

ВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ НА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНУ АДАПТАЦІЮ МОЛОДОГО ВИКЛАДАЧА

Ю.В. Конюшенко

*магістр психології, здобувач кафедри психології і педагогіки
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут»*

Статтю присвячено висвітленню результатів дослідження впливу організаційної культури вищого навчального закладу на соціально-психологічну адаптацію молодого викладача. Виокремлено та досліджено такі основні чинники даного впливу, як лояльність викладача до організації та задоволеність працею. Показано залежність соціально-психологічної адаптації від наявності сприятливої організаційної культури у вищому навчальному закладі.

Ключові слова: організаційна культура вищого навчального закладу, соціально-психологічна адаптація, лояльність до організації, задоволеність працею.

В останні роки у вітчизняній психології спостерігається підвищення інтересу до вивчення організаційної культури. Проведені дослідження свідчать, що організаційна культура впливає на успішну діяльність організації та має важливі наслідки: визначає поведінку й рівень компетентності членів організації в широкому колі соціальних ситуацій [9]. Однак проблемі організаційної культури вищих навчальних закладів (ВНЗ), ще не приділялося достатньо уваги [8]. Сьогодні нові форми організаційної культури формуються у ряді вищих закладів освіти, які прагнуть вийти за рамки застарілих норм, цінностей, регламентів і способів діяльності. Організаційна культура професійно-освітніх середовищ починає яскраво виявлятися і привертати суспільну увагу [3; 6; 11].

Незважаючи на очевидну значимість впливу організаційної культури ВНЗ на адаптацію молодого викладача, теоретичних та практичних вітчизняних досліджень із даної проблеми досить мало. Системна діяльність з інтеграції молодих викладачів до університетського середовища сьогодні є скоріш винятком аніж правилом, що негативно впливає на формування адекватної мотивації молодих викладачів та на ефективність діяльності ВНЗ в цілому [1; 5].

Виходячи з актуальності проблеми, *об'єктом* дослідження було обрано соціально-психологічну адаптацію молодих викладачів до умов вищого навчального закладу.

Предметом дослідження виступив вплив типу організаційної культури ВНЗ на соціально-психологічну адаптацію молодих викладачів.

Мета дослідження полягала у вивченні впливу особливостей організаційної культури на лояльність викладачів до вищого навчального закладу та їхню задоволеність своєю працею.

Відповідно до мети дослідження були поставлені наступні завдання:

- здійснити аналіз типу організаційної культури ВНЗ;
- дослідити особливості соціально-психологічної адаптації молодих викладачів;
- визначити психологічні умови підвищення рівня лояльності молодих викладачів та їхньої задоволеності працею.

Теоретичний аналіз огляду основних вітчизняних та зарубіжних джерел показав, що організаційна культура є складним утворенням, яке формується в процесі життєдіяльності організації та включає у себе базові уявлення про організацію, загальні цінності, норми і правила поведінки, що написані для виконання співробітниками організації. На думку багатьох дослідників, саме культура визначає неоднорідність організації, виступає її «обличчям» [11].

Оскільки організація, а в нашому дослідженні – вищий навчальний заклад, в межах соціальної психології розглядається як група, то викладачі, як члени групи, для успішної взаємодії мають бути адаптовані до середовища ВНЗ [4]. Тобто молоді викладачі повинні розділяти цінності даного ВНЗ та слідувати встановленим у ньому правилам і нормам [12; 14]. У процесі адаптації людини до організації, яку ми розуміємо як вторинну соціалізацію, у неї формується відношення до організації і до свого місця в організаційному середовищі [2].

У процесі вторинної соціалізації співробітників в організації у них формуються два основні соціальні настановлення, які віддзеркалюють: а) лояльність співробітника до організації (наскільки людину влаштовує організація, чи готова вона приймати її норми та діяти у відповідності з її інтересами); б) задоволеність власною працею (наскільки людина задоволена своїм місцем в організації, змістом та результатами своєї праці) [10; 15].

У дослідженні впливу організаційної культури на соціально-психологічну адаптацію, взяли участь молоді викладачі різних кафедр Київського Міжнародного університету, стаж викладання яких був не більше 2 років. Вибірка досліджуваних складала 30 осіб (7 чоловіків та 23 жінки).

Дослідження проводилося у два етапи. На першому етапі з молодими викладачами проводилася бесіда, під час якої їх було ознайомлено з цілями та завданнями дослідження. На другому етапі викладачам пропонувався комплекс діагностичних методик, спрямований на визначення типу організаційної культури вищого навчального закладу, рівня лояльності до нього та міри задоволеності своєю працею. До комплексу діагностичних методик були включені «Інструмент оцінки організаційної культури (OCAI)» [7], «Оцінка лояльності співробітника до організації» [13] та «Інтегральна задоволеність працею» [16].

У результаті статистичного аналізу даних, отриманих за методикою OCAI, експериментальна група молодих викладачів досліджуваного ВНЗ була умовно поділена на дві підгрупи. До першої групи увійшли 60 % опитаних викладачів, які на момент дослідження визначили тип організаційної культури ВНЗ як ієрархічний. Такий тип організаційної культури характеризується як формалізоване та структуроване місце роботи, діяльність працівників контролюється керівництвом, яке найбільше цінує прибутковість, своєчасність, передбачуваність та контроль. Адміністрація організації встановлює авторитарний стиль управління та чітку ієрархічну систему підпорядкування.

Відповідно до цього типу організаційної культури вищого навчального закладу, весь процес викладацької діяльності контролюється великою кількістю стандартизованих процедур, виконанням яких, у свою чергу, суворо відслідковує керівництво ВНЗ, а невиконання правил та норм несе за собою накладання на молодих викладачів штрафних санкцій (догани, зняття певного відсотку із заробітної плати тощо). У даному ВНЗ кожний семестр проводяться рейтингові опитування серед студентів, де вони ставлять оцінки викладачам, оцінюючи їхню професійну підготовку. Таким чином, у молодого викладача формується настанов-

лення на зовнішнє оцінювання (наприклад, в першу чергу сподобатись студентам, бо саме від них залежить позитивне чи негативне ставлення до викладача керівництва ВНЗ).

До другої підгрупи були віднесені 40 % респондентів, які вважають, що тип організаційної культури ВНЗ характеризується як ринковий. Цей тип культури визначається тим, що ВНЗ орієнтований, перш за все, на зовнішнє середовище, а не на свої внутрішні справи, тобто в даному випадку керівництво ВНЗ фокусує свою увагу на абітурієнтах, батьках студентів, партнерах тощо. Головною метою є не якість освітніх послуг, а кількість набраних студентів, націленість на займання перших місць на ринку освіти, конкурентоздатність з тими вищими навчальними закладами, які по рейтинговим опитуванням займають лідерські позиції. Респонденти вважають, що даний ВНЗ орієнтований на результат. Керівники вищого навчального закладу є твердими господарями та суворими конкурентами, вони досить самовпевнені та вимогливі. Націленість на ринок підтверджується тим, що у ВНЗ досить широко розвинута «кампанія» щодо залучення абітурієнтів: на базі вищого навчального закладу створенні підготовчі курси, кожен місяць влаштовуються ігри серед старшокласників по всім регіонам України, кожен рік організовуються ярмарки вакансій для випускників ВНЗ, а також запрошуються впливові та відомі гості для участі в університетських конференціях, круглих столах, диспутах тощо. У той же час, усі ці масові заходи жорстко контролюються адміністрацією ВНЗ.

На рисунку 1 представлені профілі актуальної і бажаної організаційної культури ВНЗ, отримані в процесі її оцінювання респондентами за методикою OCAI.

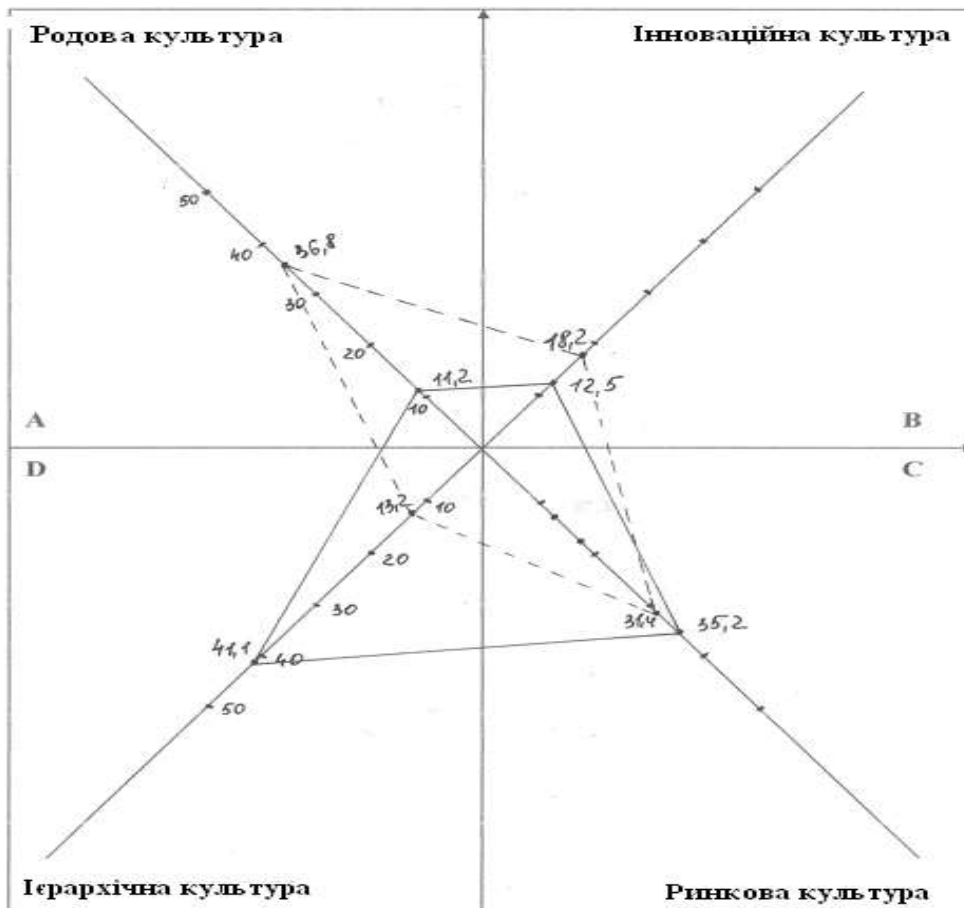
Щодо бажаного типу культури у майбутньому, експериментальна група досліджуваних також поділилася на дві підгрупи. Респонденти першої підгрупи (56,7 %) бажать у майбутньому бачити свій ВНЗ як родову (кланову) організаційну культуру. Цей тип організаційної культури ВНЗ характеризується тим, що всі члени колективу розділяють цінності та цілі організації, є згуртованими, кожен відчуває себе і як індивідуальність, і як спільне «Ми». Молоді викладачі хотіли б замість формальних правил і процедур, яким підпорядкована їхня діяльність, брати участь у спільній роботі, а їхню професійну підготовку оцінювали б не студенти та керівництво, а колеги – старші викладачі, які працюють разом з ними. Респонденти бажать відверто висловлювати свої думки та пропозиції з покращення власної роботи та підвищення ефективності діяльності ВНЗ у цілому. Пріоритетами такого типу культури є створення всередині ВНЗ гуманного

ставлення до внутрішнього та зовнішнього середовища, необхідність організації спільної роботи із зовнішнім оточенням, турбота про підвищення професійного рівня викладання, прояв відданості справі та відданості ВНЗ.

У даному типі культурі до найбільш цінних критеріїв ефективності відносяться згуртованість, високий рівень моралі та задоволеність молодими викладачами умовами праці, розвиток людських ресурсів. Якщо в даному ВНЗ буде культивуватись ідея спільної праці, якщо кожен буде брати участь в обговоренні певної проблеми і якщо його пропозиції будуть прийматися до уваги, то відповідно, у молодих викладачів буде збільшуватися задоволеність

працею. Саме це і буде забезпечувати ефективність функціонування вищого навчального закладу.

Друга підгрупа молодих викладачів, до якої увійшли 43,3 % респондентів, у майбутньому хотіла б бачити у ВНЗ ринковий тип організаційної культури. Для даної групи респондентів головною метою їх роботи є виконання завдання, сформульованого керівництвом. Їх влаштовує авторитарний стиль керівництва, а найголовнішим є займання лідерських позицій на ринку освіти. Гасло «перемагати» зумовлює успіх молодих викладачів, віднесених до другої підгрупи.



— — актуальний профіль; ---- — бажаний профіль

Рис. 1 Результати оцінювання молодими викладачами організаційної культури ВНЗ

Дослідження особливостей соціально-психологічної адаптації або вторинної соціалізації молодих викладачів, здійснювалося за допомогою вимірювання рівнів їхньої задоволеності працею та лояльності до свого ВНЗ.

Визначення рівнів задоволеності молодих викладачів своєю працею здійснювалося за методикою «Інтегральна задоволеність працею» [16]. Дана методика дозволяє оцінити не тільки загальну задоволеність своєю працею, але і оцінити такі її складові, як зацікавленість

у виконуваній роботі, задоволеність взаємовідносинами з співробітниками та керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, задоволеність умовами та організацією праці та інші. Методика складається з 18 тверджень та трьох варіантів відповідей.

Результати статистичного групування відповідей молодих викладачів згідно рівнів їхньої задоволеності своєю працею представлені у таблиці 1.

Таблиця 1

Розподіл молодих викладачів згідно рівнів їхньої задоволеності працею, %

Рівні задоволеності працею	Компоненти загальної задоволеності працею								Загальна задоволеність працею
	Задоволеність працею	Задоволеність досягненнями у роботі	Задоволеність взаємовідносинами із співробітниками	Задоволеність взаємовідносинами із керівництвом	Рівень домагань у професійній діяльності	Перевага виконуваний праці високому заробітку	Задоволеність умовами праці	Професійна відповідальність	
Високий	10	23,3	56,7	6,7	16,7	13,3	33,3	33,3	23,3
Середній	73,3	43,3	33,3	40	60	20	56,7	33,3	66,7
Низький	16,7	33,3	10	53,3	23,3	66,7	10	33,3	10

Як видно з таблиці 1, високий рівень задоволеності працею показали 23,3 % молодих викладачів, які взяли участь у дослідженні. Це може свідчити, що дані респонденти знайшли своє призначення, їх внутрішній рівень домагань повністю співпадає з нормами та правилами, що висуває до них вищий навчальний заклад, тобто організаційна культура ВНЗ є досить сприятливою для професійного розвитку молодих викладачів і становлення їх як особистості.

10 % респондентів відчувають незадоволеність працею, мають слабку зацікавленість у своїй роботі або взагалі мають байдуже відношення до неї, що часто виникає під впливом різного роду організаційно-технічних недоліків, через зайву нервозність, роздратування, перебої у роботі. Це також може свідчити про те, що дані молоді викладачі ще не визначилися зі своїм професійним майбутнім і тому на цій посаді мають такі низькі показники. Можливо їх не влаштовує їхнє матеріальне забезпечення. Оскільки ієрархічний тип організаційної культури ВНЗ відрізняється жорсткою форма-

лізацією та структурованістю, це може призводити до дезадаптації особистості.

Більше половини молодих викладачів (66,7 %) показали середній рівень задоволеності працею – респонденти задоволені своєю працею, але не використовують свій потенціал у повному обсязі, тому що не бачать необхідності у своїй самореалізації. Ми вважаємо, що складові загальної задоволеності працею, такі як досягнення на роботі, умови праці, взаємовідносини з колегами та керівництвом, інтерес до виконуваної роботи – можуть піддаватися змінам з боку організаційної культури ВНЗ. Тому можна казати про те, що є можливість або знизити або підвищити рівень задоволеності працею молодих викладачів.

Визначення рівнів лояльності молодих викладачів до свого ВНЗ здійснювалося за методикою «Оцінка лояльності співробітника до організації» [13], яка складається з 36 тверджень, що свідчать про відношення до організації, у якій людина працює.

Дані щодо оцінювання молодими викладачами свого рівня лояльності до вищого навчального закладу наведені у таблиці 2.

Таблиця 2

Результати оцінювання молодими викладачами рівня лояльності до ВНЗ, %

Рівень лояльності	Кількість респондентів, %
Високий	16,7
Середній	56,7
Низький	26,6

Наведені у таблиці 2 дані свідчать, що 16,7 % молодих викладачів з експериментальної групи показали високий рівень лояльності до ВНЗ. Це означає, що респонденти лояльно,

коректно та благонадійно відносяться до вищого навчального закладу, зберігають вірність цілям та інтересам, цінностям, спрямованості діяльності ВНЗ. У 26,6 % респондентів, які по-

казали низькі показники лояльності, відсутня мотивація працювати на користь організації, відстоювати його інтереси не тільки всередині самого ВНЗ, а й поза його межами. Для молодих викладачів з низьким рівнем лояльності притаманним є невисокий рівень прагнення відповідати стандартам, прийнятим у вищому навчальному закладі. Переважна частина респондентів (56,7 %) виявили середній рівень лояльності до ВНЗ, тобто досить нейтральне відношення до всього, що пов'язане з вищим навчальним закладом у якому вони працюють. На нашу думку, у подальшому ця група респондентів може підвищити або знизити показники лояльності до ВНЗ у залежності від того, у який спосіб буде здійснюватися вплив організаційної культури ВНЗ на їхню соціально-психологічну адаптацію. Оскільки це питання є досить важливим, воно потребує окремого дослідження.

Проведене дослідження дозволило зробити наступні висновки:

1. При оцінюванні типу організаційної культури, думки молодих викладачів розділилися. 60% респондентів на момент дослідження визначили тип організаційної культури ВНЗ як ієрархічний, а 40% молодих викладачів вважають, що тип організаційної культури характеризується як ринковий. Викладачі (56,7 %), націлені на спільну роботу, створення всередині ВНЗ гуманного відношення до внутрішнього та зовнішнього середовища, прояв відданості справі та відданості ВНЗ – у майбутньому бажають бачити родовий тип організаційної культури. А молоді викладачі (43,3 %) націлені на виконання завдань сформульованих керівництвом та на займання лідерських позицій на ринку освіти – бачать у майбутньому свій ВНЗ, який характеризується ринковим типом організаційної культури. Отже, в оціню-

ванні молодими викладачами організаційної культури значну роль відіграють їхні очікування щодо норм, правил, цінностей та традицій в освітньо-професійному середовищі.

2. Ієрархічний тип організаційної культури ВНЗ не сприяє ефективній соціально-психологічній адаптації молодих викладачів, що підтверджується середніми та низькими показниками задоволеності працею та лояльності до ВНЗ. 10 % респондентів не отримують задоволення від своєї роботи, а 66,7 % відзначають середній рівень задоволеності працею. При цьому 26,6 % респондентів не відчують відданості ВНЗ, не є прихильниками декларованих в організаційній культурі цілей, інтересів, цінностей, мають низький рівень емоційної прив'язаності до свого місця роботи та ідентифікації з ним. Високий рівень лояльності діагностовано лише у 16,7 % молодих викладачів, а 56,7 % респондентів показали середній рівень лояльності до свого вищого навчального закладу.

3. Вплив організаційної культури слід розглядати як психологічну умову соціально-психологічної адаптації молодих викладачів до професійної діяльності у просторі вищого навчального закладу. Зокрема, виявлення переважною частиною молодих викладачів, які взяли участь у дослідженні, середнього рівня задоволеності своєю працею та лояльності до ВНЗ свідчить, що у подальшому дані респонденти можуть підвищити або знизити ці показники. На нашу думку, для оптимізації впливу організаційної культури ВНЗ на соціально-психологічну адаптацію молодих викладачів, необхідно створити атмосферу довіри до професіоналізму молодих викладачів, розвивати їх активність та зацікавленість у результатах діяльності вищого навчального закладу тощо.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Винославська О.В.* Етико-психологічні проблеми професійної діяльності науково-педагогічних працівників вищої школи / О. В. Винославська // Психологічний ресурс простору вищої освіти. – К. : Політехніка, 2004. – Вип. 1. – С. 29-39.
2. *Винославська О.В.* Нормовідповідність і самоідентифікація в структурі ідентичності педагога / О. В. Винославська, В. Л. Зливков // Соціальна психологія. – 2006. – № 4. – С. 113-119.
3. *Винославська О.В.* Особливості соціально-психологічного клімату випускової кафедри технічного університету / О. В. Винославська // Наукові праці МАУП. – 2007. – Вип. 2 (16). – С. 182-187.
4. *Винославська О.В.* Підготовка членів педагогічного колективу до ефективної взаємодії між собою та з керівником в процесі управління освітніми закладами / О.В.Винославська, М.П.Малигіна // Управління закладами середньої освіти: психологічні аспекти. – К.: Ін-т психології ім. Г.С.Костюка АПН України, 2001. – С. 170-188.
5. *Винославська О.В.* Роль ефективної міжособистісної взаємодії викладачів з керівником та один з одним у процесі управління вищим навчальним закладом / О. В. Винославська // Актуальні проблеми психології. – К. : Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2002. – Т. 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія, ч. 3. – С. 199-203.

6. *Занковський А.Н.* Організаційна психологія / А. Н. Занковський. – М.: Флінта: МПСИ, 2002. – 648 с.
7. *Камерон К.* Діагностика і змінення організаційної культури / К. Камерон, Р. Куїн; пер. с англ. І. В. Андреевой. – СПб.: Пітер, 2001. – 320 с.
8. *Макаркін Н.П.* Роль організаційної культури в ефективному менеджменті вищого навчального закладу / Н. П. Макарін, О. Б. Томилін, А. В. Бритов // Університетське управління: практика і аналіз. – 2003. – № 5–6(28). – С. 9-13.
9. *Малінін Е.Д.* Організаційна культура і ефективність бізнесу: [навч. посібник] / Е. Д. Малінін. – М.: МПСИ, 2004. – 260 с.
10. *Мороз О.Г.* Професійна адаптація молодого вчителя / О. Г. Мороз. – К.: Вища школа, 1999. – 94 с.
11. *Організаційна психологія* [навч. посібник] / Л. В. Винокурова, І. І. Скришока; за ред. Л. В. Винокурова. – СПб.: Пітер, 2001. – 340 с.
12. *Платонов Ю. П.* Психологічні феномени поведінки персоналу в групах і організаціях / Ю. П. Платонов. – СПб.: Реч, 2007. – 488 с.
13. *Почобут Л. Г.* Організаційна соціальна психологія / Л. Г. Почобут, В. А. Тікер. – СПб.: Реч, 2000. – 290 с.
14. *Смирнов С. Д.* Педагогіка і психологія вищого навчання: від діяльності до особистості: [навч. посібник] / С. Д. Смирнов. – М.: Изд. центр «Академія», 2001. – 304 с.
15. *Уайт Г. С.* Удовільненість працею і мотивація – розробка практичних підходів до їх підвищення / Г. С. Уайт // Психологія праці і організаційна психологія: сучасний стан і перспективи розвитку: Хрестоматія / Сост. А. Б. Леонова, О. Н. Чернышова. – М., 1994. – 452 с.
16. *Фетискін Н. П.* Соціально-психологічна діагностика розвитку особистості і малих груп / Н. П. Фетискін, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М.: Изд-во Інституту Психотерапії, 2005. – 490 с.

Стаття надійшла до редакції 20.12.2010 р.