

АНАЛІЗ ВПЛИВУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ НА СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ СТУДЕНТІВ

О.В. Ішук,

викладач кафедри практичної психології
Запорізького національного університету

У статті визначено зміст і основні типи організаційної культури вищого навчального закладу, розглянуто професійну ідентичність, типи професійної ідентичності, статуси професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу. Проаналізовано особливості організаційної культури вищого навчального закладу як чинника становлення професійної ідентичності студентів.

Ключові слова: організаційна культура, професійна ідентичність, вищий навчальний заклад, чинник становлення, емпіричне дослідження, статус, психологічні механізми.

В статье определено содержание и основные типы организационной культуры высшего учебного заведения, рассмотрены профессиональная идентичность, типы профессиональной идентичности, статусы профессиональной идентичности студентов высшего учебного заведения. Проанализированы особенности организационной культуры вуза как фактора становления профессиональной идентичности студентов.

Ключевые слова: организационная культура, профессиональная идентичность, высшее учебное заведение, фактор становления, эмпирическое исследование, статус, психологические механизмы.

Організаційна культура вищого навчального закладу виступає як чинник впливу на становлення особистості студента. Одну з домінуючих позицій у структурі «Я-концепції» студента під час навчання у закладі вищої освіти займає професійна складова. Задля забезпечення контролю формування професійної ідентичності студентів доцільно використовувати потенціал організаційної культури.

Враховуючи актуальність і недостатню розробленість проблеми, **метою статті** є висвітлення аналізу емпіричного дослідження особливостей організаційної культури вищого навчального закладу як чинника становлення професійної ідентичності студентів.

Отже, гіпотезою емпіричного дослідження виступало припущення, що організаційна культура вищого навчального закладу впливає на становлення професійної ідентичності студентів.

Для перевірки гіпотези було використано такі методи: теоретичні (науково-теоретичний аналіз психологічної літератури за темою дослідження, порівняльний аналіз, систематизація); емпіричні (тести, опитувальники); методи статистичної обробки даних [3; 5]. Обрахунок даних здійснювався за допомогою комп'ютерного забезпечення SPSS Statistics 17,0 та Microsoft Office Excel 2007.

Дослідницько-експериментальна робота проводилась у чотири етапи протягом 2009–2012 рр.

На *I етапі дослідження (2009 р.)* проводились: аналіз наукової психологічної літератури, присвяченої проблемам організаційної культури та ідентичності; аналіз уже існуючих емпіричних даних щодо культури вищого навчального закладу та професійної ідентичності студентів; планування власного теоретичного та емпіричного дослідження; вибір методів дослідження тощо.

II етап дослідження (2010 р.) був спрямований на вивчення особливостей уявлень студентів про існуючу організаційну культуру вищого навчального закладу та професійну ідентичність. Він складався з таких підетапів: визначення типів організаційної культури вищих навчальних закладів (методика оцінки організаційної культури (OCAI), К. Камерона та Р. Куїнна) [1; 2]; визначення особливостей «Я образу» студентів вищого навчального закладу (тест М. Куна «Хто Я?», розроблений М.Куном, Т.Макпартлендом, у модифікації Т.В.Румянцевої); вивчення типу та домінуючого компоненту професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу (опитувальник професійної ідентичності студентів у розробці У. С. Родигіної) [4]; вивчення

статусів професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу (методика вивчення професійної ідентичності (МПП), розроблена Л.Б. Шнейдер) [6].

III етап дослідження (2011–2012 рр.) був присвячений кількісному та якісному аналізу даних, отриманих на разі збору первинного матеріалу першого та другого етапів дослідження. Обрахунок даних здійснювався за допомогою комп'ютерного забезпечення SPSS Statistics 17,0 та Microsoft Office Excel 2007. Основні методи статистичної обробки даних – кількісний аналіз із застосуванням кореляційного аналізу, непараметричних методів перевірки статистичних гіпотез (критерії χ^2 -Пірсона, χ_r^2 -Фрідмана, U-Манна-Вітні, Н-Крускала-Волліса) [3; 5]. Домінуючими методами якісної інтерпретації стали аналіз, синтез, порівняння, абстрагування, узагальнення, критична систематизація наукової літератури з питань організаційної культури та професійної ідентичності.

На IV етапі дослідження (2011 р.) було розроблено та проведено тренінг усвідомлення впливу організаційної культури вищих навчальних закладів на становлення професійної ідентичності студентів.

Було використано систему інтерактивних методів і форм навчання (міні-лекції, «криголами», мультимедійні презентації, групові обговорення, метод незавершених речень, різний діагностичний інструментарій, корекційно-розвивальні вправи, рефлексивний аналіз, фотоколажі, аналіз професійних ситуацій тощо).

У дослідженні організаційної культури вищого навчального закладу як чинника становлення професійної ідентичності, брали участь 619 студентів із вищого навчального закладу м. Запоріжжя (ВНЗ А) (373 особи) та з вищого навчального закладу м. Івано-Франківськ (ВНЗ В) (246 студентів). Вік досліджуваних – від 16 до 31 року.

Зазначимо, що в цьому емпіричному дослідженні було виявлено основні характеристики власного сприйняття студентами самих себе, основні соціально-психологічні особливості «Я образу» особистості студента, наявні типи професійної ідентичності студентів, основні вектори професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу та уявлення студентів відносно домінуючого профілю організаційної культури у вищому навчальному закладі.

Отже, за результатами методики «Хто Я?», розробленої М. Куном і Т. Макпартлендом, у модифікації Т.В.Румянцевої, отримані дані були перетворені в рангову шкалу, тобто визначено, яке місце посідає професійна ідентичність у «Я-образі» студентів кожного університету. Далі, цим виборам присвоюємо ранг (ранг 1,0 – професійна ідентичність займає перше місце в самописі особистості, а ранг 8,5 – останнє). Тож, чим менше ранг, тим ближче до першого місця професійна ідентичність у структурі «Я-концепції» студента.

Результати методики «Хто Я?» студентів ВНЗ А та ВНЗ В відображено на рис. 1.

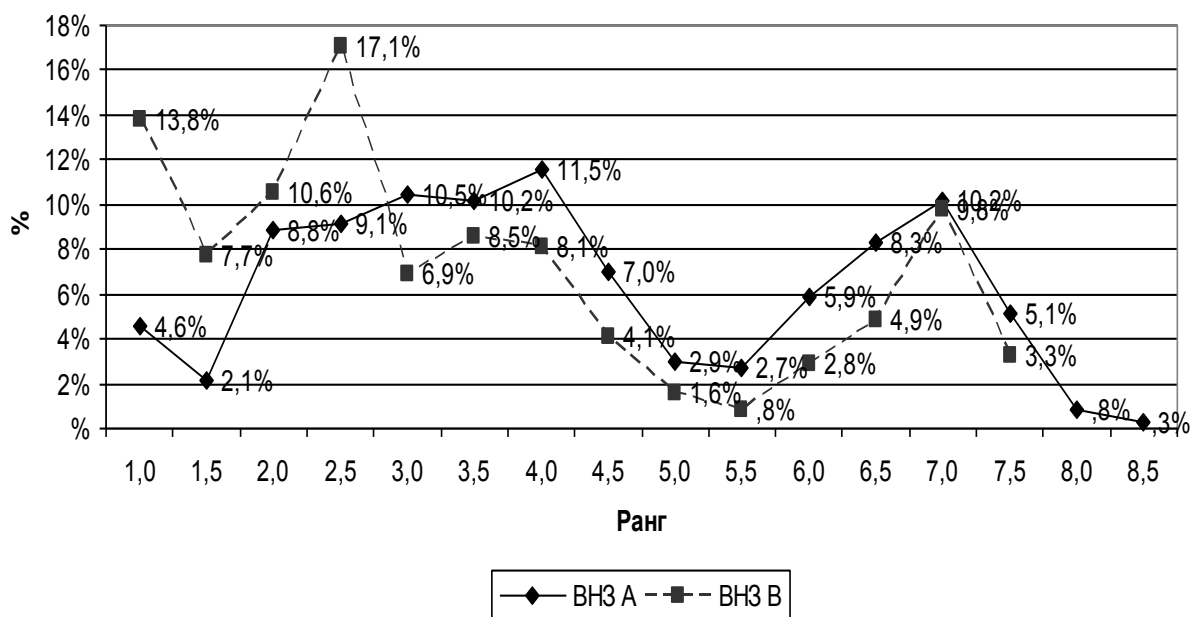


Рис. 1. Полігон розподілу діагностичних показників студентів ВНЗ А та ВНЗ В за шкалою професійна ідентичність (за М. Куном)

Отже, визначено, що невеликий відсоток студентів *ВНЗ А* виділили домінуючим показником професійну складову у власній структурі «Я образу». Але все ж таки, у більшості респондентів професійна ідентичність серед інших характеристик займає домінуючі позиції (ранг 2 – 8,8%, ранг 2,5 – 9,1%, ранг 3 – 10,5%, ранг 3,5 – 10,2%, ранг 4 – 11,5%). Тобто майже для 50% студентської молоді *ВНЗ А* є значущим власний образ «Я-як-Професіонал». У студентів *ВНЗ В* професійна ідентичність у структурі власного «Я» займає одне з перших місць за результатами діагностичної методики «Хто Я?». Рівень професійної ідентичності у самосвідомості студентів *ВНЗ В* є високим, адже ранг 1 – 13,8%, ранг 2 – 10,6%, ранг 2,5 – 17,1%.

Далі діагностувалися переваги емоційного та активного компонентів, які склалися в типі професійної ідентичності за розробкою У.С. Родигіної [4] (Табл. 1.):

Таблиця 1

Розподіл показників за типом професійної ідентичності у відповідному ВНЗ

ВНЗ	Шкала	Рівень	Емоційне відношення			Всього
			переважно негативні емоції	немає переваги	переважно позитивні емоції	
ВНЗ А	Усвідомлена активність	низький рівень	Тип 1 1,3	Тип 2 1,1	Тип 3 0,3	2,7
		середній рівень	Тип 4 7,5	Тип 5 27,1	Тип 6 7,0	41,6
		високий рівень	Тип 7 0,8	Тип 8 27,1	Тип 9 27,9	55,8
	Всього%		9,7	55,2	35,1	100
ВНЗ В	Усвідомлена активність	низький рівень	Тип 1 0,4	Тип 2 1,6	Тип 3 0,4	2,4
		середній рівень	Тип 4 1,6	Тип 5 24,4	Тип 6 19,1	45,1
		високий рівень	Тип 7 0,8	Тип 8 8,9	Тип 9 42,7	52,4
	Всього%		2,8	35	62,2	100

Отже, отримані частотні характеристики засвідчили, що в 55,2% студентів *ВНЗ А* немає явної переваги негативних або позитивних емоцій за шкалою емоційного ставлення. Що стосується негативних емоцій, то їх відчувають 9,7% реципієнтів до власної майбутньої професії, а от 35,1% відчувають лише переважно позитивні емоції. Дослідження шкали усвідомленої активності засвідчило, що 2,7% студентів продемонстрували низький рівень, 41,5% – середній і 55,8% – високий рівень активності до майбутньої професії. Тобто, загалом, студенти *ВНЗ А* прагнуть працювати за спеціальністю, але не знають, як до цього ставитись.

За результатами опитувальника професійної ідентичності студентів у розробці У. С. Родигіної [4] виявилось, що в 34,9% студентів *ВНЗ В* немає явної переваги емоцій стосовно майбутньої професії, відчувають переважно негативні емоції 2,9% студентів, позитивні емоції до майбутньої професії мають 62,2% студентів університету. А от низький рівень активності до майбутньої професійної діяльності мають 2,5% респондентів, середній – 45,1% і 52,4% студентської молоді відчувають усвідомлене бажання активно працювати за спеціальністю.

Більш наочно результати демонструє графік порівняння кількісних показників кожного типу (рис. 2.).

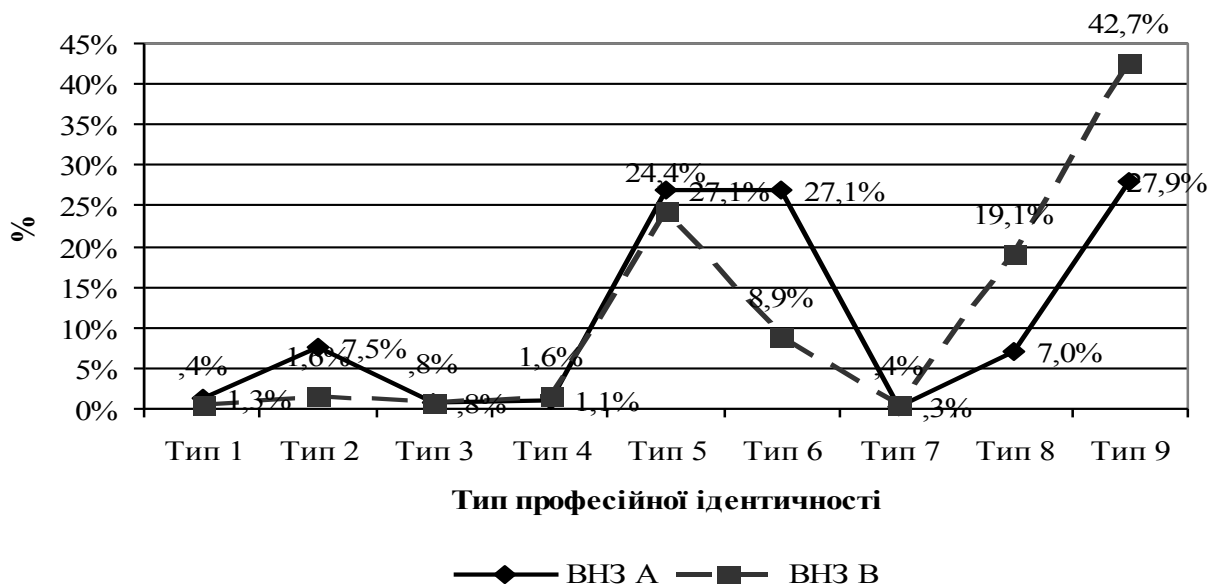


Рис. 2. Полігон розподілу діагностичних даних студентів *ВНЗ А* та *ВНЗ В* за типами професійної ідентичності (У.С. Родигіна)

Тож, розподіливши показники активного й емоційного компонентів, ми отримали типи професійної ідентичності. Серед домінуючих Тип 5 – 27,1%, Тип 8 – 27,1%, Тип 9 – 27,9%, що свідчить про високий рівень професійної ідентичності студентів *ВНЗ А*. Отже, Тип 9 характеризується активною позицією, що супроводжується позитивними емоціями щодо майбутньої професії та займає в студентів *ВНЗ А* домінуючу позицію. Можемо говорити, що в цих студентів професійна ідентичність є вираженою та активною. Студенти, а саме 27,9%, які уособлюють цей тип, схильні вважати, що професія, яку вони отримують задовольняє їхнім потребам і запитам, саме в ній вони бачать своє покликання та спосіб самореалізації. Цей відсоток респондентів пов'язує своє майбутнє саме з отримуваною професією і прагне розвиватися саме у «своєму» професійному спрямуванні. Тип 8 також займає одну з домінуючих позицій і 27,1% респондентів вважає, що вони не відчувають яскравих позитивних емоцій по відношенню до майбутньої професії, але займають активну позицію в професії, яку У.С. Родигіна [4] позначає як позиція «суб'єкта». Тобто, ці студенти чітко визначають собі мету в професійній сфері та прагнуть її досягти, планують своє життя в руслі професії, тобто емоційна складова для них не є такою важливою. Тип 5, що має 27,1% відповідей респондентів, характеризується середньою активною позицією, що супроводжується нейтральними емоціями щодо майбутньої професії. Тобто, у студентів цього типу немає виражених тенденцій і прагнень відносно майбутньої професії. Звичайно, потенційно студенти Типу 5 за певних обставин можуть перейти в будь-який інший тип і на це треба зважати, адже завдяки цілеспрямованому впливу чинників організаційної культури можливе збільшення позитивного емоційного ставлення та активної позиції стосовно професії, яку студент отримує.

А от студенти *ВНЗ В* у груповому заліку виявляють домінуючим Тип 9 професійної ідентичності – 42,7% респондентів активні та позитивно емоційно налаштовані на майбутню професію. Студенти цього типу вважають, що професія задовольняє їх потребам і запитам, саме в ній вони бачать своє покликання і спосіб самореалізації. Вони розраховують працювати за спеціальністю, прораховують своє майбутнє відповідно до професії, яку вони отримують у вищому навчальному закладі. Студентська молодь цього типу найчастіше прагне здобути досвід практичної професійної діяльності ще навчаючись в університеті.

Результати діагностування професійної ідентичності за допомогою методики Л.Б. Шнейдер [6], що представлені в шкалі інтервалів, були оброблені, а отримані кількісні дані дали змогу визначити статус професійної ідентичності студентів, тобто перевести їх у номінативну шкалу: передчасна ідентичність, дифузна ідентичність, мораторій ідентичності, досягнута позитивна ідентичність, псевдопозитивна ідентичність. Діагностичні дані унаочнює рис. 3.

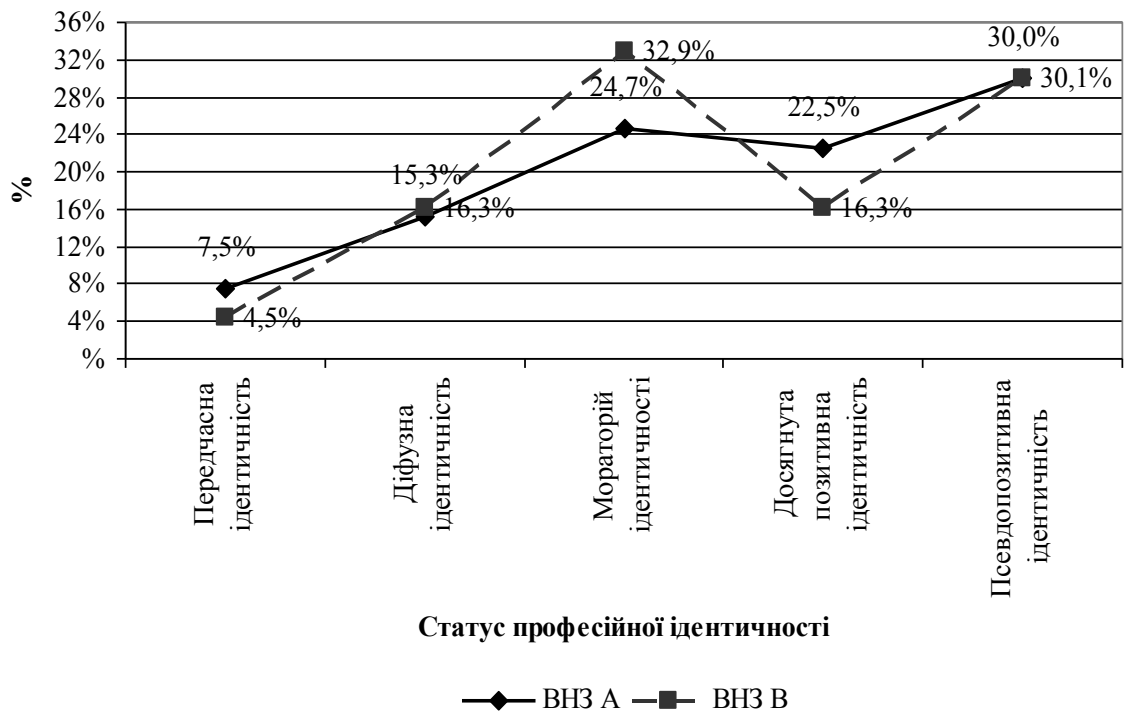


Рис. 3. Полігон розподілу показників за статусом професійної ідентичності (за методикою Л.Б. Шнейдер)

Отримані дані за методикою вивчення професійної ідентичності (МІПІ), що розроблена Л.Б. Шнейдер [6], свідчать про групову перевагу в студентів *ВНЗ А* статусу псевдопозитивної ідентичності у 30% респондентів. З отриманого матеріалу зрозуміло, що найбільший груповий показник у 32,9% студентів *ВНЗ В* займає мораторій ідентичності, тобто більшість студентів відчуває кризу власної професійної ідентичності й досить велика кількість респондентів, а саме 30%, демонструє позицію псевдопозитивної ідентичності, що свідчить про завищену неадекватну оцінку власного професійного спрямування.

Що ж стосується діагностики організаційної культури вищого навчального закладу [1], студенти *ВНЗ А* ставлять на перше місце ринкову культуру, на друге – кланову, на третє – ієрархічну і на четверте – адхократичну, причому немає різкої переваги ринкової культури над клановою, вони ніби ділять між собою домінуючу позицію.

Далі розглянемо результати діагностики студентів, які навчаються у *ВНЗ В*. Що стосується організаційної культури, на першому місці, на думку студентів *ВНЗ В*, знаходиться кланова культура, на другому – ринкова, на третьому – ієрархічна і на четвертому – адхократична, причому спостерігається різко виражена групово перевага кланової культури над іншими типами.

Діагностичні дані представників двох вищих навчальних закладів – *ВНЗ А* та *ВНЗ В* унаочнює рис. 4.

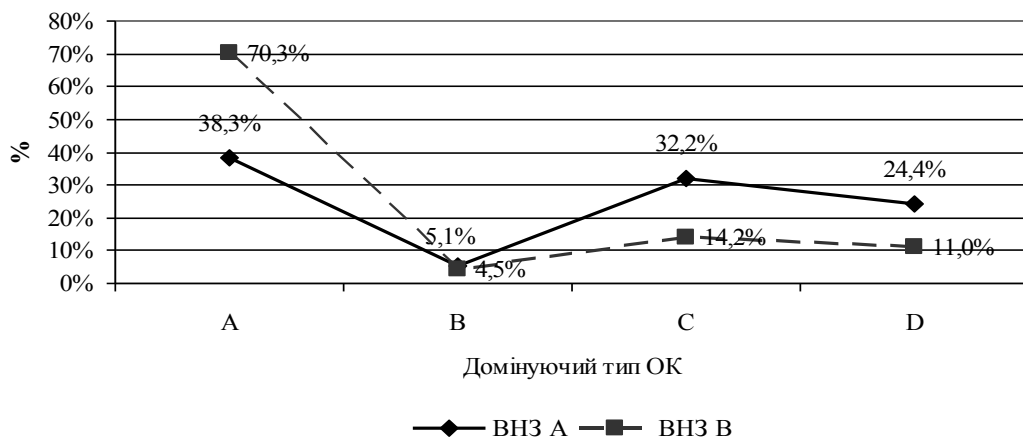


Рис. 4. Полігон розподілу показників за домінуючим типом організаційної культури вищого навчального закладу (інструмент оцінки ОСАІ за К. Камероном та Р. Куїнном)

Тож, за результатами емпіричного дослідження можна зробити висновок, що організаційна культура вищого навчального закладу значно впливає на становлення професійної ідентичності студентів. Неузгодженість уявлень студентів щодо організаційної культури власного університету формує розмитість образу особистісного «Я», його структури та змісту. Адже на прикладі *ВНЗ А*, неузгодженість бачення домінуючої культури в організації (кланова культура – А – 38,3% та ринкова культура – С – 32,2%) провокує низький рівень усвідомлення студентами власної професійної ідентичності як компонента «Я образу» особистості (ранг 4 – 11,5%, ранг 3 – 10,5%, ранг 7 – 10,2%). Окрім цього, 55,2% студентів *ВНЗ А* не відчують ані негативних, ані позитивних емоцій відносно майбутньої професії, але при цьому мають високий рівень усвідомленої активності (55,8%). Тобто, студенти готові працювати за фахом, навіть не відчуючи емоційного потягу до роботи. Усе це свідчить про невизначеність позиції по відношенню до майбутньої професії (Тип 5 – 27,1%, Тип 8 – 27,1% та Тип 9 – 27,9%). До того ж, 30% респондентів у своїх відповідях демонструє статус псевдопозитивної ідентичності, що означає неадекватно завищену оцінку власного професійного спрямування.

Результати ж дослідження респондентів з *ВНЗ В* свідчать про узгодженість уявлень стосовно домінуючого типу організаційної культури (кланова культура – А – 70,3%) вищого навчального закладу. Професійна ідентичність у структурі «Я образу» особистості студента займає перші місця серед інших характеристик (ранг 2,5 – 17,1%, ранг 1 – 13,8%), це підтверджується й результатами опитувальника професійної ідентичності студентів у розробці У. С. Родигіної. 62,2% студентів *ВНЗ В* продемонструвало переважно позитивні емоції і 52,4% високий рівень усвідомленої активності стосовно майбутньої професії. Усе це свідчить про активну позицію, що супроводжується позитивними емоціями по відношенню до майбутньої професії (Тип 9 – 42,7%). Окрім цього, 32,9% респондентів відчують кризу власної професійної ідентичності, про що свідчить статус мораторій ідентичності.

Отже, підсумовуючи, можемо зробити висновок, що в нашій статі проаналізовано певні закономірності розвитку професійної ідентичності студентської молоді в залежності від домінуючого типу організаційної культури вищого навчального закладу та узгодженості уявлень студентської молоді відносно цього. Разом із тим, існують певні відмінності між типом, статусом та вектором професійної ідентичності в студентів двох різних вищих навчальних закладів – *ВНЗ А* та *ВНЗ В*. звичайно, окреслена проблема потребує подальших досліджень і теоретичних та емпіричних розробок.

Література

1. Камерон К. Диагностика и измерение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн; пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.: ил. – (Серия «Теория и практика менеджмента»).
2. Карамушка Л.М. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств): Навчальний посібник / Л.М. Карамушка, І.І. Сняданко. – К. – Львів: Край, 2010. – 212 с.
3. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. Учеб. пособие / Андрей Дмитриевич Наследов. [3-е изд., стереотип]. – СПб.: Речь, 2007. – 392 с.
4. Родыгина У.С. Психологические особенности профессиональной идентичности студентов / У.С. Родыгина // Психологическая наука и образование. – 2007. – № 4. – С. 39-51.
5. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко – СПб: ООО «Речь», 2004. – 350 с.
6. Шнейдер Л. Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики / Л. Б. Шнейдер. – М. : Московский психолого-социальный институт, 2007. – 128 с.