

## **ОЦЕНКА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ УНИВЕРСИТЕТА ПРЕПОДАВАТЕЛЯМИ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ**

*Е. Е. Блинова*

г. Херсон, Херсонский государственный университет  
elena.blynova@gmail.com

В статье показана взаимосвязь организационной идентичности преподавателей и их оценки корпоративной культуры университета. Показано, что значимость и позитивная валентность организационной идентичности преподавателей коррелирует с восприятием корпоративной культуры как открытой, что свидетельствует о более успешном освоении ценностей университетского сообщества в открытой партнерской среде.

Корпоративная культура университета является инструментом адаптации к изменениям во внешней среде и инструментом внутренней интеграции, что обеспечивает эффективность деятельности университета. В психологическом плане любая организация это, прежде всего, социальная группа, поэтому центральной является проблема принадлежности сотрудника к организации, его идентификация с ней [1; 2]. Поскольку современные корпорации, в том числе, и образовательные корпорации, становятся все более сложными, организационная идентификация обеспечивает сплоченность и успешность совместной деятельности. В. Е. Ashforth, М. Joshi, V. Anand, А. М. O’Leary-Kelly указывают, что организационная идентификация – это восприятие сходства и чувство единства с организацией, когда человек определяет себя через принадлежность к ней [3].

По мнению, Н. Не, А. D. Brown, организационная идентификация отражает психологическую привязанность между сотрудником и организацией, именно поэтому она способна пояснить и даже прогнозировать установки сотрудников, их линию поведения на рабочем месте [4].

В эмпирических исследованиях было показано, что мотивами для идентификации могут стать потребности в принадлежности, в самоэффективности, целостности, безопасности и т. д. (Blynova, Lappo, Kalenchuk, Agarkov, Shramko, Lymarenko, & Popovych, 2020), если организация удовлетворяет хотя бы часть из них, то вероятность принятия сотрудниками целей, ценностей организации, возрастает [5].

В основу нашего эмпирического исследования положен парадигмальный подход к изучению корпоративной культуры Л. Константина: сущность корпоративной культуры определяется образом (моделью), содержащим в себе совокупность базовых представлений сотрудника о том, что такое организация, какой она может быть, а также способ восприятия и осмысления организационной реальности. В соответствии с этим подходом выделяют четыре модели: (Липатов, 2005) закрытая, открытая, случайная, синхронная [6]. Методика «Шкала организационных парадигм» (Л. Константин) содержит 25 блоков, каждый из которых представлен утверждением и четырьмя вариантами ответов. Респонденту предлагается свой выбор сделать дважды – как он воспринимает университет сейчас, а также указать желаемое состояние корпоративной культуры университета.

Для изучения организационной идентичности использована методика М. Куна-М. Макпартленда «Кто Я» (модификация В. И. Юрченко), где испытуемый должен написать 10 ответов на вопрос «Кто Я?» и 10 ответов на вопрос «Какой Я?». Для количественной оценки организационной идентичности взято: количество характеристик, принадлежащих организационной идентичности (актуальность); суммарная усредненная ранговая позиция характеристик, относящихся к организационной идентичности (значимость); субъективная оценка организационной идентичности (валентность).

В исследовании приняли участие 26 преподавателей университетов Херсонской области, сбор первичных результатов проведен в декабре 2021 – январе 2022 года.

Результаты показали, что, по мнению преподавателей, тип корпоративной культуры является преимущественно закрытым с высоким уровнем формализации взаимоотношений между всеми субъектами образовательного процесса; по оценкам желаемого состояния корпоративной культуры зафиксировано стремление преподавателей работать в университетской среде с открытой корпоративной культурой. При этом важно подчеркнуть, что преподаватели осознают необходимость структурированности и регламентированности организации работы, а также четкого и понятного распределения ролей, обязанностей и обоснованности требований, что скорее свойственно корпоративной культуре закрытого типа.

По данным теста Куна-Макпартленда получен высокий процент в группе преподавателей характеристик, содержащих упоминания

о принадлежности к университету, что подтверждает и результат субъективной оценки организационной идентичности. Можно видеть, что, когда к показателям принадлежности к университету добавляются дополнительные характеристики, они в большинстве своем являются позитивными (например, «хороший преподаватель»).

Получены статистически значимые корреляционные связи характеристик организационной идентичности с разными моделями корпоративной культуры университета. Показатель «актуальность» организационной идентичности коррелирует с «закрытой моделью» корпоративной культуры ( $r = 0,402$ ;  $p < 0,05$ ), с «открытой моделью» ( $r = 0,413$ ;  $p < 0,05$ ), т. е. можно предположить, что качественные различия в оценивании корпоративной культуры не оказывают влияния на осознание преподавателями факта своей принадлежности к университетской среде. В то же время статистически значимая связь между показателем «значимость» организационной идентичности и «открытой моделью» корпоративной культуры ( $r = 0,398$ ;  $p < 0,05$ ), показывает, что уровень значимости своей принадлежности к университету, как организации, повышается, когда преподаватели склонны оценивать университетскую среду как в большей степени открытую, когда чувствуют поддержку со стороны администрации, привязанность к рабочему коллективу, вовлеченность в основные процессы, происходящие в университете, в том числе, в принятие важных решений.

Интересными для целей нашего исследования являются полученные корреляционные связи представлений преподавателей о разных моделях корпоративной культуры и показателя «валентность» или субъективной оценки организационной идентичности. Установлено, что когда респонденты воспринимают культуру университета как в большей степени открытую, то соответственно, уровень субъективной оценки своей организационной идентичности выше ( $r = 0,407$ ;  $p < 0,05$ ), т.е. чаще используются позитивные характеристики для самоидентификации («опытный», «понимающий», «успешный», «эффективный»). Когда корпоративная культура университета воспринимается, как закрытая ( $r = -0,412$ ;  $p < 0,05$ ), то появляются характеристики с более негативной окраской («уставший», «напряженный», «загруженный»), можно предварительно сделать вывод, что при жестком иерархическом руководстве, высоком уровне требований к сотрудникам, суровом контроле, уровень позитивности организационной идентичности уменьшается.

Наши результаты подтверждают эмпирические исследования (Сокуренко, 2010; Blader, Patil, & Packer, 2017) относительно предпосылок организационной идентификации: отличительные признаки организации, внешний престиж, степень контакта между сотрудником и организацией, уровень поддержки, важность коммуникации, поддержка и понимание руководства позитивно влияют на формирование организационной идентификации [7; 8].

**Выводы.** Показано, что, по мнению преподавателей, тип корпоративной культуры университета является преимущественно закрытым с высоким уровнем формализации взаимоотношений между всеми субъектами образовательного процесса, в то же время по оценкам желаемого типа корпоративной культуры зафиксировано стремление преподавателей работать в университете с открытым типом корпоративной культуры.

При оценивании отдельных составляющих корпоративной культуры университета у преподавателей и в реальных, и в желательных показателях преобладают иерархические формальные отношения к стилю управления, лидеру университета, целям и миссии университета, принятию решений в неопределенных ситуациях, стилю разрешения конфликтов.

Значимость и положительная валентность организационной идентичности в выборке преподавателей коррелирует с открытым типом восприятия организационной культуры.

#### Список использованной литературы

1. Липатов, С. А. Проблема взаимодействия человека и организации: концепции и направления исследований / С. А. Липатов // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2012. – № 1. – С. 85–96.
2. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. Т. Ю. Ковалевой. – СПб.: Питер, 2007. – 336 с.
3. Ashforth, B. E. Extending the expanded model of organizational identification to occupations / B. E. Ashforth, M. Joshi, V. Anand, A. M. O’Leary-Kelly // *Journal of Applied Social Psychology*. – 2013. – Vol.43. – Pp. 2426–2448.
4. He, H., Brown, A. D. Organizational identity and organizational identification: A review of the literature and suggestions for future research / H. He, A. D. Brown // *Group and Organizational Management*. – 2013. – Vol. 38 (1). – Pp. 3–35.
5. Blynova, O. Corporate culture of a higher education institution as a factor in forming students’ professional identity / O. Blynova, V. Lappo, V. Kalenchuk, O. Agarkov, I. Shramko, L. Lymarenko, I. Popovych // *REVISTA INCLUSIONES*. – 2020. – Vol. 7. / Numero Especial / Julio. – Septiembre 2020 pp. – Pp. 481–496.

6. Липатов, С. А. Опросник «Шкалы организационных парадигм» Л. Л. Константина / С. А. Липатов // Журнал практического психолога. – 2005. – № 2. – С. 186–198.

7. Сокуренок, М. Б. Реальная и желаемая модели организационной культуры вуза в представлении преподавателей и студентов [Электронный ресурс] / М. Б. Сокуренок // Психологическая наука и образование : электронный журнал. – 2010. – № 3. – Режим доступа : [www.psyedu.ru](http://www.psyedu.ru).

8. Blader, S. L. Organizational identification and workplace behavior: More than meets the eye / S. L. Blader, S. Patil, D. J. Packer // Research in Organizational Behavior. – 2017. – Vol. 37. – Pp. 19–34.

УДК 159.9-053.5

## **ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ПРЕДДЕВИАНТНЫХ ФОРМ ПОВЕДЕНИЯ У ДЕТЕЙ В ПЕРИОД АДАПТАЦИИ К ШКОЛЕ. ГЕНДЕРНЫЕ И ВОЗРАСТНЫЕ РАЗЛИЧИЯ**

*Е. С. Боброва*

Республика Беларусь, г. Минск, Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка,  
Институт психологии  
[bobrova-e-s@mail.ru](mailto:bobrova-e-s@mail.ru)

В статье рассматриваются факторы риска развития преддевиантного поведения у детей в период адаптации к школе. Отмечается, что специфические биосоциальные и психологические составляющие поведения данной группы при неблагоприятных условиях могут приводить к развитию и закреплению определенных поведенческих стереотипов.

Феномен готовности ребенка к школьному обучению является объектом междисциплинарного исследования, поскольку в аспекте приспособления важен с биологической, психологической и социальной точек зрения. Дело в том, что одни дети идут в школу в 6 лет и с легкостью адаптируются и успешно осваивают программу обучения, другие из-за недостаточной психофизической готовности, попадая в ситуацию неуспеха, переходят в разряд «трудных», что, безусловно, сказывается как на их поведении, так и успеваемости. В последнем случае возникает вопрос о целесообразности включения их в образовательную среду школы до семилетнего возраста.