

Каленчук В. О. Організаційна культура університету з погляду студентів / В. О. Каленчук // Десяті Сіверянські соціально-психологічні читання: Матеріали Міжнародної наукової конференції (29 листопада 2019 року, м. Чернігів) / За наук. ред. О. Ю. Дроздова, І. І. Шлімакової. – Чернігів: НУЧК імені Т. Г. Шевченка, 2020. – С. 159-161.

Каленчук В. О.

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА УНІВЕРСИТЕТУ З ПОГЛЯДУ СТУДЕНТІВ

Створення гармонійної робочої атмосфери, в якій узгоджено працює колектив організації, забезпечується відповідністю корпоративної культури та індивідуальних характеристик співробітників, наприклад, тип прив'язаності до організації, потреба в ідентифікації, відповідність індивідуальних та організаційних цінностей та ін. Оскільки це безпосередньо пов'язано з успішною діяльністю підприємства, вітчизняні та зарубіжні вчені частіше звертають увагу на цю проблему (Несмеянова Р.К. & Ліпатов С.О., 2018). Вони вивчають взаємозв'язки та взаємовпливи різних змінних, які описують життя організації. Американські дослідники К. Камерон та Р. Куїнн вважають, що будь-яка організація має свою культуру, яку усвідомлюють її співробітники (Камерон & Куїнн, 2001). На думку П. Вейлла, культура формує у членів даної культурної спільноти унікальну та спільну для них психологію (Вейлл, 1993).

Під корпоративною культурою розуміємо систему колективних уявлень про норми, цінності, способи поведінки, які приймаються всіма членами організації. Оскільки людина є істотою соціальною, для неї важливо усвідомлювати свою належність до тієї або іншої суспільної групи, зокрема, до корпорації, в якій він працює. Крім того, ідентифікація з організацією, як правило, схвалюється з боку керівництва, оскільки вона забезпечує згуртованість та є запорукою спільного успіху організації (Ешфорт, Маїл, 2012).

Привабливість корпоративної культури розуміється як позитивне емоційно-оцінне ставлення співробітників до різних характеристик культури організації. Саме тому, на думку, Р.С. Несмеянової, вона може стати важливим

індикатором успішного перебігу організаційних процесів. Проте, існують й інші змінні, які можуть безпосередньо або непрямо впливати на них, наприклад, відповідність особистих цінностей співробітників тим, які прийняті в організації. У свою чергу, сукупність цінностей організації дозволяє регламентувати внутрішній розпорядок та створювати бажані моделі поведінки співробітників.

Установки та цінності індивіда створюють особливості сприйняття навколишньої дійсності. Співробітники оцінюють та категоризують ціннісні характеристики своєї організації як соціальної системи, і можливий варіант, що вони будуть ідентифікуватися з тими організаціями, цінності яких сприймаються як відповідні, або принаймні, не суперечливі до їх особистих.

Коли працівник сприймає культуру, яка існує в його організації, як чітку ієрархічну структуру з жорстко фіксованими законами та нормами, то він, скоріше за все, буде прагнути зберегти дистанцію між собою та колегами. Відсутність ототожнення працівника з місцем його роботи, мабуть, існує, коли на його підприємстві немає традицій, правил, жорсткого розподілу ролей, акцент зроблено на нестандартний підхід та творчість.

Культура, яка ґрунтується на принципах співробітництва, згоди та взаємозамінності, передбачає договірний розподіл ролей, позитивно оцінюється співробітниками. Крім того, коли член організації вважає своє місце роботи привабливим, або у нього наявна потреба в ототожненні себе з групою, то, мабуть, його особисті життєві цінності узгоджуються з цінностями організації. Тобто виникненню ідентифікації сприяє сформована потреба в ній (Сокуренко М.Б., 2010).

Коли співробітник вважає, що в його організації існує ієрархічна влада з жорсткими законами, стабільним розподілом функцій та ролей, він, мабуть, не буде сприймати її як привабливу для себе. Якщо він вважає, що його організація є адаптивною, розподіл ролей відбувається на основі взаємної згоди, тоді у нього не формується бажання тримати дистанцію з колегами. При сприйнятті культури, в якій цінується спільна діяльність, що базується на

домовленості, у співробітників, скоріше за все, не буде формуватися ідентифікація з нею. Негативна та нейтральна форма ідентифікації, скоріше за все, не формується, коли у працівника є позитивне емоційне ставлення до неї. Коли він займає нейтральну позицію, то, його цінності не збігаються з корпоративними цінностями (Онищенко О.В., 2011).

Нами проведено емпіричне дослідження організаційної культури закладу вищої освіти, в якому взяли участь 49 студентів денної форми навчання. Дослідження проведено за допомогою методики «Шкала організаційних парадигм» (Л. Константин). Методика дозволяє отримати показники за сьомма шкалами: стиль керівництва / управління; стиль комунікації; орієнтація на зміни; індивідуальні /групові орієнтації; стиль координації (самоорганізації системи); характеристики робочого середовища; стиль вирішення проблем та прийняття рішень (Ліпатов С.О., 2005).

На основі отриманих результатів можна зробити висновки:

Студенти вважають, що організація характеризується жорстким регламентом, контролем та директивністю керівництва. Бажання студентів є наявність можливості співробітництва з керівництвом університету, вільних комунікацій та акцент на взаємну згоду. Студенти бажають розширити комунікативні канали, мати більше доступу до інформації, брати більш активну участь у прийнятті спільних рішень.

Загальну обстановку студенти оцінюють як стабільну, а повсякденна робота базується на активності керівництва та незмінності вектору розвитку. Студенти висловлюють бажання, щоб внутрішня обстановка більшою мірою сприяла ефективній та багатосторонній співпраці.

Студенти зауважили, що будь-яка критика, як правило, розцінюється як прояв опозиції, та висловили побажання, щоб керівництво університету більшою мірою сприймало студентів як рівноправних та активних партнерів.

Отже, чим більшою мірою студенти сприймають організаційну культуру університету як таку, що відповідає відкритому типу, тим більшою мірою вони

вважають її привабливою для себе, процес ідентифікації відбувається більш успішно.