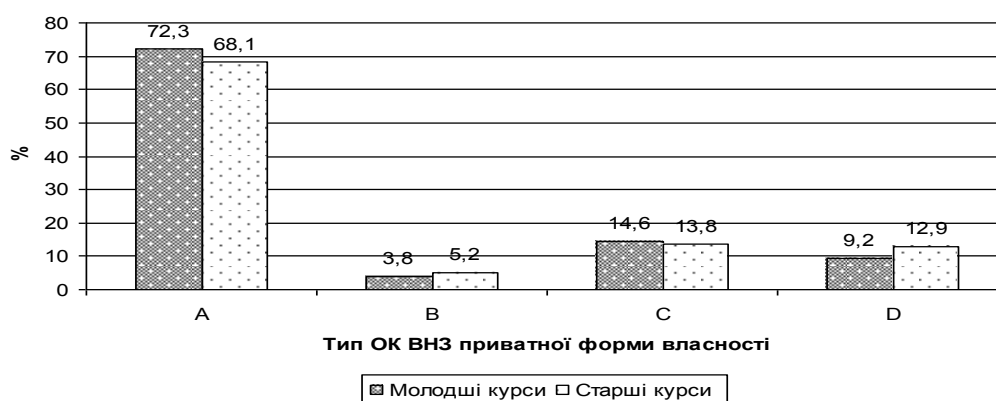


Рис. 3. Розподіл показників уявлення студентів різних курсів за домінуючим типом ОК у *ВНЗ приватної форми власності*

З отриманого графіка результатів розподілу переваг студентів *ВНЗ приватної форми власності* стосовно їхньої домінуючої організаційної культури, бачимо однотайність думок респондентів усіх курсів – з першого по п'ятий. На нашу думку, це також можливо пояснити позицією по відношенню до організаційної культури університету. З певністю говоримо, що увага культурі у цьому закладі вищої освіти однозначно приділяється, а також, керівництво *ВНЗ приватної форми власності* вбачає культуру як феномен з яким активно можна взаємодіяти, конструювати, розвивати та, при необхідності, змінювати.

Для більш детального аналізу існуючого бачення студентами домінуючого типу організаційної культури у власному вищому навчальному закладі, розглянемо окремо кожне питання. Інструмент оцінки ОСАІ дає змогу оцінити шість ключових параметрів організаційної культури. До них відносять: 1) найважливіші відмінності; 2) загальний стиль керівництва; 3) управління персоналом (кадровим потенціалом); 4) сутнісний зв'язок (зв'язуюча сутність); 5) стратегічні цілі функціонування та розвитку; 6) критерії успішної діяльності [7, с. 106].

Виокремленні ключові параметри відповідають номеру питання у діагностичній методиці організаційної культури *ВНЗ* [8, с. 64], що була запропонована студентам. Пропонуємо зведену таблицю даних (табл. 3) отриманих в результаті діагностики студентів *ВНЗ державної форми власності*.

Таблиця 3

Співвідношення ключових позицій організаційної культури *ВНЗ державної форми власності*

№ питання	Тип ОК			
	Кланова	Адхократична	Ринкова	Ієрархічна
1	25,0	16,5	37,5	21,0
2	31,2	14,1	28,0	26,7
3	23,7	20,5	31,7	24,0
4	27,8	22,7	19,2	30,4
5	26,9	23,1	24,3	25,7
6	30,1	16,8	25,2	27,9

Що стосується першого параметру організаційної культури – *найважливіші відмінності* – студенти *ВНЗ державної форми власності* охарактеризували свій ВНЗ як такий, що відповідає насамперед ринковому типу (37,5%), по-друге – клановому типу культури (25%), по-третє – бюрократичному типу (21%) і останнє, четверте місце отримав адхократичний тип культури (16,5%). Отже, в уявленнях студентів домінує думка, що їхній вищий навчальний заклад орієнтується перш за все на досягнення певного результату. Головна мета організації в цілому – домогтися виконання завдання. Керівництво ВНЗ, керівництво факультету, кафедр та, зрештою, самі студенти орієнтовані на суперництво і досягнення поставленої мети.

Наступна позиція – *загальний стиль керівництва* – також відображена незначними розбіжностями між домінуючим клановим типом (31,2%), ринковим типом (28%), бюрократичним типом (26,7%) культури, адхократичний тип культури займає останню позицію – 14,1% усіх виборів. Представлені результати ілюструють розбіжності між існуючими стилями лідерства в межах 3%, що свідчить про неможливість дослідниками вирізнити єдину стратегію серед уявлень студентської молоді. 31,2% студентів вважають, що загальний стиль існуючих у ВНЗ лідерів являє собою приклад моніторингу, прагнення допомогти або навчити. 28% респондентів вбачають стиль лідерства належним до ринкового типу організаційної культури, а саме демонстрацію діловитості, агресивності та стійку орієнтацію на досягнення результатів. І 26,7% опитаних впевнені, що загальний стиль керівництва в університеті являє собою приклад координації, чіткої організації та плавного ведення справ в руслі рентабельності. 14,1% виборів студентів вказує на домінування тенденції до підприємництва, вміння передбачати, готовності йти на ризик та концентрація уваги на майбутньому. Отже, знову ж таки спостерігаємо неоднозначність виборів студентів серед яких випереджає на декілька пунктів кланова культура – 31,2%.

Управління персоналом (кадровим потенціалом) як наступна ключова позиція домінує у ринковому варіанті (31,7%) уявлень студентської молоді. На їхню думку, загальний стиль управління персоналом у закладі вищої освіти характеризується високою вимогливістю, жорстким прагненням до конкурентоспроможності. При цьому, керівництво всіляко заохочує і працівників і студентів до можливих досягнень. Вище окреслена характеристика відповідає ринковому типу культури.

Ключова позиція під назвою *сутнісний зв'язок* бачиться студентам у домінуванні (30,4%) бюрократичного типу культури, а ринковий тип займає взагалі останнє місце (19,2%). Отже, зв'язуючою сутністю у вищому навчальному закладі на думку 30,4% опитаних студентів є формальні правила та офіційна політика університету. У даному типі культури, бюрократичному, важливою є підтримка рівного ходу діяльності університету.

Між *стратегічними цілями функціонування та розвитку* не виявлено однозначного домінування, адже відсоткові розбіжності приблизно в межах 1,5%. Тож, стратегічні цілі функціонування та розвитку уявляються студентами, що у відсотковому співвідношенні дорівнює 26,9% усіх виборів, у гуманному розвитку, у підтримці атмосфери високої довіри, відкритості та взаємодопомоги, що відповідає клановому типу організаційної культури.

І остання ключова позиція – *критерії успішної діяльності організації*, виявляє себе у домінуванні кланової (30,1%), ієрархічної або ж бюрократичної (27,9%) і ринкової (25,2%) культури. Мало вираженими лишаються критерії успіху, що відповідають адхократичній культурі, лише 16,8% відповідей респондентів. Отже, 30,1% студентів вважає, що керівництво *ВНЗ державної форми власності* визначає успіх на базі розвитку людських ресурсів, колективної роботи, захопленості працівників справою, а студентів освітою, яку вони отримують, і турботою про людей. Отже, у підсумку, думки студентів розбіжні та не визначають однозначно домінуючого типу організаційної культури.

Тож, проаналізувавши результати методики оцінки організаційної культури (OCAI), у розробці К. Камерона та Р. Куінна для *ВНЗ державної форми власності*, можемо припустити, що не має єдиного розуміння домінуючого типу організаційної культури вищого навчального закладу. Спостерігається тенденція зміни уявлень відносно характеристик ключових позицій, які переважають у загальній стратегії життєдіяльності вищого навчального закладу. В загальному здобутку, домінує клановий тип культури, але ринковий тип відстає лише на 6,1% загальних виборів студентів.

Стосовно *ВНЗ приватної форми власності* є наступні результати, які відображено у таблиці 4.

Співвідношення ключових позицій організаційної культури ВНЗ приватної форми власності

№ питання	Тип ОК			
	Кланова	Адхократична	Ринкова	Ієрархічна
1	45,2	14,0	27,5	13,3
2	43,1	13,9	18,3	24,7
3	34,9	22,2	20,1	22,8
4	40,0	22,2	16,6	21,2
5	36,6	22,4	20,9	20,1
6	38,5	18,6	20,6	22,3

Перший ключовий параметр – загальна характеристика *найважливіших відмінностей* вищого навчального закладу – демонструє значне домінування кланової культури, що становить 45,2% відповідей студентів. Отже, дані студенти вважають свій університет унікальним за його характеристиками та показниками. Тож переважна більшість зазначає, що їхній заклад вищої освіти подібний до великої сім'ї, адже і як викладачі, так і студенти, мають багато спільного.

Загальний стиль керівництва також відповідає уявленням студентської молоді клановому типу організаційної культури, де 43,1% респондентів визначили, що загальний стиль керівництва у вищому навчальному закладі являє собою приклад моніторингу, прагнення допомогти або навчити.

Наступна ключова позиція – *управління персоналом* – уявляється студентами як заохочення до командної роботи, створення атмосфери однаковості та колективного прийняття важливих рішень, а все це відповідає клановому типу організаційної культури (34,9%).

Сутнісний зв'язок також в уявленнях студентів університету приватної форми власності відповідає клановому типу культури – 40% відповідей респондентів. Вони вважають зв'язуючою сутністю у власному закладі вищої освіти відданість справі і взаємну довіру. Студенти знають, що університет виконує зобов'язання у стосунках з ними і ця обов'язковість знаходиться на високому рівні.

Позиції *стратегічних цілей функціонування та розвитку* студенти ВНЗ приватної форми власності також віддали перевагу у клановому варіанті організаційної культури – 36,6%.

Ключова позиція організаційної культури у якості *критеріїв успішної діяльності* виявляє себе у домінуванні кланового типу за відсотком оцінки студентської молоді (38,5%). Критерієм успіху власного вищого навчального закладу є уявлення щодо розвитку людських ресурсів, колективної роботи, захопленості працівників справою і турботою про студентів.

Тож, даний аналіз ключових позицій демонструє єдність та стабільність організаційної культури в уявленнях респондентів будь-яких курсів та факультетів. Респонденти з першого по п'ятий курс єдині в своєму виборі домінуючого типу організаційної культури, а саме клановій культурі.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Встановлено, що студенти *ВНЗ державної форми власності* демонструють неузгодженість уявлень щодо ключових параметрів організаційної культури (найважливіші відмінності, загальний стиль керівництва, управління персоналом, сутнісний зв'язок, стратегічні цілі функціонування та розвитку, критерії успішної діяльності). Студенти *ВНЗ приватної форми власності* відносно ключових параметрів організаційної культури власного вищого навчального закладу виявляють узгодженість уявлень, перевага віддається одному типу культури.

Дослідження відкриває *перспективи для подальшого вивчення* проблеми організаційної культури вищого навчального закладу. Автор вбачає їх у розробці моделі психолого-організаційного консультування керівників та студентів вищих навчальних закладів щодо психологічних особливостей організаційної культури.

Список використаних джерел

1. Гордієнко В. І. Аналіз методів дослідження організаційної культури професійно-освітніх середовищ / В. І. Гордієнко // Наукові записки НаУКМА. — 2005. — Т. 47 : Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. — С. 60—67.
2. Ішук О. В. Тренінг усвідомлення впливу організаційної культури вищих навчальних закладів на становлення професійної ідентичності студентів / О. В. Ішук // Актуальні проблеми психології. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред. : С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2012. – Вип. 35– С. 89–94.
3. Карамушка Л. М. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств) : навч. посіб. / Л. М. Карамушка, І. І. Сняданко — К. ; Львів : Край, 2010. — 212 с.

4. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія : підруч. для студ. вищ. навч. закл. : у 2 кн. Кн. 1 : Соціальна психологія особистості і спілкування / Л. Е. Орбан-Лембрик. — Чернівці : Книги — XXI, 2010. — 464 с.
5. Серкис Ж. В. Организационная культура школы: методика диагностики / Ж. В. Серкис // Актуальные проблемы психологии. Т. 1: Социальная психология. Психология управления. Организационная психология. — К. : Ин-т психологии им. Г. С. Костюка АПН Украины. — 2001. — Вып. 1. — С. 240—245.
6. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Е. В. Сидоренко — СПб. : Речь, 2004. — 350 с.
7. Элвессон М. Организационная культура / Мэтс Элвессон ; пер. с англ. — Харьков : Гуманитарный Центр, 2005. — 460 с.
8. Cameron K. S. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework / Cameron, Kim S., Quinn, Robert E. — Reading, Mass. : Addison-Wesley Prentice Hall, 1999. — XVIII, 221 p.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Gordienko V. I. Analiz metodiv doslidzhennja organizacijnoji kul'turi profesijno-osvitnih seredovishh / V. I. Gordienko // Naukovi zapiski NaUKMA. — 2005. — Т. 47 : Pedagogichni, psihologichni nauki ta social'na robota. — С. 60—67.
2. Ishhuk O. V. Trening usvidomlennja vplivu organizacijnoji kul'turi vishhих navchal'nih zakladiv na stanovlennja profesijnoji identichnosti studentiv / O. V. Ishhuk // Aktual'ni problemi psihologiji. — Т. 1 : Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija : zb. nauk. pr. In-tu psihologiji imeni G. S. Kostjuka NAPN Ukrajinі / za red. : S. D. Maksimenka, L. M. Karamushki. — К. : A.S.K., 2012. — Vip. 35— С. 89—94.
3. Karamushka L. M. Psihologija organizacijnoji kul'turi (na materialі promislovih pidpriemstv) : navch. posib. / L. M. Karamushka, I. I. Snjadanko — К. ; L'viv : Kraj, 2010. — 212 s.
4. Orban-Lembrik L. E. Social'na psihologija : pidruch. dlja stud. vishh. navch. zakl. : u 2 kn. Кн. 1 : Social'na psihologija osobistosti i spil'kuvannja / L. E. Orban-Lembrik. — Chernivci : Knigi — HHI, 2010. — 464 s.
5. Serkis Zh. V. Organizacionnaja kul'tura shkoly: metodika diagnostiki / Zh. V. Serkis // Aktual'nye problemy psihologi. Т. 1: Social'naja psihologija. Psihologija upravlenija. Organizacionnaja psihologija. — К. : In-t psihologii im. G. S. Kostjuka APN Ukrainy. — 2001. — Вып. 1. — С. 240—245.
6. Sidorenko E. V. Metody matematicheskoi obrabotki v psihologii / E. V. Sidorenko — SPb. : Rech', 2004. — 350 s.
7. Jelvesson M. Organizacionnaja kul'tura / Mjets Jelvesson ; per. s angl. — Har'kov : Gumanitarnyj Centr, 2005. — 460 s.
8. Cameron K. S. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework / Cameron, Kim S., Quinn, Robert E. — Reading, Mass. : Addison-Wesley Prentice Hall, 1999. — XVIII, 221 p.

Ishchuk O.V. The features of organizational culture of institution of higher education: an analysis of student submissions. The article highlights the relevance of theoretical and empirical study of psychological characteristics of student's perception of their own organizational culture of the university, presented a methodology for evaluating of organizational culture and analysis of diagnosis. Revealed the essence of the organizational culture of the university, are features of student's perception of public institutions of higher education and of private institutions of higher education of the organizational culture of their own university. The article explains that, in public institutions of higher education the dominant types of organizational culture were the clan and market cultures. The private institutions of higher education had mainly clan culture. This example demonstrates the inconsistency of student's perception of organizational culture of institution of higher education. Detailed analysis of real student's vision by dominant type of organizational culture in their own university. Organizational Culture Assessment Instrument – OCAI allows to estimate six key parameters of organizational culture, which include: 1) the major differences; 2) the overall style of leadership; 3) HR (human resources); 4) essential communications (connection nature); 5) the strategic objectives of the operation and development; 6) the criteria for success. The psychological analysis features and provides guidance regarding the inconsistency of student's perception about the dominant type of organizational culture. This article describes the prospects for further study of the problem of the organizational culture of institution of higher education. The article states, that the research findings can be used in psychological counseling of managers and students as well as organizational culture training courses.

Keywords: organizational culture, students, state ownership, private ownership, institution of higher education, organizational culture assessment methodology, consistency ideas of students.

Відомості про автора

Ищук Ольга Вікторівна, кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри практичної психології Запорізького національного університету, м. Запоріжжя, Україна.

Ishchuk, Olga Viktorivna, PhD, senior lecturer, Department of Applied Psychology, Zaporizhzhya National University, Zaporizhzhya, Ukraine.

E-mail: Olga.ischuk@gmail.com

Отримано 22 січня 2015 р.
Рецензовано 12 лютого 2015 р.
Прийнято 26 лютого 2015 р.