

5. Яценко Л. В. Сутнісні характеристики готовності до відповідального батьківства. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді*. 2013. Вип. 17(2). С. 513-521

**Наталія ВІННИК**

*кандидат психологічних наук, старший викладач, Київський університет*

*ім. Бориса Грінченка, м. Київ, Україна*

**Вероніка БАЛАШОВА**

*здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти Київський університет*

*ім. Бориса Грінченка, м. Київ, Україна*

## **ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА САМОЕФЕКТИВНІСТЬ СТУДЕНТІВ: ЕМПІРИЧНИЙ АСПЕКТ**

Актуальність теми дослідження зумовлюється тим, що навчальне середовище впливає на становлення майбутніх фахівців не тільки в аспекті наданні знань та підготовці до професійної діяльності, а і у психологічному формуванні уявлень про свою ефективність.

Відомо, що корпоративна культура навчального закладу є багатограним поняттям, яке здатне впливати на різні аспекти життя студентів у тому числі і на їхню самофактивність.

Щодо визначення цього поняття нам імпонує твердження вчених Д. Елдріджа та А. Кромбі. А саме, що корпоративна культура – це унікальна сукупність норм, цінностей, переконань, які визначають спосіб об'єднання груп та окремих особистостей в організацію для досягнення встановлених перед нею задач [6].

Якщо дивитися на більш сучасне поняття вітчизняної авторки О. Ковтун то корпоративна культура становить ідеологію, що охоплює спільні цінності, відчуття належності до організації, інтеграцію цілей членів персоналу та господарської організації, традиції, організаційні міфи, і становить вищу форму культурного розвитку організації [4].

Тобто корпоративна культура, це набір цінностей, наявність спільної мети переконань, що ведуть організацію до досягнення поставлених перед собою ідеалів. Слід зазначити, що корпоративна культура закладів вищої освіти має свою специфіку порівняно з робочими структурами, громадськими організаціями та іншим.

Поняття самоефективності є не менш багатограним ніж корпоративна культура, на нього також впливають різні чинники, як з зовнішнього середовища так і особистісного внутрішнього. Аналіз психолого-педагогічної літератури дозволив побачити, що показник самоефективності впливає на мотивацію, актуалізацію, професійне становлення, когнітивні здібності, успішність та якість навчання, самооцінку щодо своїх знань та інше. Важливо зазначити, що юнацький вік є сенситивним в становленні самоефективності, а корпоративна культура впливає на цей процес[1].

Отже, саме тому гіпотезою дослідження було взяте те, що корпоративна культура закладу вищої освіти, у нашому випадку університету Бориса Грінченка, буде впливати на самоефективність.

Задля діагностики основних понять було взято дві методики: оцінка психологічної атмосфери в організації А.Ф Фідпера, шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема. [2,3]

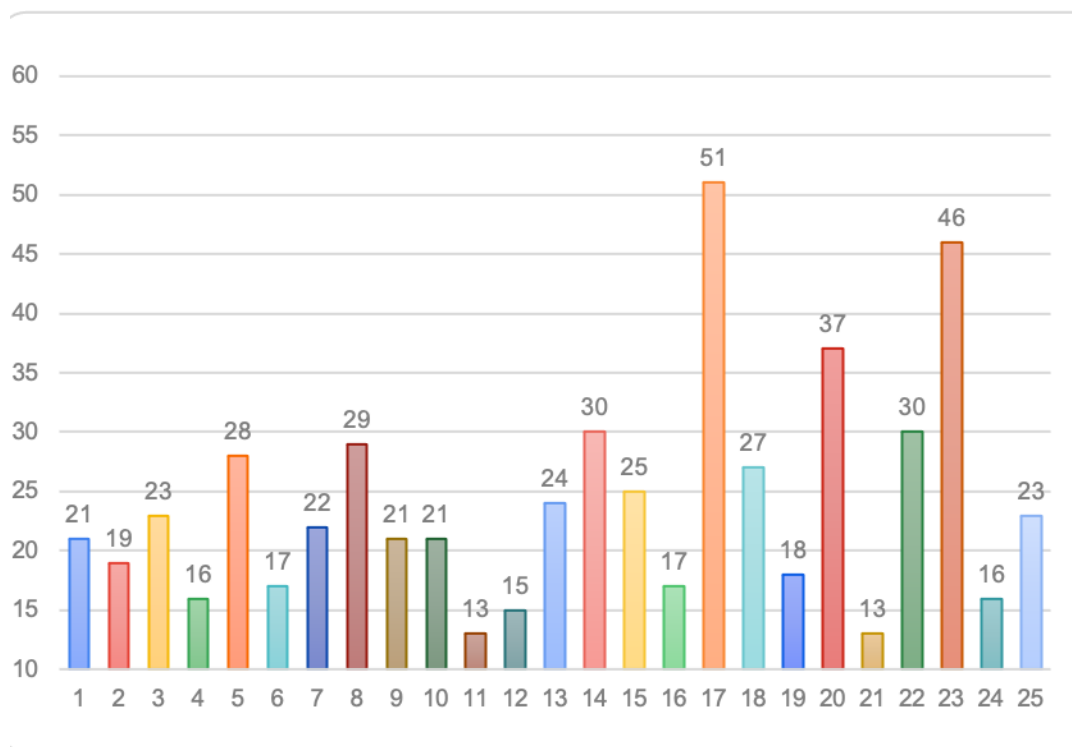
Через те що дослідження проводилось в умовах онлайн (2022-2023 рр.), то хід дослідження був дуже стислим та простим. Підготовка полягала у тому, що був структурований теоретичний матеріал по темі роботи, сформовані опитувальники, вони були надіслані респондентам, які проходили опитування на онлайн платформі Google Forms, яка автоматично збирала дані, які потім були сформовані у таблицю в додатку Ексель. У цьому додатку були створені гістограми на основі даних опитування. Саме таке графічне подання дозволяє продивитися зв'язок між двома масивами даних. Тобто, був здійснений аналіз цифрових даних на основі якого сформовані висновки щодо дослідження

Для аналізу корпоративної культури Київського університету імені Бориса Грінченка був використаний метод опитування. У проходженні двох методик

прийняли участь 25 студентів, з факультету психології, соціальної роботи та спеціальної освіти, а саме спеціальності психологія.

Першою була представлена, вже описана раніше методика оцінка психологічної атмосфери в організації А.Ф Фідпера. Результати цієї методики були обраховані для кожного окремого учасника і представлені на рисунку 1. Де, на осі Х представлено кількість балів, а на осі Y – кількість та номер кожного респондента.

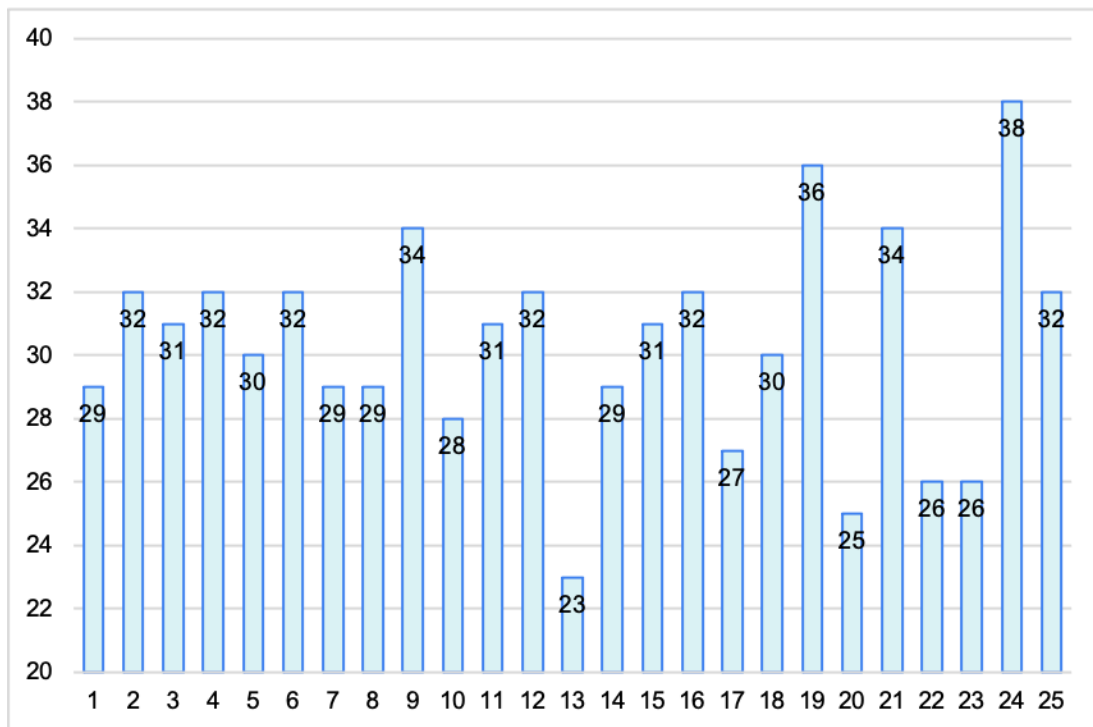
За інтерпретацією, яка надається для цього опитувальника, чим вищий бал, тим більш негативно суб'єктивно людина визначає для себе психологічну атмосферу в організації. Проте, ні один із результатів не переходить на максимальні значення методики, тобто, на бали від 60 до 80. Це може свідчити про тенденцію до доброзичливого психологічного клімату на факультеті.



**Рис. 1 Рівень оцінки психологічного клімату в організації**

Щодо шкали самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, були отримані результати, які представлені на рисунку 2. Де на осі Х представлено кількість балів, а на осі Y – кількість та номер кожного респондента.

На відміну від першої методики, де нижча кількість балів вказувала на позитивні тенденції, у цьому опитувальнику, чим вища кількість балів, тим вище показник самоефективності. У результатах присутній один показник, який є нижче за середню (20-24 бали), всі інші показники або середні (25-29), або вище за середні (30-35), або високі (36-40).



**Рис. 2 Результати дослідження самоефективності студентів**

Модою для усіх показників є – 32 бали, що є показником вище за середні самоефективності. Якщо казати про окремі показники, то в середньому найбільшу кількість балів набрало твердження: «Якщо докладу достатньо зусиль я зможу впоратися з більшістю проблем». Це може свідчити, про позицію студентів у бажанні навчатися та шукати шляхи подолання труднощів, які постають перед ним. Тобто, за результатами опитування дійсно можна прослідкувати закономірність, при якій рівень суб'єктивного відчуття психологічної атмосфери дійсно впливає на самоефективність.

Так як корпоративна культура це умовно також і культура спілкування і комунікації між студентами в цілому, то можна зробити такий висновок, що деякі аспекти корпоративної культури будуть впливати на самоефективність студентів.

У випадку Київського університету імені Бориса Грінченка, на неї можуть впливати цінності університету, традиції та заходи, які проходили в університеті, філософія та прозора політика університету.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Вінник Н. Дослідження особистісної зрілості студентів як умови успішної професійної самореалізації. Педагогічний процес: теорія і практика. Науковий журнал. – К.: Едельвейс, 2018. №3 (62). – С. 16-20. URL: <http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/24582>
2. Тест оцінки психологічної атмосфери в організації А.Ф Фідпера. URL: <https://vseosvita.ua/library/test-ocinki-psihologicnogo-klimatu-u-kolektivni-219794.html>
3. Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема. URL: <https://lib.iitta.gov.ua>
4. Концептуалізація проблематики корпоративної соціальної відповідальності / В. П. Ковтун. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. - 2018. № 3(2). С. 136-140. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu\\_ekon\\_2018\\_3%282%29\\_\\_30](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2018_3%282%29__30)
5. Офіційний сайт Київського університету імені Бориса Грінченка. URL: <https://kubg.edu.ua/prouniversitet/vizytivka/korporatyvna-kultura-universytetu/1535-korporatyvna-kultura-universytetu.html>
6. Eldridge J., Crombie A. A sociology of organization. London: Allen&Unwin, 1974. P. 86.

### Марина ВАРАКУТА

*викладач, ВНПЗ «Дніпровський гуманітарний університет», м. Дніпро;  
здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти, Класичний  
приватний університет, м. Запоріжжя, Україна*

### Ірина ПІДОПРИГОРА

*здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, ВНПЗ «Дніпровський  
гуманітарний університет», м. Дніпро, Україна*