

УДК 316.66

DOI <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2019-2-10>

СОЦІАЛЬНИЙ СТАТУС СТУДЕНТА ЯК ЧИННИК ОЦІНКИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ УНІВЕРСИТЕТУ

STUDENT'S SOCIAL STATUS AS A FACTOR OF ASSESSMENT OF THE UNIVERSITY'S ORGANIZATIONAL CULTURE

Каленчук Валентина Олександрівнааспірант кафедри загальної
та соціальної психології

Херсонський державний університет

valentina.kalenchuk@gmail.com

ORCID 0000-0002-6550-8169

Kalenchuk Valentyna OleksandrivnaGraduate student of the Department
of General and Social Psychology

Kherson State University

valentina.kalenchuk@gmail.com

ORCID 0000-0002-6550-8169

Анотація. Перехід до нової парадигми освіти потребує від вищої школи більшої гнучкості та варіативності. Перетворення мають відбуватися і у сфері міжособистісного спілкування, що охоплює всіх учасників освітнього процесу. Вважаємо доцільним звернення до аналізу феномену організаційної культури.

Метою дослідження є з'ясування ставлення студентської молоді до організаційної культури університету залежно від соціального статусу студента в груповій взаємодії. Для проведення дослідження застосовано

Методи. «Шкала організаційних парадигм» (Л. Константин); метод соціометричних вимірів Дж. Морено, який проведено за параметричним критерієм, тобто з обмеженою кількістю виборів. Соціометрію застосовано для виявлення статусу студентів у груповій комунікації.

Результати. На основі аналізу уявлень про реальний та бажаний образи організаційної культури закладу вищої освіти з'ясовано, що організаційній культурі університету відповідає ієрархічна, бюрократична модель; бажаному образу організаційної культури відповідає демократична, спільна модель, де освітній процес характеризується високим рівнем узгодженості взаємодії. Визначено відмінності між студентами з високим та низьким статусом у рівні задоволеності реальним станом організаційної культури університету, студенти з більш високим статусом отримують певне задоволення від своєї офіційної діяльності, проте, меншою мірою зацікавлені у підтриманні емоційних стосунків зі студентами в групі, в отриманні схвалення від них. Студенти з більш високим формальним статусом, здатні до активної поведінки, до прояву ініціативи, характеризуються критичним мисленням, схильністю до аналізу ситуації, яка складається, прагненням до лідерства, бажанням брати відповідальність.

Висновки. Доведено, що існують відмінності реальної та бажаної оцінки студентською молоддю організаційної культури університету, реальна культура сприймається як більш закрита, бажаний образ культури є більш відкритим та демократичним.

Ключові слова: організаційна культура закладу вищої освіти, студентська молодь, організаційна парадигма, реальний та бажаний образи організаційної культури.

The transition to the new educational paradigm requires higher flexibility and variability from higher education. Transformations should also occur in the field of interpersonal communication, covering all participants in the educational process. Therefore, we consider it appropriate to appeal to the analysis of the phenomenon of the organizational culture. The purpose of the research is to clarify the attitude of student youth to the organizational culture of the university depending on the social status of the student in group interaction. The following methods have been applied for the research: "The scale of organizational paradigms" (L. Konstantin); J. Moreno's method of sociometric measurements, carried out according to the parametric criteria, that is, with a limited number of choices. Sociometry has been applied to identify the status of students in group communication.

Results. Based on the analysis of ideas about the real and desirable images of the organizational culture of the higher education institutions, it has been found that the organizational culture of the university corresponds to a hierarchical, bureaucratic model; the desirable image of the organizational culture corresponds to a democratic, general model, where the educational process is characterized by a high level of coherence of interaction. The differences between students with high and low status in the level of satisfaction with the real situation of the organizational culture of the university have been determined, the students with a higher status get certain pleasure from their official activities, however, they are less interested in maintaining emotional relations with students in the group, in obtaining approval from them. The students with a higher formal status, are capable of active behavior, of taking the initiative, are characterized by critical thinking, the tendency to analyze the situation that develops, the desire for leadership, the desire to take responsibility, therefore, for many parameters of the organizational culture their assessments are lower.

Conclusions. It has been proved that there are differences of the real and desirable student youth's assessment of the organizational culture, the real culture is perceived as more closed, the desirable culture is more open and democratic.

Key words: organizational culture of higher education institution, student youth, organizational paradigm, real and desired images of the organizational culture.

Вступ. Освіта на всіх етапах свого розвитку виконує роль стабілізатора та передвизначає суспільний розвиток. Сьогодні ця роль освіти не втрачає своєї актуальності, оскільки тенденції та суперечності сучасного світу висувають все нові проблеми, рішення яких залежить, у першу чергу, від сталого розвитку системи освіти. Особливе місце у збагаченні інтелектуального потенціалу країни належить вищій школі і, перш за все, університетам, які є єдиним комплексом, що реалізує функції освіти і культури, науки і нових технологій, зв'язку з виробництвом та органами влади (Шутенко, 2014).

Інноваційні підходи до траєкторії розвитку вищої освіти підтверджують бачення місії університетів як освітніх корпорацій, що здатні бути лідерами у всіх сферах суспільної діяльності. Перехід до нової парадигми освіти потребує від вищої школи більшої гнучкості та варіативності. Зміненням тільки існуючих форм організації навчальної діяльності, змісту освіти, форм та методів навчання цього досягти неможливо. Перетворення мають відбуватися і у сфері міжособистісного спілкування, що охоплює всіх учасників освітнього процесу. Тому доцільним є звернення до аналізу феномену організаційної культури. Розглядаючи організаційну культуру як похідну від управлінських дій керівництва, можна стверджувати, що вона є інструментом підвищення ефективності управління, внаслідок чого має бути досліджена детально.

З метою підвищення ефективності управління закладом вищої освіти, що є особливо важливим при входженні українських університетів до європейського освітнього простору, важливим є вдосконалення управління організаційною культурою.

Метою є з'ясування ставлення студентської молоді до організаційної культури університету залежно від соціального статусу студента в групі.

Теоретичний аналіз проблеми. Незважаючи на визнання феномену організаційної культури, погляди дослідників щодо змістового трактування даного поняття суттєво різняться (Блинова, 2010). Можна виокремити вузьке трактування організаційної культури, коли під нею розуміється модель духовних цінностей, базових колективних припущень, які набуваються групою при вирішенні проблем адаптації до зовнішнього середовища та внутрішньої інтеграції (К. Шольц, Е. Шейн та ін.). Широке трактування вносить до визначення організаційної культури, крім духовних ціннісних складових, також матеріальні (організаційні структури, архітектура фізичного простору, технології тощо) та функціональні (норми, правила, процедури, що регулюють поведінку та відносини співробітників в організації) складові. В західній психології основна увага приділяється ціннісним та функціональним складовим організаційної культури, зокрема, роботи таких дослідників як К. Камерон, Р. Куїнн (Камерон, Куїнн, 2001); Л. Константин (Липатов, 2005); В. Сате, М-Армстронг; К. Шварц, С. Девіс (Сокурєнко, 2010) та ін.

У сучасній соціальній психології під корпоративною (організаційною) культурою прийнято розуміти «систему колективних уявлень про норми, цінності, способи поведінки, що приймаються всіма членами організації» (Липатов, 1999 : 111). Суб'єктом корпоративної культури є організація.

Кожна корпорація, незалежно від своїх розмірів, має певну культуру, яка розуміється співробітниками та впізнається сторонніми спостерігачами. Як вважають зарубіжні вчені (Камерон, Куїнн, 2001; Haneberg, 2008; Chen, Yahg, 2013; Boros, Curseu & Miclea, 2011), організаційна культура або закладається засновником фірми, або формується в процесі діяльності компанії, завдяки комунікації, де керівник та співробітники спілкуються та взаємодіють один з одним. Співробітники розуміють та приймають основні поняття, переконання, загальноприйняті, норми, цінності конкретної організації, і на підставі цього створюють специфічне соціальне та фізичне оточення (Липатов, 2002).

Аналізуючи сутність організаційної культури, слід підкреслити певні відмінності у позиціях вітчизняних та зарубіжних вчених (McKinnon, Harrison, Chow & Wu, 2003). Е. Шейн говорить про культуру у контексті уявлень, що притаманні певній групі та застосовуються для створення моделі базових поведінкових норм (Шейн, 2007). У свою чергу, Т. Ю. Базаров та Б. Л. Єремін вважають, що феномен корпоративної культури проявляється у способах і стратегіях управління, нормативах поведінки, ціннісних орієнтирах та ймовірнісних очікуваннях (Базаров, Єремін, 2002).

Можна зробити висновок, що корпоративна культура є ключовим багатоаспектним явищем, під впливом якого у співробітників відбувається певною мірою синхронізація таких психічних явищ, як сприйняття, мислення та емоції. Це дозволяє теоретично вибудувати необхідні форми поведінки у відповідності до цілей, цінностей та місії організації. Благополучна адаптація, і як наслідок, ідентифікація співробітника з організацією, збільшує ймовірність відповідності їх поведінки бажаним еталонам (Несмеянова, 2018; Ловаков, Липатов, 2010).

У вітчизняній соціальній психології управління проблемами організаційної культури саме у закладах освіти присвятили свої дослідження Т. Ю. Базаров, О. С. Віханський, А. М. Занковський тощо (Солдатов, 2014).

Університетська корпорація розглядається як одна із ланок соціальної системи, що сприяє укріпленню соціального порядку, інтеграції та рівноваги. Проте у сучасній вітчизняній науці недостатньо уваги приділяється соціально-організаційному та соціально-психологічному аспектам життя закладів вищої освіти, тобто наукове психологічне обґрунтування такого напрямку як «університетський менеджмент» перебуває у стадії формування.

Сучасний університет є складною, багаторівневою організацією, що має своєрідну організаційну культуру. Специфічною особливістю організаційної культури університету є те, що вона має сукупного носія (Сокурєнко, 2010), в ролі якого виступають не

тільки викладачі та співробітники, але й студенти, склад яких постійно змінюється. Для аналізу змісту організаційної культури сучасного університету значущою інформацією є особливості уявлень основних суб'єктів освітнього процесу (студентів та викладачів) про особливості корпоративної культури їх університету. Не менш важливим є порівняльне дослідження уявлень студентів про те, яким чином викладачі оцінюють характер реальної організаційної культури та перспективи її розвитку, тобто образ бажаного майбутнього. Це положення є вірним і з іншого боку – яким чином викладачі уявляють для себе образ організаційної культури очима студентів (Сокурченко, 2010).

Студентів поєднує спільна навчальна діяльність, яка, у свою чергу, має призводити до спільної навчальної цілеспрямованості. У навчальних групах студентів існує своя соціальна структура. Всередині цієї соціальної структури кожний член групи займає певне місце. Навчальний колектив з погляду аналізу його структури, може розглядатися з двох боків: по-перше, він є об'єктом і результатом цілеспрямованих впливів педагогів, які визначають деякі його особливості (види і характер діяльності, організаційну структуру тощо); з іншого боку, навчальний колектив – є самостійним соціально-психологічним організмом.

Всередині колективу існують ділові та особисті стосунки. Потреба у спілкуванні, яка є притаманною кожному студенту, не однаково задовольняється різними членами групи, оскільки для кожної людини у групі виникає своя неповторна ситуація спілкування. Внаслідок цього, кожний студент займає своє особливе положення і в системі ділових, і в системі особистих відносин. Таке положення людини у групі має назву соціометричний статус, який вказує на міру залученості людини до певної системи.

Соціометричний статус визначається через переваги та відторгнення, які отримує певна людина від інших членів групи. Він може бути більш високим або більш низьким залежно від ставлення інших членів групи, від почуттів (позитивних чи негативних) на адресу даної особи.

Соціометричний статус розглядається як певний інтегратор особистісних та соціально-психологічних аспектів взаємодії людей у певному організаційному середовищі. Я. Морено вказував на те, що соціометричний статус є властивістю особистості як елемента соціометричної структури займати певну просторову позицію в ній, тобто певним чином співвідноситися з нею, що впливає на взаємодію людей у групі. При цьому соціометричний статус необхідно розглядати у формальному та неформальному аспектах. Формальний аспект, або критерій соціометричного статусу пов'язаний із такими міжособистісними відносинами у групі, які пов'язані із виконанням ролей та функцій, які задаються ззовні, з виконанням посадових обов'язків. Неформальний аспект пов'язаний більшою мірою з реалізацією міжособистісних стосунків поза офіційною структурою організації.

У дослідженні ми припустили, що положення студента у груповій структурі може впливати на оцінку ним різних параметрів організаційної культури закладу вищої освіти.

Методологія та методи. Теоретичною і методологічною базою дослідження є концепція організаційних парадигм, розроблена Л. Константином, відповідно для проведення емпіричного дослідження застосовано методику автора «Шкали організаційних парадигм» (Липатов, 2005).

Організаційна парадигма, на думку Л. Константина, це образ (модель), що містить сукупність базових і часто неявних уявлень співробітників про те, що є організація, якою вона може бути і якою вона має бути, а також спосіб сприйняття та осмислення організаційної дійсності. Автор виявив, що базовими організаційними формами є чотири парадигми: «закрита», «випадкова», «відкрита» та «синхронна». Кожна з них характеризується специфічним набором властивостей (субшкал) у галузі управління, лідерства, прийняття рішень, організації взаємодії та комунікації, психологічних особливостей людей, здатних комфортно і продуктивно працювати у рамках відповідних форм (Липатов, 2005).

В основі «закритої» системи лежать жорсткі закони, вона ґрунтується на стабільності та постійності. Влада організована ієрархічно. Переважає негативний зворотний зв'язок, система регулюється через ієрархію та суворий розподіл ролей. Для збереження стабільності цінуються лояльність, комфортність, «слухняність» співробітників.

«Випадкова» система орієнтована не на традиції, а на постійні нововведення. Енергія групи полягає в індивідуальній творчості співробітників. Чітка фіксація ролей відсутня, цінуються нонконформізм, інтереси індивіда знаходяться вище, ніж інтереси групи.

«Відкрита» система. У межах такої групи немає необхідності протиставляти інтереси індивідуума і групи. Основою системи є адаптивність та обговорення інтересів (перемовини). Будь-яка домовленість сприймається як основа спільної діяльності. Життя групи регулюється через співробітництво. Ролі визначено, але вони регулюються взаємним узгодженням. Цінуються взаємозалежність та готовність до діалогу. Ця модель групової роботи побудована на вільному та відкритому обміні інформацією та прийнятті рішення на основі консенсусу.

«Синхронна» система. Основою діяльності є узгодженість на базі домовленості, гармонія та згода. Філософія організації – бути в гармонії, що є можливим тільки на основі єдності цінностей. Ролі розподіляються, виходячи із імпліцитних очікувань.

Типи організаційних культур розміщуються в двомірному просторі: від організаційної гнучкості – до організаційної згуртованості.

Організаційна згуртованість (cohesion) розуміється у даному випадку як континуум «сили зв'язків», наявності та інтенсивності комунікацій (від високої до низької).

Організаційна гнучкість (flexibility) розуміється як континуум стабільності ціннісно-нормативної системи організації: від переваги стабільності, порядку та передбачуваності (низька гнучкість) до переваги нововведень, адаптації та змін (висока гнучкість).

На основі вивчення значної кількості організацій Л. Константином та його колегами було розроблено методику діагностики організації. Вона дозволяє виявити актуальне бачення організації її співробітниками, а також уявлення про бажаний, ідеальний стан організації. Співставлення актуальної колективної оцінки та колективного бачення організаційних перспектив надає можливість виявити траєкторію розвитку, у межах якої необхідні організаційні зміни будуть підтримуватися співробітниками.

Автор вказує, що чотири організаційні парадигми поєднуються у такий спосіб: «випадкова» співвідноситься з «відкритою» парадигмою, а «синхронна» – із «закритою». В результаті утворюються два кластери, що змістовно протилежні один одному.

Емпіричне дослідження проведено на базі Херсонського національного технічного університету, взяли участь дві студентські групи (37 осіб).

Методика «Шкала організаційних парадигм» (Л. Константин) складається з тестової брошури та реєстраційного бланку, на якому респонденти фіксують свої відповіді. Опитувальник містить 25 блоків, кожний з яких є твердженням та чотирма варіантами відповідей. Респондент має на основі порівняння чотирьох варіантів висловлювань обрати те, що на його думку, найкраще характеризує організацію. Твердження з варіантами закінчень є конкретизованими описаннями однієї із чотирьох організаційних моделей (парадигм).

Крім того, пункти опитувальника поєднані у сім шкал: 1) стиль керівництва / управління; 2) стиль комунікації; 3) орієнтація на зміни; 4) індивідуальні / групові орієнтації; 5) стиль координації (самоорганізації системи); 6) характеристики робочого середовища; 7) стиль вирішення проблем та прийняття рішень. Частина блоків суджень працює одночасно на декілька субшкал.

Другою методикою емпіричного дослідження було обрано метод соціометричних вимірів Я. Морено. Він проведений за параметричним критерієм, тобто з обмеженою кількістю виборів (запропоновано 3 вибори). Соціометрія проведена для виявлення статусу студентів у груповій комунікації. Запропоновано зробити тільки позитивні вибори, питання, від-

повідно до мети нашого дослідження, стосувалося ділових взаємовідносин у студентському колективі. Вважаємо, що соціометрична процедура відображає неформальний статус особистості у групі.

Статистичну обробку емпіричних даних здійснено за допомогою статистичних програм «SPSS» (версія 23.0) та «MS Excel». Для розрахунку коефіцієнтів кореляції застосовано коефіцієнт кореляції Спірмена, для доведення статистичної різниці між групами застосовано t-критерій Ст'юдента.

Результати та дискусії. Результати порівняльного аналізу оцінок студентами реального та бажаного образів організаційної культури університету представлено у таблиці 1.

На основі аналізу уявлень про реальний та бажаний образи організаційної культури закладу вищої освіти, можна зробити такі висновки: організаційній культурі університету відповідає ієрархічна, бюрократична модель; бажаному образу організаційної культури відповідає демократична, спільна модель, де освітній процес характеризується високим рівнем емпатії та узгодженості взаємодії. Отримано статистично значущі відмінності між оцінками реальної організаційної культури університету, яка виявилася більш закритою, та оцінками бажаної культури університету, яка переважно очима студентів має бути відкритою ($t = 2,62$; $p \leq 0,05$).

Для з'ясування статистичних взаємозв'язків між соціальним статусом студента у навчальному колективі та оцінками параметрів організаційної культури, застосовано кореляційний аналіз. Для розрахунку взято показники неформального статусу (отриманого за соціометричною процедурою) та формального статусу студента. Ми вважали, що студенти, які є старостами груп, профорганами, членами студентського парламенту, студентської ради та інших форм студентського самоврядування, мають більш високий формальний статус порівняно із іншими студентами.

Нами отримано статистично значущі кореляційні зв'язки між такими параметрами: формальний статус на статистично значущому рівні пов'язаний із параметром «стиль управління» ($r = 0,362$; $p \leq 0,05$), тобто студенти, які активно задіяні у студентському самоврядуванні, вважають стиль керівництва, що притаманний університету, більш демократичним та відкритим. Такі ж результати отримано з показником неформального статусу ($r = 0,318$; $p \leq 0,05$), тобто студенти, які всередині групової структури почуваються комфортно, безпечно, займають переважно

Таблиця 1

Результати оцінок студентами реальної та бажаної організаційної культури (n=37)

№	Організаційні парадигми	Оцінки реальної організаційної культури	Оцінки бажаної організаційної культури	t-критерій	Рівень значущості
1	Закрита	8,6	3,9	2,69	$p < 0,05$
2	Випадкова	6,7	6,5	–	–
3	Відкрита	6,1	10,4	2,72	$p < 0,05$
4	Синхронна	4,9	3,7	–	–

Таблиця 2

Кореляційні взаємозв'язки між показниками організаційної культури університету та соціальним статусом студента (n = 37)

	Назва шкал	Формальний статус	Неформальний статус
1	стиль керівництва / управління	0,362	0,318
2	стиль комунікації	–	0,354
3	орієнтація на зміни	0,328	–
4	індивідуальні /групові орієнтації	0,413	0,317
5	стиль координації (самоорганізації системи)	–	–
6	характеристики робочого середовища	–	–
7	стиль вирішення проблем та прийняття рішень	0,341	0,377

лідуючі позиції, загалом оцінюють організаційну культуру закладу вищої освіти як відкрити, а стиль управління – як демократичний, спрямований на інтереси суб'єктів освітнього процесу.

Виявлено зв'язок між «стилем комунікації» та неформальним статусом студента у внутрішньо-груповій структурі ($r = 0,354$; $p \leq 0,05$), що свідчить про переважно позитивні оцінки стилю комунікації, як елементу організаційної культури, студентами, що мають високий статус, тобто користуються повагою, авторитетом з боку інших членів студентського колективу.

Цікавою є взаємозалежність між «орієнтацією на зміни» та формальним статусом студентів ($r = 0,328$; $p \leq 0,05$), можна припустити, що студенти, які активно беруть участь у студентському парламенті, студентській раді, виконують обов'язки старост груп тощо, більшою мірою залучені до інноваційних процесів, що відбуваються в університеті, більшою мірою поінформовані стосовно них, тому мають позитивне ставлення до змін, які існують або які плануються у перспективі.

З такого ж погляду можуть бути пояснені кореляційні взаємозв'язки між індивідуальними або груповими орієнтаціями та формальним ($r = 0,413$; $p \leq 0,05$) і неформальним статусом студентів ($r = 0,317$; $p \leq 0,05$), тобто студенти, що мають більш високий статус у груповій структурі, переважно орієнтуються на групову взаємодію, груповий спосіб прийняття рішень, групову відповідальність, на розподіл діяльності саме в групі, на спільні проекти тощо, водночас, студенти, що мають низький статус схильні працювати одноосібно.

Цей висновок підтверджують кореляційні зв'язки між «стилем вирішення проблем та прийняття рішень» та формальним ($r = 0,341$; $p \leq 0,05$) та неформальним статусом студентів ($r = 0,377$; $p \leq 0,05$), що свідчить про перевагу загальногрупового стилю вирі-

шення проблем у студентів з високими показниками статусу порівняно із індивідуальним.

Висновки. З'ясовано, що коли студенти мають високий статус як за формальним, так і за неформальним критеріями, вони мають більший рівень задоволеності реальним станом організаційної культури університету із-за того, що вони отримують певне задоволення від своєї офіційної діяльності (можливість брати участь у проектах, конкурсах, загальних зборах, акціях і т. ін.). Вони не сприймають спілкування з іншими студентами всередині групи як важливий компонент процесу навчальної діяльності і, відповідно, меншою мірою зацікавлені у підтриманні емоційних стосунків зі студентами в групі, в отриманні схвалення та підтримки від них.

Визначено, що студенти з більш низьким соціометричним статусом будуть прагнути отримувати задоволення від процесів, які супроводжують навчальну діяльність, зокрема, від неформального спілкування з колегами, вони більшою мірою зацікавлені у підтримці позитивних емоційних стосунків з іншими студентами всередині групи.

Студенти з більш низьким соціометричним статусом за формальним та неформальним критерієм, як правило, є більш пасивними, безініціативними, байдужими, демонструють виразну тенденцію оцінювати показники організаційної культури більш позитивно. Це позитивне ставлення є наслідком залежної позиції, небажання висловлювати незгоду з рішеннями керівництва, небажанням відстоювати власну думку, що й підкреслює таку байдужу позицію у груповій взаємодії.

Навпаки, студенти з більш високим формальним статусом, здатні до активної поведінки, до прояву ініціативи, характеризуються критичним мисленням, схильністю до аналізу ситуації, яка складається, прагненням до лідерства, бажанням брати відповідальність.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Блинова, О. Є. Психологічна культура: аналіз змісту поняття. *Проблеми загальної та педагогічної психології* : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / За ред. С. Д. Максименка. К. : Гнозис, 2010. Т. XII, част. 5. С. 65-71.
2. Камерон, К., Куинн, Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. СПб: Питер, 2001. 320 с.

3. Липатов, С. А. Опросник «Шкалы организационных парадигм» Л. Л. Константина. *Журнал практического психолога*. 2005. № 2. С. 186–198.
4. Ловаков, А. В., Липатов, С. А. Организационная идентификация и представления работников об организационной культуре. *Вестник Университета (Государственный университет управления)*. 2010. № 23. С. 50–54.
5. Несмеянова, Р. К. Связь социально-демографических характеристик сотрудников с их организационной идентификацией и привлекательностью для них корпоративной культуры. *Социальная психология и общество*. 2018. Том 9. № 1. С. 67–77. doi:10.17759/sps.2018090105
6. Сокурено, М. Б. Социально-психологические особенности соотнесенности представлений преподавателей и студентов об организационной культуре вуза : автореф. дисс. канд. психол. наук. Москва, 2010. 27 с.
7. Солдатов, А. В. Социометрический статус как фактор организации личностных и социально-психологических характеристик в процессе профессионального взаимодействия менеджеров среднего звена. *Фундаментальные исследования*. 2014. № 9-8. С. 1870-1875;
8. URL: <http://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=35158>
9. Шутенко, Е. Н. Самореализация студентов в современном вузе как гуманитарная проблема социализации молодежи [Электронный ресурс]. *Перспективы науки и образования*. 2014. № 1. URL: <http://pnojurnal.wordpress.com/archive/wordpress.com/archive/>
10. Boros, S., Curseu, P.L., Miclea, M. Integrative tests of a multidimensional model of organizational identification. *Social Psychology*. 2011. Vol. 42. № 2. P. 111–123. doi:10.1027/1864-9335/a000051
11. McKinnon, J. L., Harrison, G. L., Chow, C. W., Wu, A. Organizational culture: association with commitment, job satisfaction, propensity to remain, and information sharing in Taiwan. *International Journal of Business Studies*. 2003. Vol. 11. № 1. P. 25–44.

REFERENCES:

1. Blynova, O. Ye. (2010) Psykholohichna kultura: analiz zmistu poniattia [Psychological culture: analysis of the content of the concept]. *Problemy zahalnoi ta pedahohichnoi psykholohii : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii im. H. S. Kostiuks NAPN Ukrainy / Za red. S. D. Maksymenka – Problems of General and Educational Psychology: Coll. Sciences. of the Institute of Psychology*, 12(5). 65-71.
2. Kameron, K., Kuinn, R. (2001) *Diagnostika i izmenenie organizatsionnoi kultury / Per. s angl. pod red. I. V. Andreevoi [Diagnostics and organizational culture change]*. SPb : Piter [in Russian]
3. Lipatov, S. A. (2005) Opornik «Shkaly organizatsionnykh paradigim» L. L. Konstantina [Questionnaire “Scales of organizational paradigms” by L. L. Konstantin]. *Zhurnal prakticheskogo psikhologa – Journal of the Practical Psychologist*, 2. 186-198. [in Russian]
4. Lovakov, A. V., Lipatov, S. A. (2010) Organizatsionnaia identifikatsiia i predstavleniia rabotnikov ob organizatsionnoi culture [Organizational identity and employee perceptions of organizational culture]. *Vestnik Universiteta (Gosudarstvennyi universitet upravleniia) – University Herald (State University of Management)*, 23. 50-54. [in Russian]
5. Nesmeianova, R. K. (2018) Sviaz sotsialno-demograficheskikh kharakteristik sotrudnikov s ikh organizatsionnoi identifikatsiei i privlekatelnostiu dlia nikh korporativnoi kultury [The relationship of the socio-demographic characteristics of employees with their organizational identification and the attractiveness of corporate culture for them]. *Sotsialnaia psikhologiya i obshchestvo – Social Psychology and Society*, 9(1). 67-77. doi:10.17759/sps.2018090105 [in Russian]
6. Sokurenko, M. B. (2010) Sotsialno-psikhologicheskie osobennosti sootnesennosti predstavlenii prepodavatelei i studentov ob organizatsionnoi kulture vuza [Socio-psychological features of the correlation of the ideas of teachers and students about the organizational culture of the university]. *Extended abstract of candidate's thesis. Moscow* [in Russian]
7. Soldatov, A. V. (2014) Sotsiometricheskii status kak faktor organizatsii lichnostnykh i sotsialno-psikhologicheskikh kharakteristik v protsesse professionalnogo vzaimodeistviia menedzherov srednego zvena [Sociometric status as of factor in the organization of personal and socio-psychological characteristics in the process of professional interaction of middle managers]. *Fundamentalnye issledovaniia – Basic research*, 9-8. 1870-1875.
8. URL: <http://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=35158> [in Russian]
9. Shutenko, E. N. (2014) Students' self-realization in a modern university as a humanistic problem of youth socialization [Self-realization of students in a modern university as a humanitarian problem of youth socialization]. *Perspektivy nauki i obrazovaniia – Perspectives of science and education*, 1. Available at: <http://pnojurnal>. [in Russian]
10. Boros S., Curseu P.L., & Miclea M. (2011) Integrative tests of a multidimensional model of organizational identification. *Social Psychology*, 42(2). 111-123. doi:10.1027/1864-9335/a000051
11. McKinnon J. L., Harrison G. L., Chow C. W., & Wu A. (2003) Organizational culture: association with commitment, job satisfaction, propensity to remain, and information sharing in Taiwan. *International Journal of Business Studies*, 11(1). 25-44.

Стаття надійшла до редакції 23.09.2019.
The article was received 23 September 2019.