

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Центр післядипломної освіти, заочного та дистанційного навчання

Кафедра теоретичної психології

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ  
СТУДЕНТСЬКОЇ ГРУПИ**

**кваліфікаційна робота**

здобувача вищої освіти

освітнього ступеня «бакалавр»

**Вікторії САЛУКИ**

4 курсу заочної форми навчання

спеціальність 053 «Психологія»

ОПП «Психологія»

**Науковий керівник**

кандидат психологічних наук

**Оксана БОРИСЕНКО**

**Рецензент**

кандидат психологічних наук, доцент

**Олександр КУЦІЙ**

***Кваліфікаційна робота допущена до захисту***

«04» квітня 2022 р., протокол № 9

завідувач кафедри теоретичної психології

доктор психологічних наук, професор

\_\_\_\_\_ **Зоряна КОВАЛЬЧУК**

Львів

2022

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СТУДЕНТСЬКОЇ ГРУПИ</b> .....	6
1.1. Теоретично – методологічні аспекти поняття організаційна культура .....	6
1.2. Психологічні особливості студентської групи .....	13
Висновки до першого розділу .....	20
<b>РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ПРОВЕДЕННЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СТУДЕНТСЬКОЇ ГРУПИ</b> .....	22
2.1. Етапи емпіричного дослідження .....	22
2.2. Обґрунтування методів та методик емпіричного дослідження. ....	25
2.3. Опис та аналіз вибірки емпіричного дослідження .....	28
2.4. Аналіз кореляційного дослідження та інтерпретація результатів дослідження. ....	37
2.5 Рекомендації щодо вдосконалення організаційної культури студентської груп .....	52
Висновки до другого розділу.....	58
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	60
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	62
<b>ДОДАТКИ</b> .....	67

## ВСТУП

**Актуальність теми** важлива оскільки ефективно працююча організація, в ролі якої виступає студентська група, це організація в якій розуміють необхідність підтримки організаційної культури. Яка полягає у забезпеченні гідного рівня навчального процесу, і наповнення студентських років новими, цікавими можливостями.

Організаційна культура певним чином виступає дієвим інструментом, який формує настрої студентів і забезпечує високу ефективність у роботі, а згодом і високу якість. Тому формування і підтримка організаційної культури – це одна з найважливіших завдань вищого навчального закладу.

Ігнорування процесу формування і роботи над організаційною культурою, може вкрай негативно вплинути, не лише на студентську групу, а й на весь вищий навчальний заклад. Зокрема на імідж як самого вищого навчального закладу, так і на становлення студента, як майбутнього працівника і спеціаліста вищого навчального закладу.

Для того, щоб успішно і правильно керувати процесом формування і роботи організаційної культури студентської групи у студентів, необхідно, перш за все, розглянути і проаналізувати соціальні, теоретичні і психологічні підходи, які впливають на даний феномен. Аналіз впливів дасть можливість розробити психологічно – соціально – методологічні підходи з підвищення організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів. Що дозволить студенту добре навчатись, а згодом, закінчивши навчання, стати справжнім професіоналом своєї справи.

**Об'єкт дослідження:** організаційна культура студентської групи.

**Предмет:** дослідити психологічні особливості формування організаційної культури студентської групи.

**Мета дослідження:** оцінити психологічні особливості організаційної культури студентської групи з різним рівнем мотивації до навчання, різним сприйманням соціально – психологічного клімату в групі.

Виходячи з мети дослідження було висунуто наступні **завдання**:

- 1) вивчити теоретичні підходи зарубіжних і вітчизняних психологів, проаналізувати літературні джерела, щодо організаційної культури студентської групи;
- 2) обрати методи, організувати й провести емпіричне дослідження;
- 3) провести статистичний і якісний аналіз отриманих результатів;
- 4) розробити рекомендації для вдосконалення організаційної культури студентської групи.

**Методи дослідження.** Для реалізації завдань дослідження було підбрано тести – опитувальники, анкета, емпіричні дослідження, що включали методики: «Мотивація до навчання у вузі» автор Т.Н. Ільїна, методика дослідження соціально – психологічного клімату в групі «Соціально – психологічний клімат в групі» автор Б. Паригіна, методика «Організаційна культура студентської групи» автор Сняданко І.І., методика «Шкала совісності» автор В.В. Мельников, Л.Т. Ямпольський, методика «Дослідження самооцінки» автор Т. Дембо, С.Я. Рубінштейн (за модифікацією А.М. Прихожан).

Статистична обробка даних та графічна презентація її результатів здійснювались за допомогою комп'ютерного пакету статистичних програм SPSS та PowerPoint.

**Практичне значення:** Проведенні дослідження і їхні результати можуть бути використаними у роботі вищих навчальних закладів з студентськими групами. Метою якої буде вдосконалення організаційної культури студентської групи.

**Емпірична база дослідження.** Дослідження проводилося в 2021 р. Досліджувалась студентська група ЗМС-12 ВНКЗ ЛОР «Львівський інститут медсестринства та лабораторної діагностики ім. А. Крупинського», в складі 25 осіб, з них: хлопців - 4, дівчат - 21.

**Надійність і достовірність результатів дослідження:** Надійність і вірогідність результатів дослідження забезпечувалися репрезентативністю вибірки (25 осіб), застосуванням методів адекватних меті і завданням дослідження, поєднанням кількісного і якісного аналізу.

**Структура та обсяг роботи:** Кваліфікаційна робота складається із вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел 52 найменувань, який включає найменування робіт вітчизняних і зарубіжних авторів, додатків на 26 сторінках. Робота супроводжується 7 малюнками і 18 таблицями. Загальний обсяг роботи - 61 сторінка.

# РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СТУДЕНТСЬКОЇ ГРУПИ

## 1.1. Теоретично – методологічні аспекти поняття організаційна культура

Організаційна теорія й теорія культури розвивалися приблизно в середині ХХ ст. для організацій і корпорацій. Вперше про таке поняття як «організаційна культура» згадали у своїх працях К. Левін і Х. Уайт (1936 р.). Сама ж організаційна культура починалась, як говорить М. Елвессон [52, с.26], з 1940-х років, проте вивчення її було надто поверхневим аж до початку 1980-х. О. Максименко [24, с.10] вказує, що перші роботи, у яких з'являється поняття організаційної культури, датовані початком 1950-х років, а більш детально її стали вивчати з кінця 1970-х. В цей час такі вчені, як Т. Петер, Т. Ділл, А. Кеннеді, Р. Вотермен, Е Шейн в своїх працях пропонують обґрунтоване значення організаційної культури, яке сприяє вдалому подальшому розвитку і роботі організації. В процесі вивчення і розвитку організаційної культури, ця концепція отримала загальне визнання і в подальшому ретельне вивчення даного феномену. Її почали вважати, одним із важливих інструментів впливу на ефективність роботи [24]. Виходячи з цих досліджень можна стверджувати, що культура є важливим чинником для успішної праці і існування організації, спираючись на наукові публікації у ті часи. Саме завдяки такому розголосу почали досліджувати організаційну культуру представники багатьох галузей, до числа яких входила і психологія. На думку Ж. Серкіс, «зі сторони психологічної науки, організаційна культура почала вивчатися відносно недавно, що стало початком для значення людського фактора в сучасному житті організацій різних форм і напрямків діяльності. Стосовно ж освітніх організацій, ця проблема не була об'єктом спеціальних досліджень» [43, с.190].

Термін «організаційна культура» складається із двох окремих понять – «організація» і «культура». Тому розглянемо ці два терміни нарізно. Спершу розглянемо першу складову компоненту поняття організаційної культури — організація. Поняття «організація» охоплює широке коло значень, явищ і процесів. «Кожна наука адаптує це поняття, судячи зі своїх проблем, предмету, параметрів вимірювання й багатьох інших критеріїв. Багатозначність і величина прояву і значення його впливу повинна враховуватися спеціалістами, особливо у тих випадках, коли це має досить вагомий внесок у формуванні міждисциплінарних зв'язків» [6, с.14]. Судячи з думки В. Казмиренка очевидно, що трактування поняття «організація» досить не однозначне, а тому важко пояснити це поняття з однієї точки зору, адже поняття «організація» досить жваво обговорюється у різних сферах науки. Походження поняття «організація» (з лат *organisatio* – формувати, створювати) має глибоке коріння й достатньо конкретне значення. Проте сучасна інтерпретація цього терміну зазнала видозмін і певних системних вдосконалень.

Організації дозволяють людині отримати нові можливості, проте навзаєм спонукають до певних обмежень і контролю за виконання соціальних норм.

З цього слідує, що студентська група, як функціональна система повинна мати певну основу, на якій би базувалась їхня організація і основною її характеристикою була б гнучкість, оскільки члени групи повинні реагувати на зміни середовища, але в той самий час залишатись вірними своїм цілям. Такою основою повинна бути організаційна культура, бо саме вона є вирішальною при збереженні мотивів, цілей, цінностей і найголовніше не дозволяє піддатися тиску соціальної взаємодії [49]. Тож, такі теоретичні матеріали підкреслюють

важливість і необхідність виникнення такого поняття як організаційна культура.

Студентська група як організація відображає певну систему цілей, що об'єднує людей із різними переконаннями й, у свою чергу, формує необхідні переконання у своїх співробітників і студентів. Якщо правильно керувати таким процесом, то така організація, як студентська група може мати відданих одноступіньників, які пов'язані між собою спільною метою, спільними обов'язками, переконаннями, мотивами, а саме спільно можна утвердити, що організаційна культура присутня в кожній організації, незалежно від визначень, підходів і структури, а також цілей дослідження.

Досліджуючи літературні джерела з організаційної культури немає чіткого поняття про термін «культура». Але проаналізувавши ті наукові доробки, які існують з цього питання, можна сказати, що слово «культура» походить з латинського слова «colere», яке перекладається як культивування або оброблювання та з німецького «kultur» – високий рівень цивілізації. О. Максименко пише у своїх працях, що термін «культура» все ж таки походить від латинського слова «cultura», що означає оброблювання землі, догляд [24, с.8; 38].

М. Елвессон говорить, що «культурний компонент є центральним у всіх аспектах життєвого циклу організації» [52, с.13]. Я думаю, що ця думка є вірною. Оскільки будучи членом певної організації, ми повинні дотримуватися внутрішніх правил даної організації (норм, традицій, цілей, і цінностей). Але так як і дотримуватись правил, ми маємо можливість пропонувати і запроваджувати власні, які згодом можуть включити до загальноприйнятних правил даної організації і вдало використовувати. Тож, як би там не було, а ціннісні орієнтації, почуття ідентичності, образи дії, поведінка співробітників організації, все це так чи інакше є зумовленим концептом культури організації.



Існує декілька визначень поняття «культура».

Культура – це:

- 1) сукупність матеріальних і духовних цінностей, створених людським суспільством (антична культура, культура Древньої Русі.);
- 2) сфера людської діяльності, пов'язана з мистецтвом, літературою, просвітницькою роботою. (діячі науки і культури);
- 3) рівень розвитку чого-небудь, міра відповідності зразкам (культура мовлення, поведінки, культура праці);
- 4) обізнаність, вченість, вихованість [31, с. 6].

Організаційна культура регулює діяльність людей і має певний ряд особливостей, що дає нам змогу виокремити її від суспільної культури.

До таких особливостей можна віднести:

- відносно недавня поява організаційної культури, як предмету для вивчення, що дозволяє мати велику динамічність (зміна ознак, норм, звичаїв, впровадження інновацій);
- організаційна культура панує в трудових колективах, з її допомогою регулюється порядок у стосунках між членами колективу, що виникають в процесі досягнення цілей організації і її співробітників;
- засвоєння організаційної культури відбувається не з народження і не з "чистого аркуша", тому великий вплив національної, релігійної, професійної і т. д. культур, можлива критична переробка і дія культури особи на організаційну культуру;
- на організаційну культуру сильний вплив здійснює характер діяльності організації - невеликий розмір спільноти, в якій вона виникає, дозволяє управляти нею, і на цьому рівні найбільше проявляється вплив лідера на зміст і особливості культури організації [46, с. 9].

Проаналізувавши розглянуті джерела можна узагальнити, що культура – це система цінностей, норм, правил поведінки, звичаїв та традицій, які є спільними для певної групи людей та передаються із покоління в покоління [6; 24; 43; 52; 49; 31; 46].

Тож, розглянуто основні визначення понять «організація» та «культура», доцільно перейти до аналізу безпосередньо «організаційної культури». Провівши аналіз літературних джерел і наукових доробок з питання організаційної культури, можна стверджувати, що конкретної і єдиної думки щодо визначення цього терміну немає поки що. Термін «організаційна культура» часто застосовують для того, щоби підкреслити автентичність певної організації, культура якої має досить постійний набір значень [16]. Предметність визначення організаційної культури залишається в літературі досить дискусійною й одне з небагатьох, про що можна стверджувати впевнено, це те, що культура є глибинне, все проникне, комплексне, системне й морально нейтральне явище. Існує безліч варіантів трактування поняття організаційної культури. Майкл Армстронг дав таке визначення організаційної культури, що це сукупність переконань, відносин, норм поведінки і цінностей, які є загальноприйнятими для кожного працівника організації. Їх загальна характеристика: не завжди є чітко сформульовані, проте добре працюють, коли не вказано чітко прямих інструкцій дії і взаємодії людей в певній ситуації, саме тоді вона і впливає на розвиток виконання роботи [50]. Організаційна культура – визначений спосіб мислення, котрий визнано успішним, і який допомагає правильно розуміти оточуюче середовище. (М. Елвессон, Р. Кілманн) [13]. Організаційна культура – система цінностей, сподівань, звичаїв, прикладів поведінки, формування понятійних моделей, які властиві для працівників організації й приймаються на підсвідомому рівні. (В. Кириченко, М. Мескон і Ф. Хедуори) [28]. Організаційна культура – динамічний гарант, котрий підтримує й пристосовує організацію, працівників

до мінливого сьогодення як у зовнішньому так і у внутрішньому середовищі ( Е. Кирхлер, Т. Соломанідіна) [17].

Організаційна культура є підтвердженням і результатом численної спільної роботи працівників, їх індивідуальних цінностей, переконань, пошуку прийнятних норм і правил поведінки, розподілу обов'язків, збереження прав і застосування ефективної комунікації (прийоми і методи). З одного боку, організаційна культура є продуктом людських відносин між учасниками колективу, пов'язаних спільною роботою і цілями, з іншого боку, культура дозволяє направляти і корегувати поведінку людей відповідно до раніше прийнятих і впроваджених загальноприйнятих норм і цінностей [46, с.10].

Під час вивчення організаційної культури доцільно було б розглянути її функції. Це дозволить нам більш конкретно розглянути можливості організаційної культури. Проаналізувавши літературні джерела функції можна розділити на позитивні і негативні.

Позитивні функції:

1. Відтворююча функція – відтворення найвдаліших компонентів культури, впровадження та засвоєння інновацій, продукування нових цінностей та їх накопичення.

2. Оціночно-нормативна функція - порівняння реальної поведінки людини, групи, організації з « ідеальними» нормами прийнятними в організації.

3. Пізнавальна функція – включає в себе сприяння в процесі адаптації нових працівників колективу, за допомогою пізнання та вивчення організаційної культури під час роботи в організації.

4. Смилова функція – трактується як вплив організаційної культури на світогляд людини і копіювання цінностей організації на свої власні, або ж навпаки утворюється конфлікт між ними.

5. Комунікативна функція – взаємна діяльність працівників, обмін досвідом та результатами проведеної роботи.

6. Рекреативна функція – відродження духовних сил у процесі сприйняття елементів організаційної культури, що можливе лише у випадку високого морального потенціалу організації. [33, с.10; 46, с.19; 48].  
Негативні функції:

1. Стабілізаційна функція – виникає тоді, коли стабільні цінності організації не приймають змін в організації, а навпаки чинять опір при їхньому впровадженні.

2. Функція стійкості – це організаційна культура, яка набула статусу «стабільної», при цьому вона стала постійною і стійкою до будь-яких змін, за що отримала назву «сильна». Проте разом із тим виникло і негативне відображення цієї функції, через те, що вона не здатна пристосуватись до змін, навіть найнеобхідніших

3. Функція програмування – це коли базові цінності організації, котрі стабільно використовуються, суттєво впливають на хід думок та поведінку членів організації так, що це не дозволяє персоналу пошук нових шляхів для вирішення необхідних, і в тому числі, важливих питань.  
4. Функція бар'єру – організаційна культура підприємства або угруповання однієї країни може мати сильний бар'єр (в процесі взаємодії з підприємством або угрупованням іншої країни. Тим самим видозмінити існуючу реальність

5. Функція невідповідності – організаційна культура може бути неприйнятною для працівників, в наслідок чого може знизитись ефективність праці та творчий потенціал працівників, тощо.

6. Маніпулятивна функція – організаційна культура може бути одним із засобів маніпуляції [33, с.10; 18, с.19; 45;48].

Сьогодні в науковій психологічній літературі багато публікацій, які б тією чи іншою мірою торкалися проблем організаційної культури, і саме

тому не існує єдиної системи класифікації підходів до вивчення даного феномену. Серед різноманіття авторських концепцій розгляду організаційної культури, важко визначитися, на яку парадигму спиратися при вивченні даного предмету.

## **1.2. Психологічні особливості студентської групи**

Однією з ланок педагогічної системи є студентська група. Керування і управління нею здійснюється через зворотній зв'язок: викладач – група, група – викладач (куратор). Основним елементом студентської групи є студент.

Студенти – це молоді й амбіційні люди, яким властиві всі трансформаційні психологічні процеси, що відбуваються в їхньому віці, а саме: шукають своє покликання, пробують різними шляхами реалізовуватись, вдосконалюватись, шукають нові знайомства, сенс життя, друзів, зрештою кохання, тощо. Тому певним чином студенти намагаються знайти себе в соціумі через навчальну діяльність у своїй групі. Цей термін має латинське походження, що описує людину яка старанно працює, докладає зусиль для здобуття знань. Завдяки тому, що кожен студент піддається спільному виду діяльності усі вони разом утворюють певну соціально – професійну групу, а саме студентську [39].

Студента, як особистість можна проаналізувати у трьох аспектах:

- 1) психологічний аспект, який демонструє психологічні властивості (темперамент, здібності, характер) і формує психологічні стани і процеси;
- 2) соціальний аспект, який демонструє суспільні відносини студента і приналежність до певної соціальної групи;
- 3) біологічний аспект, демонструє тип вищої нервової системи, діяльність аналізаторів, умовних та безумовних інстинктів. Цей

аспект на 80% закладений спадково, але і частково на його розвиток можуть вплинути певні умови життя.

Отож, розглядаючи вивчення психології студентської групи, то важко переоцінити її значення, тому вона потребує ретельного вивчення. Адже саме в студентській групі відбувається формування майбутнього фахівця, проходить адаптація до вищого навчального закладу, а згодом і до своєї майбутньої професійної діяльності. Існує навіть таке поняття, як груповий суб'єкт – спільність із відповідними характеристиками, групові санкції – сукупність засобів, за допомогою яких група стимулює нормативну поведінку кожного її члена [51].

**Студентська група** – загальноприйнята, незалежна, унікальна й самодостатня організація. Здатна до вирішення своїх проблем, як внутрішніх так і зовнішніх, а її активність пов'язана з соціальним життям групи, факультету, університету, вирішенням завдань соціального і морального характеру (студентські будівельні загони, участь у роботі органів студентського самоврядування тощо) [36].

За Л. С. Виготським, студентська група об'єднується за провідною діяльністю в даний проміжок часу, а саме за допомогою навчальної діяльності [6].

Лузан П. Г. і Жалдак Л. М. [23, с. 53] помітили, що вже з перших проявів діяльності студентської групи її слід розглядати і вивчати не тільки як систему міжособистісних взаємин, а і як об'єднання

На думку ж К. Д. Ушинського керувати діяльністю студентської групи без знання «їхніх особливостей» неможливо. Слід керуватися правилом: якщо хочете виховати людину у всіх аспектах, то маєте вивчити її у всіх аспектах [20, с. 189].

Студента не можна віднести до якоїсь однієї соціальної групи, він однозначно входить до декількох. Так вважає Л. І. Марісова і тому виділяє 7 видів малих груп.

Серед них:

- студентська академічна група, спеціально створена для успішної навчальної і виховної діяльності у ВНЗ, яка закладена у специфіці організаційної діяльності навчального процесу;
- студентські наукові гуртки, науково-теоретичні семінари й проблемні групи, функціонування яких обумовлене необхідністю залучати всіх студентів сучасного ВНЗ до того чи іншого виду науково-пошукової роботи;
- студентські групи, форма організації яких зосереджена поза навчальною і виховною діяльністю ВНЗ та потребою у розвитку громадської, організаційної та політичної позиції, активності молоді;
- трудові студентські групи, специфіка яких базується на потребі організації трудового виховання і забезпечення студентів працею ;
- групи художньої самодіяльності та спортивні команди, організація існування яких обумовлене потребою в естетичному і фізичному вихованні студентів та задоволення потреб в художній і фізичній діяльності;
- побутові малі групи, які пов'язані з веденням домашніх справ, підтриманням родинних стосунків, проведенням культурного дозвілля та реалізації «хобі», розваг; ситуативні, епізодичні чи довготривалі групи, існування яких пов'язане з проведенням організованого спільного відпочинку та оздоровлення студентів, спільного проживання в гуртожитку;
- студентські групи, які виникають не санкціоновано на основі особистих симпатій, мають неформальний характер, власні [27].

В нашій роботі ми в більшості будемо приділяти увагу студентській академічній групі, котра собою становить, в певній мірі, постійну групу студентів, під час їхнього спільного навчання в вищому

навчальному закладі. І які є об'єднані спільним завданням навчально-професійної діяльності та перебувають у постійному контакті один з одним. Студентська група являє собою один із важливих елементів професійної, навчальної та дисциплінарної системи ВНЗ.

Студентів у групі поєднує:

- спільна мета;
- спільна навчально-професійна діяльність;
- зв'язки ділового та особистісного характеру (активна участь студентів в житті групи і в житті кожного студента індивідуально – забезпечення базою потрібного досвіду для подальшого життя і роботи у колективі);
- приблизно однаковий віковий склад групи;
- хороше забезпечення інформацією один про одного (і про успіхи, і про особисте життя, і про невдачі);
- достатній рівень самоврядування;
- лімітований час перебування у групі [40; 32].

У структурі студентської групи є дві підструктури:

1)*офіційна*: характеризується цільовим призначенням – професійна підготовка, сприяння становленню майбутнього фахівця, ґрунтується на відношенні поваги – авторитетності (ділова сфера). Є офіційний керівник – староста групи (профорґ), який призначається деканатом або обирається групою. Він здійснює рольове управління, організує ділові стосунки між членами групи.

2)*неофіційна*: у групі виникають неофіційні угруповання на основі інтересів один до одного або симпатії – антипатії (емоційна

Варіанти соціально-психологічної структури студентської групи:

- відсутність структури (кожен учасник студентської групи сам по собі, або ж присутні лише попарні зв'язки (дві або три особи максимум));



- структура, що лише почала формуватись (є мікрогрупи з декількох членів, інші залишаються самі по собі);
- конкуруюча структура (наявність 2-3 груп які змагаються між собою перебуваючи у складі однієї студентської групи);
- взаємодіюча структура (наявність декількох мікрогруп, що постійно перебувають у тісному контакті один з одним, активно взаємодіють при організації та здійсненні спільної діяльності) [14; 1].

Також важливим у дослідженні студентської групи є вивчення її розвитку. Студентська група є одним із видів соціальної організації тому її розвиток долає шлях від найпростіших форм до найвищих, в ролі яких виступає колектив.

Під час спільного навчання група починаючи свою діяльність є дифузною. Згодом група починає розвиватися і стає номінальною, вона існує лише формально, адже учасники ще не займаються спільною діяльністю. Продовжуючи свій розвиток з номінальної групи утворюється група – асоціація. На цьому рівні виникають перші ознаки спільної діяльності і зароджується колектив, з'являється спільна мета, але наразі не бачать потреби для спільної діяльності. Згодом утворюється група – корпорація яка характеризується більш вираженою співпрацею, формується спільний досвід, проте говорити про психологічну єдність ще рано. Колектив – це наступний рівень розвитку студентської групи. Вона стає колективом, якщо стає референтною для її членів.

Тому кожна студентська група в певному часі проходить індивідуальний рівень розвитку. А. Лутошкін та Л. Уманський проаналізувавши це питання запропонували розглянути критерії які би впливали на рівень розвитку і поділили їх на такі критерії:

організаційна єдність, психологічна єдність, підготовленість групи, моральна спрямованість. Розглянемо кожен з них окремо:

- ✓ організаційна єдність – це здатність до швидкого й конструктивного об'єднання групи для вирішення спільних завдань. Ознаки організаційної єдності: взаємодопомога, злагоджена співпраця, прагнення до співпраці;
- ✓ психологічна єдність – це настрій, свого роду стиль групи який призначений для почуття захищеності кожного студента. Психологічна єдність складається з трьох позицій інтелектуальної, емоційної і вольової. Інтелектуальна проявляється у здатності приходити до спільних рішень і висновків при цьому нести за це відповідальність. Емоційна створює загальну атмосферу. Вольова позиція психологічної єдності групи допомагає йти до своєї мети, при цьому впевнено долати перешкоди, стримувати свої негативні почуття і збиратись силами у важливі моменти для групи;
- ✓ підготовленість групи – це критерій визначення рівня розвитку групи який вміщає в себе здобутий досвід, уміння набуті під час спільної діяльності;
- ✓ моральна спрямованість – це одна із найважливіших характеристик рівня розвитку групи, оскільки вона дає можливість назвати студентську групу колективом. І коли це стається ми можемо говорити про те, що моральні цінності і мотиви співпадають з моральними цінностями і мотивами ВНЗ і суспільства [27].

Варто підкреслили, що емоційні (неформальні) взаємини в студентській академічній групі формуються та проявляються у всій своїй повноті та глибині. Це пояснюється сенситивністю юнацького віку до інтимно – особистісних стосунків, бурхливим проявом потреби в емоційно-насиченому спілкуванні, у коханні та дружбі. Тривалість спільного проведення вільного часу в колі своїх ровесників найдовша саме в цьому віці [9]. Саме на цей вік також припадає другий період юності, який має певні

свої особливості і займає важливий етап розвитку особистості. А саме утворення і розвиток окремих уявлень які згодом групуються для того щоб скерувати думки та характер людини у певному напрямку [20].

Ще одним важливим моментом, який, швидше за все, здійснює негативний вплив на студента, це те що сфера теоретичних уявлень переходить у сферу практичних здійснень і зустрічається економічне протиріччя між бажанням і можливістю їх реалізації, що впливає на інтенсивність і якість навчання, як провідної діяльності студента [10].

Тому студентська група може здійснювати як позитивний, так і негативний вплив на кожного члена групи залежно від того, які цінності, норми та правила встановлені у групі, на що вона спрямована та яких соціальних норм дотримується. Але в більшості (90%) студентська група добре впливає на розвиток особистості, як підготовка до реальності, з усіма сторонами її прояву. І навіть якщо відчувається негативний вплив в студентській групі, то він не шкодить, а лише загартовує особистість, яка є членом так званого студентського колективу.

## Висновки до першого розділу

У результаті теоретичного аналізу, організаційної культури студентської групи, за допомогою літературних джерел, було зроблено висновки.

Що організаційна культура формує певні переконання, настанови у студентів ВНЗ. Теж привертає увагу до цінностей, очікувань, правил поведінки, соціальних потреб, тощо.

Також було розглянуто складові компоненти поняття «організаційна культура», методологічні підходи у опрацюванні поняття «культура» та «організація». Були запропоновані різноманітні варіанти визначення «організаційної культури», зокрема і за допомогою провідної якості у визначенні даного феномену.

Проведено ґрунтовний аналіз поняття «студентська група», її структура та вплив на організаційну культуру і взаємозв'язок. І було висунуто основні ідеї щодо визначень понять.

Організаційна культура є підтвердженням численної спільної роботи працівників (студентів), їх індивідуальних цінностей, переконань пошуку прийнятних норм і правил поведінки розподілу обов'язків, збереження прав і застосування ефективної комунікації.

Студентська група – загальноприйнята, незалежна, унікальна і самодостатня організація. Здатна до вирішення своїх проблем, як внутрішніх так і зовнішніх, а її активність пов'язана з соціальним життям групи, факультету, університету, вирішення завдань соціального і морального характеру.

Аби зрозуміти повноцінно феномен організаційної культури студентської групи потрібно дослідити це питання з позиції студентів, викладачів і усіх членів студентського угруповання, недостатньо дослідити за допомогою конкретного підходу. У своїй роботі я опиралась на позицію

студентів із вивчення цього питання оскільки вони є базовим конструктом організаційної культури студентської групи.

## РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ПРОВЕДЕННЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СТУДЕНТСЬКОЇ ГРУПИ

### 2.1. Етапи емпіричного дослідження

У даному дослідженні взяли участь студентська група в кількості 25 чоловік, віком від 19 до 21 років. До комплексу діагностичних методів відносяться методика «Мотивація навчання у ВНЗ» автор Т.Н. Ільїна (Додаток А), методика "Організаційна культура студентської групи" автор Сняданко І. І.(Додаток В), методика «Визначення психологічного клімату в групі» автор Б. Паригіна (Додаток Б), методика «Дослідження самооцінки» автор Т. Дембо, С.Я. Рубінштейн (за модифікацією А.М. Прихожан) (Додаток Ж), методика «Шкала совісності» автор В.В. Мельников, Л.Т. Ямпольський (Додаток Е). В основі нашого дослідження лежить тестування. Процедура дослідження складається з чотирьох етапів (Табл. 2.1.).

Таблиця 2.1.

#### Етапи дослідження та їх характеристика.

	Назва етапу	Характеристика етапу
1	Підготовка	Підбір методів та методик дослідження.
2	Дослідження	Проведення емпіричного дослідження.
3	Обробка	Обробка результатів дослідження
4	Аналіз	Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

Власне дослідження складається з трьох етапів.

**I етап.** На першому етапі відбулося ознайомлення колективу з порядком проведення тестування та метою проведення опитування. Також відбулося знайомство студентів групи зі мною, під час якого було

запропоновано поставити ряд питань стосовно дослідження. Учасники заповнили анкети з особистими даними (Додаток Г). Після цього я провела короткий опис мети мого дослідження. Дана анкета мені була цікава тим, щоб я змогла побачити зворотній зв'язок після проведеного мною дослідження. Для мене як для майбутнього практичного психолога це мало вагоме значення, оскільки важливо знати наскільки компетентною є моя робота в ролі практичного психолога і чи вдається мені зробити дослідження цікавими, потрібними та мотивуючими. Реакція на початку дослідження у студентів була позитивна, я помітила, що група хоче активно брати участь у емпіричному дослідженні. Це те що я помітила суб'єктивно.

**II етап. Під час проведення другого етапу було проведено п'ять методик:**

Дослідження почали з опитувальника методики «Мотивація навчання у ВНЗ» автор Т.Н. Ільїн (Додаток А). Дана методика спрямована на створення довірливої атмосфери та зацікавленість досліджуваних.

Методика дослідження «Мотивація навчання у ВНЗ» являє собою бланк, де перераховані 50 тверджень. Досліджуваний вибирає ступінь своєї згоди або незгоди і ставить позначку в відповідній графі («+» або «-»). Після того обробляються результати і визначається рівень «домінуючої мотивації» кожного учасника, а потім групи загалом.

Наступний крок включає в себе методику «Організаційна культура студентської групи» автор Сняданко І.І. (Додаток В). Дана методика являє собою бланк, де перераховані 19 позицій. Кожна позиція оцінюється за 10-ти бальною шкалою. Нуль свідчить про дуже низький рівень розвитку позиції, а 10 балів свідчить про максимально високий рівень розвитку цієї позиції в досліджуваного. При обробці

результатів визначається рівень організаційної культури студентської групи.

Третьою була методика «Визначення соціально - психологічного клімату в групі» автор Б. Паригіна (Додаток Б). Дана методика являє собою таблицю з 26 характеристиками. Досліджуваний оцінює властивості психологічного клімату за допомогою шкали від 0 до 3. Після того обробляються результати і визначається рівень соціально - психологічного клімату групи.

Після проведення трьох методик була зроблена перерва, тривалістю десять хвилин, під час якої ми коротко проаналізували враження від дослідження і трохи перепочили, адже методики досить великі. Після цього з наміром перерви ми продовжили наше дослідження з методики «Шкала совісності» автор В.В. Мельников, Л.Т. Ямпольський (Додаток Е). Дана методика являє собою бланк, де перераховані 14 тверджень. Досліджуваний вибирає ступінь своєї згоди або незгоди з даними твердженнями і ставить навпроти твердження позначку («+» або «-»). Після чого обробляють результати і визначають ступінь прояву совісті і почуття відповідальності.

І останньою була методика «Дослідження самооцінки» автор Т. Дембо С.Я. Рубінштейн (за модифікацією А.М. Прихожан) (Додаток Ж). Я провела її останньою для того щоб група розслабилась, привикла до ситуації в якій вона знаходиться і дала максимально реальні результати. Адже все що стосується власної самооцінки завжди відтворюється досить суб'єктивно. Тому я вирішила, що такі умови будуть доволі комфортними при проведенні даної методики. В даній методиці буде запропоновано 7 вертикальних ліній, кожна з яких буде символізувати сторони людської особистості, певну якість людини (здоров'я; розум, здібності; характер; авторитет у однолітків; вміння багато чого робити руками, умілі руки; зовнішність; впевненість у собі). Перша графа не враховується. Вона вважається діагностичною, для того щоб побачити чи правильно учасники дослідження зрозуміли завдання.



Досліджуваному необхідно на кожній лінії рискою (-) відзначте, як ви оцінюєте розвиток у себе цієї якості, сторони вашої особи в даний момент часу. Після цього хрестиком (x) відзначте, при якому рівні розвитку цих якостей, сторін ви були б задоволені собою або відчули гордість за себе.

**III етап.** Передбачає аналіз та формулювання висновків.

У результаті проведеного дослідження, можна зробити висновок, що процедура дослідження є надійною та ефективною для визначення соціально-психологічного клімату групи, їх рівень організаційної культури, мотивацію до навчання у ВНЗ, а також самооцінка та рівня домагань (прагнень) і прояву совісті і відповідальності.

**2.2. Обґрунтування методів та методик емпіричного дослідження.**

Методики, які використовуються в бакалаврській роботі призначені для дослідження: соціально-психологічного клімату в студентській групі, рівня організаційної культури студентської групи, мотивації студентів до навчання, рівня самооцінки та рівня домагань (прагнень), а також ступеню прояву совісті та почуття відповідальності. Ці методики є стандартизовані і широко розповсюдженні.

Для дослідження клімату в студентській групі використовувалася методика «Визначення соціально - психологічного клімату в групі» автор Б. Паригіна (Додаток Б). В даній методиці визначаємо загальний рівень оцінки соціально – психологічного клімату студентської групи. Оскільки, я вважаю, одним із визначальних компонентів впливу на студентську групу не лише міжособистісних зв'язків, а й впливу навколишнього середовища, що проявляється у вигляді групи психологічних умов які забезпечують або перешкоджають спільній діяльності.

Для дослідження рівня організаційної культури використовувалася методика «Організаційна культура студентської групи» (Додаток В). Цей опитувальник був розроблений автором Сняданко І.І. З точки зору В. Кириченко, М. Мескон і Ф. Хедоури організаційна культура – система цінностей, очікувань, понятійних формулювань, ритуалів, традицій, портретів поведінки, які властиві для працівників організації й приймаються на підсвідомому рівні. Методика «Організаційна культура студентської групи» дозволяє проаналізувати рівні організаційної культури студентської групи, а

- «згуртованість студентської групи»;
- «активність студентської групи»;
- «примітивність студентської групи».

Характеристика шкал за даною методикою:

1. Шкала «згуртованість студентської групи» дозволяє визначити на скільки колектив є дружнім, всі один за одного, нікого не принижують, а навпаки зважають на думку один одного.

2. Шкала «активність студентської групи» дозволяє визначити активність студента у групі, рівень прагнути бути незалежним. У групі жваво обговорюються інформація про книжки, фільми, матеріал з інтернету. Чим вищий цей показник тим зосередженіша група на заняттях і характерним для них є прагнення до пізнання і досліджень.

3. Шкала «примітивність студентської групи» дозволяє визначити на скільки група дотримується цілей, завдань та цінностей вищого навчального закладу. Характеристика студентів з високими показниками за цією шкалою: навчання починають лише перед сесією, не прагнуть вивчити більше ніж подано в лекціях, думають що гроші вирішують все, більшість студентів не планують працювати за спеціальністю, а просто

Люди з високими показниками за шкалою «згуртованість студентської групи», за результатами дослідження частіше:

- дружніші;
- поважають думку один одного;
- нікого не висміюють і не знущаються;
- « всі за одного і один за всіх».

Вибір неефективних поведінкових стратегій може бути наслідком особистісних особливостей людини або свідомством незнання ним діяльних форм участі в житті інших людей. Для розвитку організаційних здібностей потрібно удосконалювати комунікативні навички, особливо вміння слухати іншого, перефразувати, відобразити і віддзеркалювати емоції.

Для дослідження мотивації до навчання у ВНЗ, використовувалася методика «Мотивація навчання у ВНЗ (Т. Н. Ільїна)» (Додаток А)

В даній методиці Диференціація відповідей здійснюється за трьома шкалами: «набуття знань», «оволодіння професією», «отримання диплому» за допомогою опитувальника. Відповідно до ключа, визначається сума балів для кожної з трьох шкал, що і є власне мотивами до навчання.

Методика дає можливість побачити провідні мотиви до навчання студентів у ВНЗ. Суттєвим є те, до якої шкали формування мотивації належать найбільша кількість відповідей.

У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 12,6 балів. Однак співставлення балів, отриманих для шкал, не є правомірним, тому що можуть впливати такі фактори, як бажання показати себе з кращої сторони, включається наша свідомість. За кількісними показниками можна твердити тільки про те, наскільки кожна мотивація сформувалася, які мотиви сформувалася більшою або меншою мірою.

Для дослідження рівня ступеню прояву совісті і почуття відповідальності використовували методику «Шкала совісності» автор

В.В. Мельников, Л.Т. Ямпольський (Додаток Е). Диференціацію відповідей проводимо за допомогою бланку з 14 твердженнями. Відповідно до ключа визначається сума балів і інтерпретується результат, що і дозволяє оцінити нам ступінь прояву совісті і відповідальності, а також повагу до соціальних норм. Для людей з позитивними результатами( середній і високий рівень прояву даного феномену) характерними є такі особливості як почуття відповідальності, добросовісності, стійкості моральних принципів. В своїй поведінці вони керуються почуттями взаємодопомоги, дотримуються етичних стандартів, завжди прагнуть до виконання соціальних потреб. Мають високий рівень добросовісності і зазвичай володіють хорошим самоконтролем. Всі ці характеристики дуже добре знаходять своє застосування у співпраці і організаційній культурі студентської групи.

Для дослідження рівня самооцінки кожного студента у даній групі, використовувалась методика «Дослідження самооцінки» автор Т. Дембо, С.Я. Рубінштейн (за модифікацією А.М. Прихожан) (Додаток

Дана методика заснована на безпосередньому оцінюванні особистих якостей людини. Вона відрізняється крайньою простотою, що допомагає забезпечити і побачити більш тонкі відмінності у виявленні позиції обстежуваних та дозволяє проаналізувати рівень самооцінки і рівень прагнень у кожного із студентів. Суттєвим є те наскільки високими будуть показники прагнень і наскільки спостерігатиметься відмінність від показників в шкалі «висота самооцінки» до шкали «рівень домагань». За спостереженням С.Я. Рубінштейном психічно здоровим людям притаманно місце на шкалах трохи вище середини, у психічно хворих відмітки знаходяться біля

### **2.3. Опис та аналіз вибірки емпіричного дослідження**

У даному дослідженні взяли участь студентська група в кількості 25 чоловік, які навчаються у ВНКЗ ЛОР «Львівський інститут медсестринства та лабораторної діагностики ім. А. Крупинського». Для дослідження

організаційної культури студентської групи було вибране емпіричне дослідження, де було запропоновано п'ять методик для проведення діагностики психологічних особливостей організаційної культури студентської групи

В даному дослідженні брали участь дівчата та хлопці в такій пропорції (Табл.2.2.):

Таблиця 2.2

**Показники розподілу чоловіків та жінок в групі (%).**

Стать	К-сть (шт.)	К-сть (%)
дівчата	21	84
хлопці	4	16

В дослідженні брали участь студенти різного віку (Табл.2.3.):

Таблиця 2.3

**Показники розподілу віку в групі (%).**

Вік	К-сть (шт.)	К-сть (%)
19	2	8
20	15	60
21	8	32

**Аналіз вибірки по методиках**

Дослідження психологічного клімату в студентській групі за методикою Б. Паригіна показало, що для більшості її членів атмосфера перебування у групі є позитивною, так як 80 % респондентів оцінили соціально-психологічний клімат як сприятливий. З них, 20 % респондентів відчують несприятливий клімат у групі (рис. 1)



Рис. 1. Показники розподілу соціально – психологічного клімату в студентській групі

Аналіз результатів за методикою «Організаційна культура у групі » дозволив виокремити рівні розвитку позицій досліджуваних за показниками згуртованості, активності, примітивності як характеристик, що відображають ставлення до організаційної культури власної групи.

Так, 20 % опитуваних вважають, що їхній групі притаманний середній рівень згуртованості, 16 % осіб вважають свою групу низько згуртованою і найбільше процентне число - 64% оцінюють згуртованість групи як високу (рис. 2).

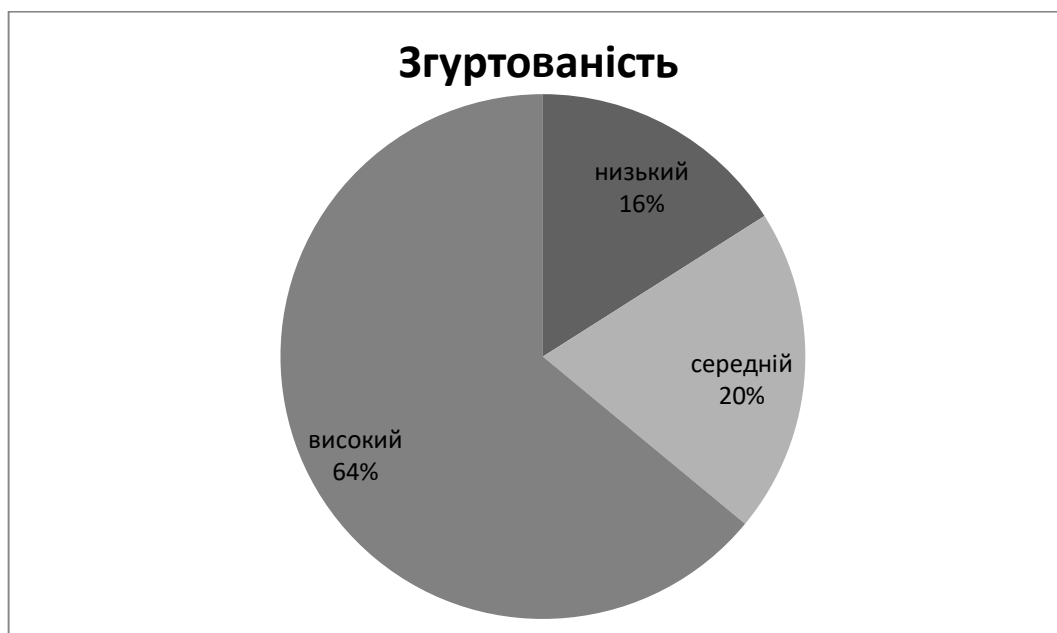


Рис. 2. Показники розподілу студентів в шкалі «Згуртованість студентської групи»

За шкалою «активність студентської групи» для респондентів найближчою є оцінка на низькому рівні (56 %), тоді як (44 %) вважають організаційну активність на середньому рівні (рис. 3)

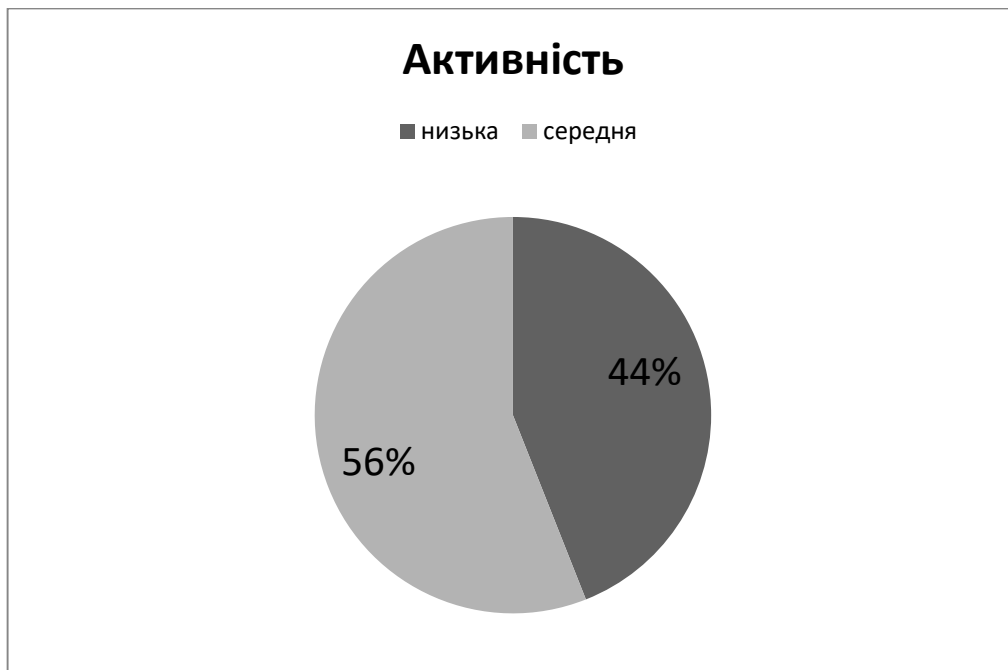


Рис. 3. Показники розподілу студентів в шкалі «Активність студентської групи»

За шкалою «примітивність студентської групи» найбільш характерним є показник середній рівень (52 %) напроти (48 %) відповідей досліджуваних, які схильні оцінювати дану характеристику високому рівні (рис. 4). Низькою примітивність групи не вважає жоден із досліджуваних.



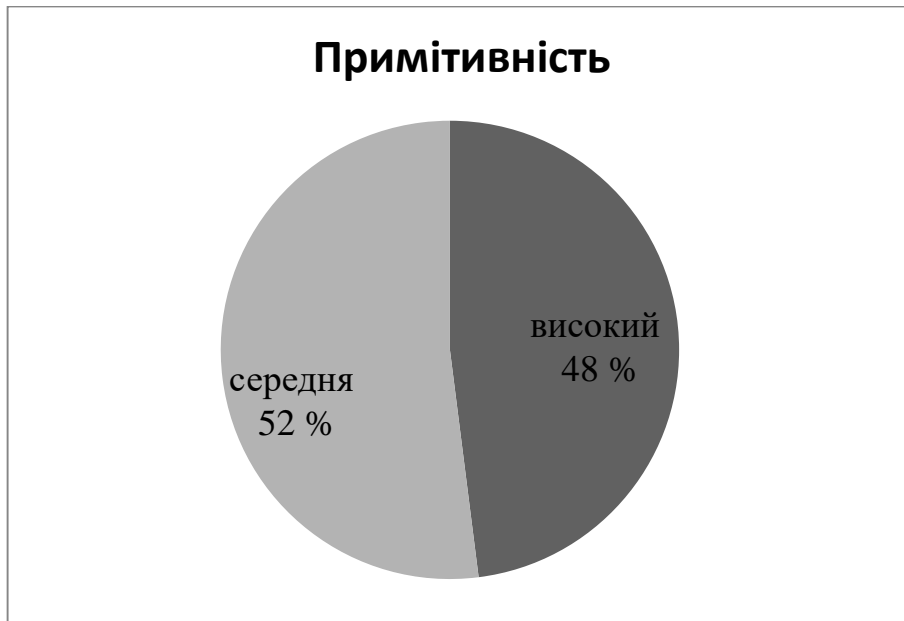


Рис. 4. Показники розподілу студентів в шкалі «Примітивність студентської групи»

Отримані результати за методикою «Шкала совісності»(В. В. Мельников, Л. Т. Ямпольський) дозволили побачити розподіл відношення до ступеню відповідальності, соціальних норм і етичним вимог у студентській групі. Як видно на (рис. 5), переважну більшість опитаних характеризує середній ступінь відповідальності і поваги до соціально-етичних норм групи (52,0 %), 24,0 % виявляють низький та 24,0 % - високий ступені відповідальності та поваги до даного показника.



Рис. 5. Показники розподілу студентів в Шкалі «совісності» для визначення ступеня відповідальності і поваги до соціальних та етичних вимог групи

Отримані результати за Методикою дослідження самооцінки» (Дембо - Рубінштейна) свідчать про те, що рівень самооцінки в цілому в групі є середній (60 %), як і рівень домагань (50%). Проте у (16 %) є низький рівень самооцінки і у (12 %) низький рівень домагань. А у (20 %) студентів спостерігається високий рівень самооцінки і у (28 %) високий рівень домагань. (рис. 6).

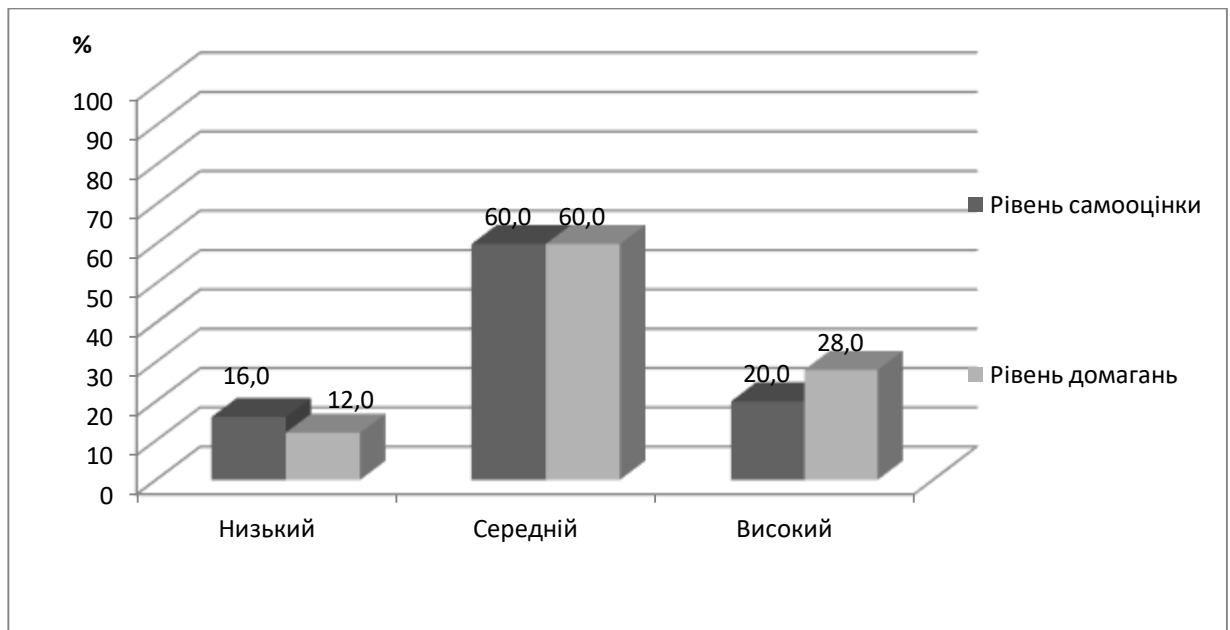


Рис. 6. Показники розподілу студентів за рівнем самооцінки та рівнем домагань у групі

За результатами відповідей методики «Мотивація навчання у вузі» (Т.Н. Ільїна) з'ясовано, що найбільше середній рівень мотивації придбання знань є характерним для 52 % опитаних, тоді як для 16 % осіб цей показник потребує необхідності на високому рівні і 32 % - мають низьку мотивацію до отримання знань (рис. 7).



Рис. 7. Показники розподілу студентів в шкалі «Мотивація придбання знань»

За мотивом «оволодіння професією у групі» 60 % студентів мають середній рівень мотивації та 40 % студентів мають низький рівень (рис.8).

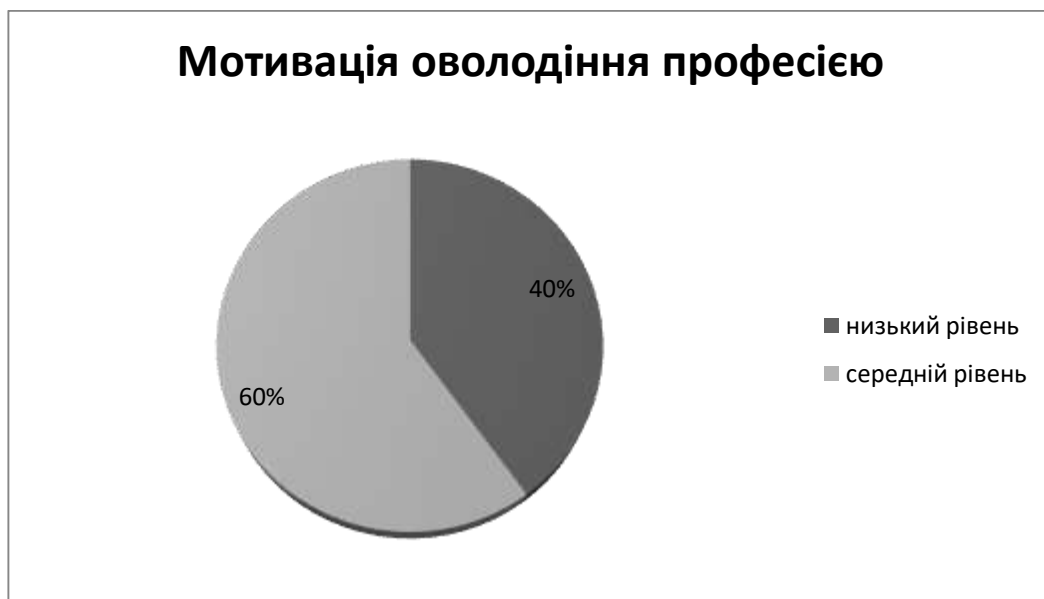


Рис. 8. Показники розподілу студентів в шкалі «Мотивація оволодіння професії» (%)

За шкалою «Мотивація отримання диплому» студенти оцінюють власний рівень мотивації до отримання диплому у групі як середній, що складає 64 %, і дещо менше 36 % - мають низький рівень мотивації. (рис. 9).

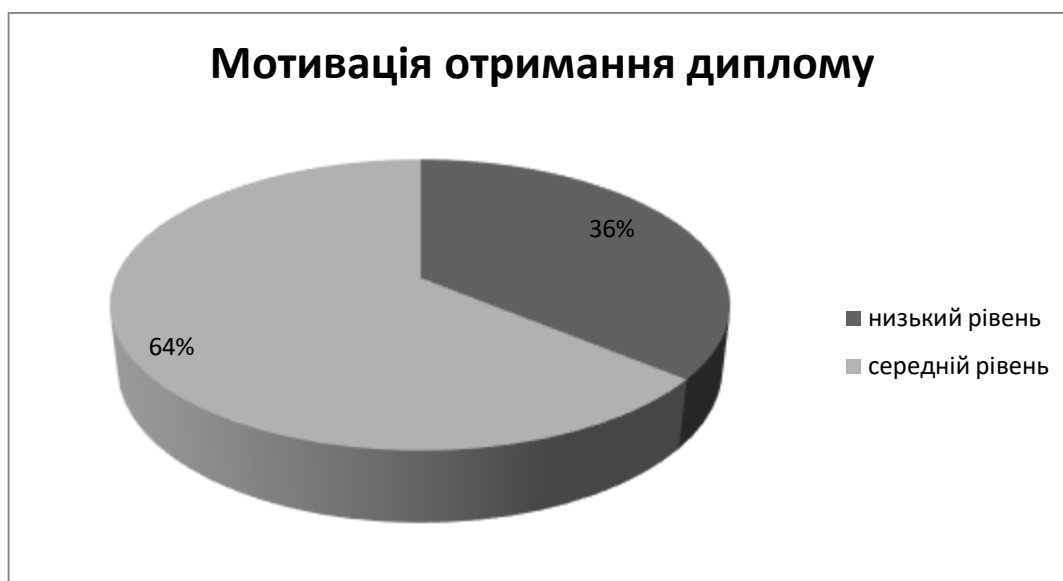


Рис. 9. Показники розподілу студентів в шкалі «Мотивація отримання диплому» (%)

Отже, проведений аналіз вибірки по методиках, який допоможе в подальшій роботі конкретніше бачити статистику по результатах методик.

#### **2.4. Аналіз кореляційного дослідження та інтерпретація результатів дослідження.**

Дана математична методика опрацювання даних в SPSS, яку я використала, це таблиця узгодженості для 2-категоріальних змінних, Хи - квадрат Пирсона (Додаток Д).

Статистично значущою є кореляція 0,028 при  $* p \leq 0,05$  між змінними «Стать» та «Рівень домагань». Це свідчить про зв'язок на рівні статистичної значущості. Це свідчить, що студенти жіночої статі мають в більшості респондентів 61,9 % середній рівень домагань, 33 %

мають високий рівень домагань, а лише 4,8 % - низький рівень. Що стосується студентів чоловічої статі, то вони мають низький і середній рівень домагань порівну (50 %). (Таб.2.4).

Таблиця.2.4

**Взаємозв'язок між змінними Стать та Рівень домагань (%)**

Стать	Рівень домагань (%)		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Жінки	4,8	61,9	33,3
Чоловіки	50.0	50.0	0

\*  $p \leq 0,05$

Статистично значущою є кореляція 0,019 при \*  $p \leq 0,05$  між змінними «Вік» та «Мотивація придбання знань». Це свідчить про статистичну достовірність даних. І вказує, що 100% студентів, яким є 19 років мають високий рівень мотивації до придбання знань, студенти, яким є 20 років, в більшості 60 % мають середній рівень, 13,3 % мають низький рівень, а 26,7 % - високий рівень мотивації придбання знань. В свою чергу, студенти, яким є 21 рік мають 75 %, що вказує на низький рівня мотивації до придбання знань і 25 % - середній рівень (Таб.2.5).

**Взаємозв'язок між змінними Вік та Мотивація придбання знань(%)**

Вік	Мотивація придбання знань %		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
19	0	100	0
20	13,3	60,0	26,7
21	75,0	25,0	0

\*  $p \leq 0,05$ 

Статистично значущою є кореляція 0,039 при \*  $p \leq 0,05$  між змінними «Вік» та «Рівень самооцінки». Це свідчить про зв'язок на рівні статистичної значущості. І в результаті можна говорити, що у всіх студентів, які мають 19 років (100 %) високий рівень самооцінки. У 20 річних студентів 26,7 % - низький рівень, 60 % - середній рівень, 13,3 % - високий рівень самооцінки. У студентів, котрим є 21 рік спостерігається в більшості середній рівень самооцінки 75 %, і 25 % мають високий рівень. (Таб.2.6).

**Взаємозв'язок між змінними Вік та Рівень самооцінки(%)**

Вік	Рівень самооцінки %		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
19	0	0	100,0
20	26,7	60,0	13,3
21	0	75,0	25,0

\*  $p \leq 0,05$ 

Статистично значущою є кореляція 0,038 при \*  $p \leq 0,05$  між змінними «Соціально – психологічний клімат» та «Згуртованість студентської групи». Це свідчить про статистичну значущість. Студенти, які вважають соціально – психологічний клімат групи не сприятливим в більшості ( 60 %) мають середній рівень згуртованості групи і (40 %) вважають, що у групі панує високий рівень згуртованості. Ті ж, хто вважає клімат сприятливим розподілились у такому співвідношенні, щодо згуртованості студентської групи , а саме 20 % - низький рівень, 10 % - середній рівень і 70 % - високий рівень. (Таб.2.7).

**Взаємозв'язок між змінними Клімат у групі та Згуртованість студентської групи (%)**

Клімат у групі	Згуртованість студентської групи %		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Не сприятливий	0	60,0	40,0
Сприятливий	20,0	10,0	70,0

\*  $p \leq 0,05$



Статистично значущою є кореляція 0,024 при  $* p \leq 0,05$  між змінними «Соціально – психологічний клімат у групі» та «Примітивність студентської групи». У 100 % опитуваних, які вважають клімат у групі не сприятливим відзначається середній рівень примітивності студентської групи. У студентів, які вважають клімат у групі сприятливим, то 40 % опитуваних мають середній рівень примітивності студентської групи, а 60 % мають високий рівень. (Таб.2.8).

Таблиця.2.8

**Взаємозв'язок між змінними Клімат у групі та Примітивність студентської групи (%)**

Клімат групи	Примітивність студентської групи %		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Сприятливий	0	40,0	60,0
Не сприятливий	0	100,0	0

$* p \leq 0,05$

Статистично значущою є кореляція 0,024 при  $* p \leq 0,05$  між змінними «Соціально – психологічний клімат у групі» та «Рівень самооцінки». У 60 % рівень самооцінки має низький рівень і 40 % середній рівень при не сприятливому кліматі. Ті, хто вважає клімат у групі сприятливим в більшості мають середній рівень самооцінки 65 %. 25 % мають високий рівень самооцінки і 5 % мають низький рівень самооцінки. (Таб. 2.9).

**Взаємозв'язок між змінними Клімат у групі та Рівень самооцінки (%)**

Клімат групи	Рівень самооцінки %		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Сприятливий	5,0	65,5	25,5
Не сприятливий	60,0	40,0	0

\*  $p \leq 0,05$ 

Статистично значущою є кореляція 0,000 при  $* p \leq 0,001$  між змінними «Згуртованість студентської групи» та «Активність студентської групи» на високому рівні статистичної значущості. У 100 % опитуваних при низькому рівні згуртованості відмічається низький рівень активності студентської групи. Такі ж результати і при середньому рівні згуртованості студентської групи. При високому рівні згуртованості студентської групи спостерігаємо низький рівень активності 12,5 % і середній рівень 87,5 %. Що вказує на те, що при високому рівні згуртованості спостерігаємо середній рівень активності. (Таб. 2.10).

Таблиця.2.10

**Взаємозв'язок між змінними Згуртованість студентської групи та Активність студентської групи (%)**

Згуртованість студентської групи	Активність студентської групи %		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Низький рівень	100,0	0	0
Середній рівень	100,0	0	0
Високий рівень	12,5	87,5	

\*  $p \leq 0,001$

Статистично значущою є кореляція 0,009 при\*  $p \leq 0,05$  між змінними «Згуртованість студентської групи» та «Мотивація оволодіння професією». Це вказує на зв'язок на рівні статистичної значущості. У опитуваних з низьким рівнем згуртованості студентської групи відмічається середній рівень мотивації до оволодіння професією (100 %). У студентів з середнім рівнем згуртованості теж відмічаємо середній рівень мотивації до оволодіння професією (100 %). У студентів з високим рівнем згуртованості, відмічаємо, що у 62,5 % опитуваних є низький рівень мотивації до оволодіння професією і у 37,5 % середній рівень мотивації. (Таб. 2.11).

Таблиця.2.11

**Взаємозв'язок між змінними Згуртованість студентської групи та Мотивація оволодіння професією (%)**

Згуртованість студентської групи	Мотивація оволодіння професією %		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Низький рівень	0	100,0	0
Середній рівень	0	100,0	0
Високий рівень	62,5	37,5	0

\*  $p \leq 0,05$

Статистично значущою є кореляція 0,03 при \*  $p \leq 0,05$  між змінними «Згуртованість студентської групи» та «Мотивація отримання диплому». Цей зв'язок є статистично значущим. При низькому рівні згуртованості у всіх респондентів спостерігаємо середній рівень мотивації до отримання диплому. При середньому рівні згуртованості студентської групи ми спостерігаємо низький рівень мотивації. І при високому рівні у 25 % низький

рівень мотивації до отримання диплому, а у 75 % - середній рівень. (Таб. 2.12).

Таблиця.2.12

**Взаємозв'язок між змінними Згуртованість студентської групи та Мотивація отримання диплому (%)**

Згуртованість студентської групи	Мотивація отримання диплому %		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Низький рівень	0	100,0	0
Середній рівень	100,0	0	0
Високий рівень	25,0	75,0	0

\*  $p \leq 0,05$

Статистично значущою є кореляція 0,006 при \*  $p \leq 0,05$  між змінними «Згуртованість студентської групи» та «Відповідальність». У студентів в яких згуртованість має низький рівень спостерігається середній рівень відповідальності. У студентів з середнім рівнем згуртованості студентської групи відмічається низький рівень відповідальності (80 % ) та середній рівень (20%). У студентів з високим рівнем згуртованості , у 12,5 % низький рівень, у 50 % - середній рівень, У 37,5 % - низький рівень відповідальності. (Таб. 2.13).

**Взаємозв'язок між змінними Згуртованість студентської групи та Відповідальність (%)**

Згуртованість студентської групи	Відповідальність %		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Низький рівень	0	100,0	0
Середній рівень	80,0	20,0	0
Високий рівень	12,5	50,0	37,5

\*  $p \leq 0,05$ 

Статистично значущою є кореляція 0,000 при \*  $p \leq 0,05$  між змінними «Активність студентської групи» та «Мотивація оволодіння професією». Ця кореляція на рівні високої статистичної значущості. Студенти, які мають низький рівень активності студентської групи мають середній рівень мотивації до оволодіння професією. Ті ж студенти, які мають середній рівень активності студентської групи мають низький рівень мотивації (71,4 %) та середній рівень (28,6 %). (Таб.2. 14).

Таблиця.2.14

**Взаємозв'язок між змінними Активність студентської групи та Мотивація оволодіння професією (%)**

Активність студентської групи	Мотивація оволодіння професією %		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Низький рівень	0	100,0	0
Середній рівень	71,4	28,6	0
Високий рівень	0	0	0

\*  $p \leq 0,05$

Статистично значущою є кореляція 0,002 при  $* p \leq 0,05$  між змінними «Мотивація придбання знань» та «Відповідальність». При низькому рівні мотивації до придбання знань, відповідальність у студентів становить: у 50 % - низький рівень, у 12,5 % - середній рівень, 37,5 % - високий рівень. У студентів з середнім рівнем мотивації до придбання знань рівень їх відповідальності можна спостерігати у такому співвідношенні: 15,4 % - низький рівень відповідальності, 84,6 % - середній рівень відповідальності. У студентів з високим рівнем мотивації до придбання знань відмічається прояв відповідальності у 25 % середній рівень, а у 75 % високий рівень відповідальності. (Таб. 2. 15).

Таблиця.2.15

**Взаємозв'язок між змінними Мотивація придбання знань та Відповідальність (%)**

Мотивація придбання знань	Відповідальність %		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Низький рівень	50,0	12,5	37,5
Середній рівень	15,4	84,6	0
Високий рівень	0	25,0	75,0

\*  $p \leq 0,05$

Статистично значущою є кореляція 0,003 при  $* p \leq 0,05$  між змінними «Мотивація придбання знань» та «Рівень домагань». При низькому рівні мотивації щодо придбання знань ми отримуємо такі дані, щодо рівня домагань (прагнень): 37,5 % - низький рівень, 25 % - середній рівень, 37,5 % - високий рівень. При середньому рівні мотивації придбання знань ми отримуємо дещо позитивніші результати, а саме 92,3 % - середній рівень

домагань, 7,7 % - високий рівень домагань. При високому рівні мотивації придбання знань ми отримуємо не менш високі результати за шкалою «Рівень домагань», а саме 25 % середній рівень і 75 % - високий рівень домагань. (Таб. 2. 16).

Таблиця.2.16

**Взаємозв'язок між змінними Мотивація придбання знань та Рівень домагань (%)**

Мотивація придбання знань	Рівень домагань %		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Низький рівень	37,5	25,0	37,5
Середній рівень	0	92,3	7,7
Високий рівень	0	25,0	75,0

\*  $p \leq 0,05$

Статистично значущою є кореляція 0,016 при \*  $p \leq 0,05$  між змінними «Мотивація отримання диплому» та «Відповідальність». При низькому рівні мотивації до отримання диплому ми отримуємо досить низький рівень відповідальності (55,6 %), середній рівень (22,2 %), низький рівень (22,2 %). При середньому рівні мотивації в більшості опитуваних ми спостерігаємо середній рівень відповідальності (68,8 %), у (25 %) високий рівень і лише у (6,2 %) низький рівень відповідальності. (Таб. 2. 17).

**Взаємозв'язок між змінними Мотивація отримання диплому та Відповідальність (%)**

Мотивація отримання диплому	Відповідальність %		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Низький рівень	55,6	22,2	22,2
Середній рівень	6,2	68,8	25,0
Високий рівень	0	0	0

\*  $p \leq 0,05$ 

Статистичною значущою є кореляція 0,000 при  $* p \leq 0,001$  на високому рівні статистичної достовірності між змінними «Відповідальність» та «Рівень домагань». У студентів з низьким рівнем відповідальності спостерігається низький (50 %) і середній (50 %) рівень домагань. При середньому рівні відповідальності відмічаємо середній рівень домагань – 92,3 % та високий рівень – 7,7 %. У студентів з високим рівнем відповідальності спостерігається високий рівень домагань – 100 %. (Таб. 2. 18).

Таблиця.2.18

**Взаємозв'язок між змінними Відповідальність та Рівень домагань (%)**

Відповідальність	Рівень домагань %		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Низький рівень	50,0	50,0	0
Середній рівень	0	92,3	7,7
Високий рівень	0	0	100,0

\*  $p \leq 0,001$



## **Інтерпретація результатів емпіричного дослідження.**

Проаналізувавши всі взаємозв'язки, які ми спостерігаємо в нашому дослідженні, можна зробити висновок, щодо організаційної культури студентської групи, а конкретно групи ЗМС-12 ВНКЗ ЛОР «Львівського медичного коледжу ім. А Крупинського».

Що стосується взаємозв'язку віку з мотивацією придбання знань, то в даній групі ми можемо спостерігати, те, що чим молодший студент, тим кращий показник мотивації придбання знань. Це може бути пов'язано з тим, що студенти молодші є більш ініціативні і енергійні. Мають більше вільного часу. Що ж до взаємозв'язку між кліматом в групі та примітивністю студентської групи, то можна стверджувати, що ті студенти, які вважають клімат не сприятливим мають середній рівень примітивності студентської групи, а ті що вважають сприятливим – високий рівень примітивності студентської групи (66,7% студентів). Виходячи з даних, можна стверджувати, що чим сприятливіший клімат тим менше він впливає на організаційну культуру позитивно, оскільки такі студенти починають вчитися лише перед сесією, група любить прогулювати пари, в групі ведуться розмови про гроші, студенти віддають перевагу веселому проведені часу аніж навчанню та ін..

Спостерігаючи зв'язок між змінними згуртованість студентської групи і мотивація оволодіння професією, можна зробити висновок про те, що згуртованість студентської групи не сильно впливає на мотивацію оволодіння професією, а навпаки чим більше група є дружніша і в ній панує хороша атмосфера, тобто чим більший рівень згуртованості, тим менший рівень мотивації оволодіння професією. Звідси випливає висновок – чим більше група є дружньою, тим менше студенти хочуть навчатися і навіть навпаки головною метою є гарне проведення часу, але це аж ніяк не

стосується навчання.. Щодо взаємозв'язку згуртованості студентської групи та мотивації отримання диплому. Виходячи з результатів, що при низькому та середньому рівнях згуртованості студентської групи всі студенти мають середній рівень мотивації отримання диплому, а при високому рівні згуртованості студентської групи мають низький рівень і середній рівень студентів з мотивацію оволодіння професією. Згідно цих результатів можна спостерігати, що група є дуже дружньою, всі поважають одне одного, захоплюються кожним і створюється атмосфера для особистісного розвитку, проте це заважає зосередитись на навчанні, що зменшує вплив на мотивацію до оволодіння професією. І зворотню ситуацію ми спостерігаємо проаналізувавши наступну кореляцію між «Згуртованістю студентської групи» та «Мотивацією отримання диплому». Тут ми можемо прослідкувати, що чим нижчий рівень згуртованості групи тим більший рівень отримання диплому. І це логічно, опираючись на попередній дослід. Тобто чим менше уваги студент приділяє дружнім стосункам тим більше в нього є можливостей приділити час навчанню, а згодом отримати диплом. Стосовно цієї думки можемо спостерігати схожий взаємозв'язок між згуртованістю студентської групи та відповідальністю студента. Адже при низькому рівні згуртованості групи ми бачимо високий рівень відповідальності і ступіню прояву совісті. Це свідчить про те, що відповідальність проявляється до навчання, що забирає більше часу, проте це зовсім не означає, що людина не є дружньою. Просто вона відповідальніше ставиться до навчання. Дослідивши взаємозв'язок між згуртованістю та активністю студентської групи, то можна спостерігати, що при високих показниках згуртованості студентської групи є і високі показники активності групи. Адже при високій активності групи, вона працює дуже логічно і злагоджено, при цьому все аналізують, досліджують і пізнають. Що теж важливо для студента. Щодо активності студентської групи, то можемо спостерігати, що чим вищий рівень активності тим нижчий рівень мотивації до оволодіння професією.

Можна теж сказати, що на згуртованість студентської групи впливає соціально – психологічний клімат, і впливає позитивно, бо як показує дослідження, що при сприятливому кліматі є високий рівень згуртованості.

Аналізуючи кореляцію між статтю та рівнем домагань, можна говорити про те, що жінки мають вищий рівень домагань аніж чоловіки. Що ж стосується віку, то він впливає на рівень самооцінки, а саме чим старший студент тим вищий рівень його самооцінки, що пояснюється, як на мене, більшим досвідом та рівнем вмінь. Теж на самооцінку впливає і соціально – психологічний клімат в групі, при цьому він впливає позитивно, оскільки при високому рівні сприятливого клімату в групі збільшується рівень самооцінки. І це цілком закономірно, бо в сприятливих для людини умовах, вона швидше адаптується і може себе краще проявити і відкрити. Що дуже важливо в такому колективі, як студентська група.

Розглядаючи мотивації у студентів. То можемо відзначити, що між мотивацією до придбання знань та відповідальністю і рівнем самооцінки існує взаємозв'язок. А саме, що високий рівень студента у мотивації придбання знань, свідчить про високий рівень відповідальності та рівня домагань. Що є логічним, оскільки студент який пране дізнатись і вивчити щось нове і потрібне повинен бути відповідальним і пранути до знань і вивчення нового.

Що ж стосується мотивації студентів до отримання диплому, то теж можемо бачити зв'язок між мотивацією і відповідальністю. Адже згідно результатів при високому рівні мотивації отримання диплому спостерігається високий рівень відповідальності. І також ми бачимо взаємозв'язок між відповідальністю та рівнем домагань (прагнень). Високий рівень відповідальності взаємодіє з високим показником домагань. Адже чим вищий рівень відповідальності у студента тим вищий рівень його домагань. І це

правильно, оскільки тільки відповідальна і організовано людина зможе побудувати мету і дійти до неї.

Отже, зробивши інтерпретацію ми спостерігаємо чіткі взаємозв'язки між змінними, що дозволяє впроваджувати певні зміни у роботі організаційної культури студентської групи з метою її вдосконалення.

## **2.5 Рекомендації щодо вдосконалення організаційної культури студентської груп**

Провівши емпіричне дослідження і зробивши статистичний і якісний аналіз отриманих даних. Я отримала певні взаємозв'язки між змінними, які впливають на організаційну культуру студентської групи як позитивно, так і негативно. Тому для того щоб зменшити негативний вплив і тим самим вдосконалити організаційну культуру студентської групи я розробила наступні рекомендації:

1. Розробити і впровадити «організаційні традиції». Це може бути спільне святкування важливих подій у житті студента, наприклад день студента чи початок навчального року або ж закінчення. Тобто щось, щоб об'єднувало студентів поза межами студентської групи і ВНЗ.
2. Також рекомендується керівнику групи провести анонімне опитування серед студентів групи, які вони бачать заходи для покращення організаційної культури студентської групи і потрохи старатись впроваджувати їх, адже це є побажання студентів і вони будуть активно брати участь у їх впроваджені, що в свою чергу збільшить рівень їхньої самооцінки та відповідальності і також буде сприяти творчій і злагодженій атмосфері.
3. Для покращення організаційної культури я теж рекомендую проводити заходи щодо вдосконалення соціально – психологічного клімату в групі, хоч і результати в групі стосовно клімату є позитивні, але все ж таки він важливий,

оскільки на рівні високої статистичної значущості впливає на організаційну культуру. Для його розвитку і покращення я рекомендую:

- відвідати тренінги. Це можуть бути тренінги: тренінг «Формування позитивного соціально – психологічного клімату в колективі» теж «Формування соціально – психологічного мікроклімату в колективі». Метою тренінгів є з'ясувати обізнаність щодо соціально – психологічного клімату, ознайомити їх з даним феноменом, покращити атмосферу в групі, активізувати студента на подальшу роботу у формуванні сприятливого соціально – психологічного клімату в групі, а також проаналізувати як клімат впливає на групу, зокрема на організаційну культуру студентської групи. Визначити можливі бар'єри на шляху формування сприятливого клімату, проаналізувати власну участь у формуванні позитивного клімату в групі. Систематизувати знання про позитивний соціально – психологічний клімат в студентській групі.

- Важливою умовою для сприятливого клімату є створення хороших умов праці та навчання студентів, що має забезпечити керівництво навчального закладу. Можна використати також гру – руханку «День народження» метою якої є покращення атмосфери в групі, вона є дуже активна і використовуються лише жести та міміка, що дозволяє окрім рівня сприйняття клімату вплинути і на рівень згуртованості.

4. Проаналізувавши результати стосовно мотивації ми можемо спостерігати достатньо низький рівень мотивації студентів до оволодіння професією, отримання диплому та придбання знань. Тому стосовно мотивації я рекомендую:

- у процесі навчальної діяльності якомога менше використовувати систему змагань. А старатись працювати в системі бесіди, аналізуючи питання зі своєї точки зору, а також застосовувати ігрові методи навчання.

Є такі види ігрових методів:

ігри – вправи (кресворди, ребуси, вікторини, тощо). Сприяють активізації певних хімічних процесів та закріпленню знань;

ігрова дискусія – сприяє спільному обговоренню питання, обмін думками. Цей метод дозволяє проаналізувати питання і вибрати оптимальний варіант рішення, що сприяє розвитку пізнання;

ігрова ситуація – це метод, який спонукає студентів до діяльності в основі якої лежить певна ситуація, яка ґрунтується на сукупності умінь, знань та навичок кожного студента зокрема та групи загалом. Цей метод стимулює посилення емоційно – психологічного стану, активізує внутрішні стимули до навчальної діяльності;

рольова гра – це метод який спонукає студентів до психологічної переорієнтації. Вони відчують себе перед аудиторією не просто як студенти, а як особи, які мають певні права та обов'язки і несуть відповідальність за прийняті рішення. Такий метод сприяє високій активності розумової праці, сприяє швидкому і глибокому вивченні матеріалів.

Але ні в якому разі не потрібно проводити кожне заняття у вигляді гри, бо воно втратить свою актуальність. Треба міксувати між звичними заняттями та іграми і правильно поєднувати їх.

- Також актуальним буде використання вправ. Наприклад: вправа «Активізуй увагу». Завдання полягає у тому, щоб студент уявив собі свою мету, а саме той момент, коли він досягнув успіху. Після чого він уявляє як наполегливо і яким шляхом він її досягнув. В кінці він поєднує ці дві складові в одну. Мета вправи – сформувати нове ставлення до вашої діяльності, зробити її привабливішою, тим самим вплинути на мотиваційну сферу. Цю вправу можна робити по дорозі на навчання або в будь – яку вільну хвилинку. Чим частіше повторювати ти більший буде вплив.

- Також можна розглянути вправу «Успіх у минулому», яка теж є легка у виконанні і забезпечує гарний результат. Вона схожа на попередню у своєму виконанні. Тут вам пропонується пригадати емоції і переживання, які

ви здобули. Після цього вам потрібно розмістити цю картинку на місце попередньої. Мета вправи: прагнути пережити радість від майбутнього успіху на основі попереднього досвіду. Ці емоції можуть бути використаними для формування мотивації. Теж для підвищення рівня мотивації не буде зайвим відвідування тренінгів.

- Потрібною вправою для підвищення рівня мотивація до придбання знань, отримання диплому та оволодіння професією буде вправа «План на рік». Її суть полягає у тому, щоб на невеличкому аркуші паперу сформулювати 5 позицій, які важливі для вас і ви плануєте зробити їх на протязі року. Дуже важливо якщо там буде пункт про навчання. Це буде вашим постійним нагадуванням, що сприятиме щоразу на підвищення мотивації до виконання поставлених цілей.

5. Знову ж таки опираючись на результати досліджень важливим у формуванні мотивації є рівень самооцінки. Тому я пропоную застосувати вправи, які б впливали на рівень самооцінки, проводились в групі і не займали багато часу.

Це може бути гра «Влови настрій». Хід гри: 2 або 3 учасників виходять із кімнати, решта залишається і ділиться на групи теж можна по 2 або 3 особи. Кожній групі дається завдання продемонструвати певну емоцію (страх, радість, гнів, тощо), при цьому можна використовувати міміку і жести. Повернувшись до кімнати учасники повинні вгадати, які емоції демонстрували члени групи і пояснити як саме вони це діагностували. Мета: корекція самооцінки і взаємооцінки.

Гра «Я пишаюсь». Хід роботи: кожен з учасників по черзі говорить про себе «я пишаюсь...» говорить про свої позитивні риси. В кінці учасники обговорюють між собою враження, емоції, підводять підсумки. Мета: підвищення самооцінки через презентацію своєю позитивних рис характеру.

Теж доречним і дуже простим для підвищення самооцінки буде таке завдання: візьміть папір і ручку і напишіть 5 – 10 якостей, за які вас люблять

ваші близьки, на вашу думку. І в момент, коли вам здається, що нічого не вийде, беріть і перечитуйте. Це дуже зручно для студентів, адже він часто опиняється в такій ситуації, не встигає вчасно написати диплом, або тяжко під час сесії. То таке малесеньке нагадування, яке може підбадьорити у важкий момент.

Для того щоб підвищити самооцінку я рекомендую дотримуватись декількох порад - рекомендацій у повсякденному житті:

- ✓ Купіть собі зошит. Назвіть її "Журнал Успішності". Записуйте в зошит цю все, чого ви досягли. Поповнюйте і поповнюйте зошит новими записами, перечитуючи старі час від часу.
- ✓ За добре виконану роботу радуйте себе і балуйте себе чим-небудь. Чим - плануйте самі. Купуйте собі нову річ, якщо любите шопінг.
- ✓ Не порівнюйте себе з іншими людьми. Пам'ятайте, що кожна людина - унікальна.
- ✓ Не варто виправдовуватися перед людьми! Багато людей, між іншим, сприймають будь - яке виправдання як напад.
- ✓ Ідіть за своїми інтересами, за своїми бажаннями. Намагайтеся витратити час на те, що вам подобається. Вважаєте, що ви дуже зайняті для цього? Плануйте весь свій день!
- ✓ Не бійтеся висловлювати свою персональну думку. За висловлення вас точно ніхто не вб'є!
- ✓ Пробачте всі помилки і невдачі (собі особисто!). Прийдіть до розуміння того, що ідеальних (зовсім ідеальних) людей взагалі не існує.
- ✓ Посміхайтесь. Посмішка осяває весь світ! Посмішка прикрашає жінок! Не соромтеся своїх усмішок.
- ✓ Вибирайте той вид спорту, який вам найбільш близький і приємний. Записуйтеся на нього і регулярно його відвідуйте.
- ✓ Жартуйте частіше, розповідайте смішні анекдоти та історії. Коли немає нікого поруч - читайте анекдоти. Гарний настрій підвищує самооцінку!



- ✓ Проводьте час з друзями. Домагає! Правда! Бажано, щоб ви проводили час з тими, хто вам дорогий і кому дорогі ви!
- ✓ Говоріть впевнено. Це теж зіграє величезну роль у підвищенні самооцінки, повірте!
- ✓ Не дозволяйте себе принижувати і ображати. А бажуючих це зробити відразу ставте на місце!

6. Рекомендації стосовно рівня відповідальності і поваги до соціально етичних норм. Потрібно перш за все розуміти, що для прийняття правильних рішень необхідно вміти відповідати за прийняті рішення. Тому для розвитку відповідальності я пропоную вправу «Я вмію казати Ні». Хід роботи: усі учасники об'єднуються у три групи. Кожна отримує свою певну ситуацію і протягом 10 хвилин мають підібрати кілька варіантів поведінки в даній ситуації. Після чого тренер проводить оцінку відповіді на рівень відповідальності і дотримання соціально – етичних норм. При цьому обговорюючи все детально.

Я вважаю, що дані рекомендації внесуть зміни в організаційну культуру студентської групи і тим самим зможуть вдосконалити її, вплинувши на психологічні особливості студента і студентської групи загалом.

## Висновки до другого розділу

У даному дослідженні взяли участь студентська група в кількості 25 чоловік, які навчаються у ВНЗ ЛОР «Львівський інститут медсестринства та лабораторної діагностики ім. А. Крупинського». Для дослідження організаційної культури студентської групи було вибране емпіричне дослідження, де було запропоновано п'ять методики для проведення діагностики.

Дослідження проводилося в аудиторії навчального закладу після занять, досліджуванні з задоволенням відгукнулися на запропоноване емпіричне дослідження їхньої групи. Власне дослідження складалося з декількох етапів .

На першому етапі відбулося ознайомлення групи з порядком проведення тестування та метою проведення опитування. Учасники заповнили анкети з особистими даними (Додаток Г), для того, щоб я могла прослідкувати зворотній зв'язок у учасників дослідження. Адже сама анкета за своїм цільовим призначенням не була потрібна, оскільки всі члени групи були знайомі один з одним, бо навчались в одній академічній групі

Наступним кроком було проведення дослідження за допомогою методики «Мотивація навчання у ВНЗ автор Т.Н. Ільїна» (Додаток А). Наступною методикою була «Організаційна культура студентської групи» автор Сняданко І.І.(Додаток В). При обробці результатів визначається рівень розвитку організаційної культури в групі.

Третьою проводилося дослідження соціально – психологічного клімату в групі за допомогою методики. дослідження соціально-психологічного клімату групи «Соціально-психологічний клімат в групі» автор Б. Паригіна (Додаток Б). Тоді було зроблено перерву на обговорення вражень від даних методик і відпочинок протягом хвилин.

Тоді ми продовжили і почали з методики «Шкала совісності» автор В.В. Мельников та Л. Т.Ямпольський» (Додаток Е) і остання методика «Дослідження самооцінки автор Дембо – Рубінштейн» (Додаток Ж).

Після проведення дослідження було зроблено опис та аналіз вибірки згідно проведених методик. Провівши аналіз і ретельно проаналізувавши результати була проведена обробка результатів згідно кореляційного дослідження і встановлення взаємозв'язків між шкалами які ми досліджували при проведенні дослідження. Отримавши результати мною були оформлені рекомендації щодо підвищення рівня організаційної культури в студентській групі, опираючись на результати проведеного дослідження.

Застосовані методики є адекватними щодо мети і завданням досліджень в поєднанні кількісного і якісного аналізу, щоб виявити взаємозв'язок даних явищ. Робота була цікавою для мене.

## ВИСНОВКИ

Організаційна культура – це глибинне, все проникне, комплексне, системне й морально – нейтральне явище, яке підкреслює унікальність певної організації і залежить від багатьох психологічних особливостей (системи сподівань, прикладів поведінки мотивів, особистих якостей учасника організації, тощо).

Студентська група - це загальноприйнята, незалежна, унікальна й самодостатня організація. Здатна до вирішення своїх проблем, як внутрішніх так і зовнішніх, а її активність пов'язана з соціальним життям групи, факультету, університету, вирішенням завдань соціального і морального характеру (студентські будівельні загони, участь у роботі органів студентського самоврядування тощо).

Організаційна культура студентської групи – це відносна субкультура на рівні вищого навчального закладу, яка формується під впливом формальних норм, правил, цілей, цінностей та санкцій, встановлених в університеті, так і під впливом неформальних, встановлених студентами норм, правил, цілей, цінностей та санкцій.

Провівши дослідження і отримавши результати я переконалась в актуальності даної теми, оскільки організаційна робота насправді виступає дієвим інструментом у формуванні настрою і забезпечує високу ефективність у роботі. У роботі виконано усі завдання згідно мети даної теми. Проаналізовано взаємозв'язки між організаційною культурою студентської групи та соціально – психологічним кліматом у групі, рівнем мотивації до придбання знань, отримання диплому, оволодіння професією, рівнем відповідальності та рівнем самооцінки і домагань. Аналіз результатів здійснювався за допомогою математичної методики опрацювання даних в SPSS, а саме таблиця узгодженості для 2-категоріальних змінних,  $\chi^2$  –

квадрат Пірсона. Також було надано рекомендації щодо вдосконалення організаційної культури студентської групи, враховуючи найважливіші аспекти в контексті проведеного дослідження.

Тому можна стверджувати, що організаційна культура присутня у кожній організації. Не виключенням є і студентська група, яка теж є соціальною організацією, що об'єднує людей із різними переконаннями й у свою чергу, формує необхідні переконання у своїх студентах. Якщо цілеспрямовано керувати цим процесом, то організація може мати відданих однокласників, які пов'язані між собою соціальними обов'язками, правилами та уявленнями, цінностями, загальною культурою.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрєєва Г. Соціальна психологія. - М.: Изд.РГУ, 2004. - 230 с.
2. Антухова Е. В. Психолого - акмеологическая модель формирования эмпатии в отношениях "преподаватель – студент": дис. канд. психол. наук: 19.00.13 / Е. В. Антухова. – Тамбов, 2007. – 167 с.
3. Бачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие. - 2-е изд., перораб. и доп. - М.: Изд-во "Ось - 89", 2000. - 224 с
4. Варій М. Й., Ортинський В. Л. Основи психології і педагогіки : навчальний посібник. – К. : Центр учбової літератури, 200
5. Введення групи до теми тренінгу та надання необхідної інформації [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
<http://bibl.com.ua/informatika/15933/index.html>
6. Виготский Л. С. Педагогическая психология / Л. С. Виготский. – М. : Педагогика, 1991. – 480 с.
7. Винославська О. В. Психологічні особливості студентської групи / О. В. Винославська // Практична психологія та соціальна робота. – 2005. - С. 65 – 70.
8. Войтович Н. О. Проблеми організаційного клімату у вищому закладі освіти / Н. О. Войтович // Практична психологія та соціальна робота. – К., 2002. – № 10 – С. 6 – 10.
9. Глебська Л.В. Проблеми корпоративної культури вищого навчального закладу в умовах формування інформаційного суспільства / Л.В. Глебська // V культурологічні читання пам'яті Володимира Подкопаєва: вибрані матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. [Електронний ресурс] - Режим доступу: [http://www.culturalstudies.in.ua/sekcia\\_s\\_s5\\_1.php](http://www.culturalstudies.in.ua/sekcia_s_s5_1.php).
10. Десев Любен. Психологія малих груп. Соціальні ілюзії і проблеми. - М.: «Прогрес», 1979. - 254 с.

11. Зайцев, Л.О. Соколова М. І. Організаційна поведінка: Підручник / Л. Г. Зайцев, М.І. Соколова. - М.: Економіст, 2006. - 665 с.
12. Знайомство – одна з ключових вправ тренінгу [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
[http://zdorovyekonst.ucoz.ru/index/znajomstvo\\_odna\\_z\\_kljuchovikh\\_vprav\\_trenin\\_gu](http://zdorovyekonst.ucoz.ru/index/znajomstvo_odna_z_kljuchovikh_vprav_trenin_gu)
13. Kilmann R. H., Saxton M. J., Serpa R. Gaining Control of the Corporate Culture. – San Francisco : Jossey-Bass, 1985. - pp. 2-26
14. Казмиренко В.П. Соціальна психологія організацій: монографія / В.П. Казмиренко. – К. : МЗУУП, 1993. – 384 с.
15. Камерон К., Квін Р., Діагностика та зміна організаційної культури / Пер. з англ. Під ред. І.В. Андрєєвої. - СПб: Изд-во «Пітер», 2001. - 320 с.
16. Карамушка Л.М. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств): навч. посіб. / Л.М. Карамушка, І.І. Сняданко – К.; Львів: Край. 2010. – 212 с.
17. Кириченко В.В. Особистісні особливості уявлення працівників про організаційну культуру підприємства в умовах конкурентного середовища / В.В. Кириченко // Вісник Дніпропетровського університету економіки та права імені Альфреда Нобеля. Сер.: Педагогіка і психологія. – 2011. – № 1 (1). – С. 109–116.
18. Кирхлер Э., Родлер К. Мотивация в организациях. / Э. Кирхлер, К. Родлер. – 2003. – 426 с.
19. Климов Е. А. Психология профессионала : избр. психолог. тр. / Е. А. Климов. – 1996. – 400 с.
20. Кондратова Н. О. Проблеми адаптації студентів ВНЗ: зміст, форми, психологічна специфіка // Психологія : Зб. наук. праць. – Вип. 2. – К. : НПУ, 1999. – С. 189 – 196.
21. Концепція виховання дітей та молоді у національній системі освіти // Інформ. зб. Міносвіти України. – 1996. – № 13. – С. 2 – 15.

- 22.Красовский Ю. Д. Организационное поведение / Красовский Ю. Д. - 2000. – 226 с.
- 23.Лузан П. Г. Студентська група дієздатна тільки тоді, коли вона згуртована і безконфліктна / П. Г. Лузан, Л. М. Жалдак // Педагогіка толерантності. – №2. – 1999. - С.53-56.
- 24.Максименко А.А. Организационная культура: системно - психологические описания: учеб. пособие / Александр Александрович Максименко. – Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2003. – 157 с.
- 25.Максименко С. Д. Загальна психологія. – Вінниця , – 2004. – 704 с.
- 26.Максименко С. Д. Структура та особистісні детермінанти професійної самореалізації суб'єкта / С. Д. Максименко, В. І. Осьодло // Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України/ За ред. С.Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. –Вип. 8. – Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2010. –С. 3–19.
- 27.Марисова Л. И. Студентський колектив: основи формування і діяльності. – 1985. – 51 с.
- 28.Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / Пер. с англ. – М.: Дело, 1992. – 702 с.
- 29.Мильнер Б.З. Теорія організацій. – М.:ИНФРА-М, 2000. – 336 с.
- 30.Немов Р.С. Экспериментальна педагогічна психологія та психодіагностика. - М.: Просвіта: ВЛАДОС, 1995. - 512 с.
- 31.Никитова С. Г. Организационная культура: Конспект лекций / С. Г. Никитова – М.: МИЭМП, 2007. – 76 с.
- 32.Нонан Е. Студент як особистість // Вища освіта в Європі. 1994.Т. 19. № 3. – 316 с.
- 33.Организационная культура [Електроний ресурс]. — Режим доступу: [http://www.szags.ru/index.phtml?id\\_page 178](http://www.szags.ru/index.phtml?id_page 178).



34. Організаційне поведінка. Підручник для вузів. О.Н. Силін, С.Д. Рєзник, О.Н. Чапліна Н.Г., Хайрулліна Э.Б., Воронова. Під ред. проф. Э.М. Короткова і проф. О.Н. Силіна. – Тюмень: Вектор Бук, 1998 - 308 с.
35. Педагогіка і психологія вищої школи / За ред. Юсупянц Е.А. - Ростов / Д.: Фенікс, 2002. - 548 с.
36. Подоляк Л.Г. Психологія вищої школи: Навчальний посібник для магістрантів і аспірантів / Подоляк Л.Г., Юрченко В.І. – К.: ТОВ “Філ – студія”, 2006. – 320с.
37. Психологія. Словник. За заг. ред. А. В. Петровського, М. Г. Ярошевського. - М.: Політвидав, 1990. - 494 с.
38. Родін. Концепція організаційної культури: походження і сутність – М.: Школа Бізнесу МДУ, 2000. – С. 67-77.
39. Романова С. В. Організаційно-виховна робота куратора академічної групи у вищих технічних навчальних закладах : дис... канд. пед. наук: 13.00.07 / Слов'янський держ. пед. ун-т. – Слов'янськ, 2006. – 257 с.
40. Самарин Ю. А. Психология студенческого возраста и становление специалиста / Ю. А. Самарин // Вестник высшей школы. – 1969. – №8. – С. 16-21.
41. Семенов Ю. Г. Організаційна культура: управління та діагностика: Підручник для вузів / Ю. Г. Семенов. - К.: Інститут економіки УрОРАН, 2004 .- 180 с.
42. Сенько Т.В., Куренькова В.Г. Статусна психотерапія як метод корекції положення людини в групі. - Мінськ, 1987. - 186 с.
43. Серкис Ж.В. Проблемы управления организационной культурой / Ж.В. Серкис // Теоретико - методологические проблемы совершенствования психологической подготовки менеджеров: сб. науч. трудов. Приложение к науч. журн. «Персонал», № 1 (55). – К., 2000. – С. 190–192.
44. Сорочинська В. Є. Професійно-особистісне самовизначення студентської молоді в сучасних умовах / В. Є. Сорочинська // ВДПУ ім. Коцюбинського

- М. Наукові записки. 341 Серія: Педагогіка і психологія : зб. наук. праць / ред. кол. : В. І. Шахов, М. І. Сметанський, Г. С. Тарасенко. – Вінниця : Планер, 2011. – Вип. 35. – С. 277 – 282.
- 45.Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. - СПб.: Питер, 2000. - 102 с.
- 46.Стеклова О. Е. Организационная культура: учебное пособие / О. Е.Стеклова. – Ульяновск: УлГТУ, 2007. – 127 с.
- 47.Т.С. Яценко. Психологічні основи психокорекції К.: «Либідь» 1996 - 264 с.
- 48.Туровец О. Г. , Родионова В. Н. Теория организации: [учеб. пособ.] - М.:ИНФРА - М, 2004. - 128 с.
- 49.Францев А.Н. Психосемантика организационных отношений / А.Н. Францев // Психологія у ХХІ столітті: перспективи розвитку: матеріали VI Костюківських читань (28-29 січня 2003 р.). Т. 2. – К.: Міленіум, 2003. – С. 380–384.
- 50.Хаєта Г.Л. Корпоративна культура: Навчальний посібник. - Київ: Центр навчальної літератури, 2003. - 150 с.
- 51.Щотка О. П. Формування психологічної готовності студентів педагогічних університетів до професійно-управлінського самовизначення / Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Центр. ін-т після диплом. пед. освіти АПН України. – К., 2003. – 21 с.
- 52.Элвессон М. Организационная культура / Мэтс Элвессон; пер. с англ. – Харьков: Гуманитарный Центр, 2005. – 460 с.

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### Мотивація навчання у вузі (Т. Н. Ільїна)

При створенні даної методики автор використовувала ряд інших відомих методик. У ній є три шкали: «придбання знань» (прагнення до придбання знань, допитливість); «оволодіння професією» (прагнення опанувати професійними знаннями і сформувані професійно важливі якості); «отримання диплома» (прагнення придбати диплом при формальному засвоєнні знань, прагнення до пошуку обхідних шляхів при здачі іспитів і заліків). В опитувальник, для маскування, автор методики включила ряд фонових тверджень, які надалі не обробляються. Ряд формулювань відкоригований автором книги без зміни їх сенсу.

#### Інструкція.

Відзначте вашу згоду знаком «+» або незгода - знаком «-» до нижченаведених твердженнями.

Текст опитувальника

- 1.Краща атмосфера на занятті - атмосфера вільних висловлювань.
- 2.Зазвичай я працюю з великою напругою.
3. У мене рідко бувають головні болі після пережитих хвилювань і неприємностей.
4. Я самостійно вивчаю ряд предметів, на мою думку, необхідних для моєї майбутньої професії.
5. Яке з притаманних вам якостей ви вище всього цінуєте? Напишіть відповідь поруч.
6. Я вважаю, що життя потрібно присвятити обраній професії.

7. Я відчуваю задоволення від розгляду на занятті важких проблем.
8. Я не бачу сенсу в більшості робіт, які ми робимо у вузі.
9. Велике задоволення мені дає розповідь знайомим про мою майбутню професію.
10. Я вельми середній студент, ніколи не буду цілком хорошим, а тому немає сенсу докладати зусилля , щоб стати краще.
11. Я вважаю, що в наш час не обов'язково мати вищу освіту.
12. Я твердо впевнений у правильності вибору професії.
13. Від яких з притаманних вам якостей ви хотіли б позбутися? Напишіть відповідь поруч.
14. При слушній нагоді я використовую на іспитах підсобні матеріали (конспекти, шпаргалки, записи , формули).
15. Саме чудове час життя - студентські роки.
16. У мене надзвичайно неспокійний і переривчастий сон.
17. Я вважаю, що для повного оволодіння професією всі навчальні дисципліни потрібно вивчати однаково глибоко.
18. При можливості я вчинив би в інший вуз.
19. Я звичайно спочатку беруся за більш легкі завдання, а більш важкі залишаю на кінець.
20. Для мене було важко при виборі професії зупинитися на одній з них.
- 21 . Я можу спокійно спати після будь-яких неприємностей.
22. Я твердо впевнений, що моя професія дасть мені моральне задоволення і матеріальний достаток в житті.
23. Мені здається , що мої друзі здатні вчитися краще, ніж я.
24. Для мене дуже важливо мати диплом про вищу освіту.
25. З деяких практичних міркувань для мене це найзручніший вуз.
26. У мене достатньо сили волі, щоб вчитися без нагадування адміністрації.
27. Життя для мене майже завжди пов'язана з надзвичайним напруженням.
28. Іспити потрібно здавати, витрачаючи мінімум зусиль.

29. Є багато вузів, в яких я міг би вчитися з не меншим інтересом.
30. Яке з притаманних вам якостей найбільше заважає вчитися? Напишіть відповідь поруч.
31. Я дуже захоплюється людиною, але всі мої захоплення так чи інакше пов'язані з майбутньою роботою.
32. Занепокоєння про іспит або роботі, яка не виконано в строк, часто заважає мені спати.
33. Висока зарплата після закінчення вузу для мене не головне.
34. Мені потрібно бути в хорошому настрої, щоб підтримати спільне рішення групи.
35. Я змушений був вступити до вузу, щоб зайняти бажане положення в суспільстві, уникнути служби в армії.
36. Я вчу матеріал, щоб стати професіоналом, а не для іспиту.
37. Мої батьки хороші професіонали, і я хочу бути на них схожим.
38. Для просування по службі мені необхідно мати вищу освіту.
39. Яке з ваших якостей допомагає вам вчитися? Напишіть відповідь поруч.
40. Мені дуже важко змусити себе вивчати як слід дисципліни, прямо не відносяться до моєї майбутньої спеціальності.
41. Мене вельми непокоять можливі невдачі.
42. Краще все я займаюся, коли мене періодично стимулюють, підстобують.
43. Мій вибір даного вузу остаточний.
44. Мої друзі мають вищу освіту, і я не хочу відстати від них.
45. Щоб переконати в чому-небудь групу, мені доводиться самому працювати дуже інтенсивно.
46. У мене зазвичай рівне і гарний настрій.
47. Мене приваблюють зручність, чистота, легкість майбутньої професії.
48. До вступу до вузу я давно цікавився цією професією, багато читав про неї.
49. Професія, яку я отримую, найважливіша і перспективна.

50. Мої знання про цю професію були достатні для впевненого вибору даного вузу.

Обробка результатів. Ключ до опитувальником

Шкала «придбання знань» - за згоду («+») з твердженням по п. 4 проставляється 3,6 бали; за п. 17 - 3,6 бали; за п. 26 - 2,4 бали; за незгоду («-») з твердженням по п. 28 - 1,2 бали; за п. 42-1,8 бала. Максимум - 12,6 бала.

Шкала «оволодіння професією» - за згоду за п. 9 - 1 бал; за п. 31 - 2 бали; за п. 33 - 2 бали, за п. 43 - 3 бали; за п. 48 - 1 бал і за п. 49 - 1 бал. Максимум - 10 балів.

Шкала «отримання диплома» - за незгоду по п. 11 - 3,5 бали; за згоду за п. 24 - 2,5 бали; за п. 35 - 1,5 бали; за п. 38 - 1,5 бала і за п. 44 - 1 бал. Максимум - 10 балів.

Питання по пп . 5, 13, 30, 39 є нейтральними до цілей опитувальника і в обробку не включаються.

#### Висновки

Переважання мотивів по перших двох шкалах свідчить про адекватність вибору студентом професії і задоволеності нею.

**Методики дослідження соціально - психологічного клімату групи  
(Тест “ Соціально - психологічний клімат в групі ”)**

**Проведення дослідження**

1. Оцінити, як проявляються перераховані нижче властивості психологічного клімату у вашій групі (*таблиця 6.1*), виставивши ту оцінку, яка, на Вашу думку, відповідає істині.

*Шкала оцінювання властивостей психологічного клімату:*

- 3 – властивість проявляється в групі завжди;
- 2 – властивість виявляється в більшості випадків;
- 1 – властивість виявляється нерідко;
- 0 – виявляються в однаковій мірі і та, й інша властивості.

*Таблиця 6.1 – Властивості психологічного клімату групи*

Властивості психологічного клімату (А)	Оцінка	Властивості психологічного клімату (В)
1. Переважає бадьорий, життєрадісний настрій	3 2 1 0 1 2 3	Переважає пригнічений, песимістичний настрій
2. Доброзичливість у відносинах, взаємні симпатії	3 2 1 0 1 2 3	Конфліктність у відносинах, антипатії
3. У відносинах між угрупованнями всередині вашої групи є взаємна повага, розуміння	3 2 1 0 1 2 3	Угруповання конфліктують між собою
4. Членам групи подобається разом проводити час, брати участь у спільній діяльності	3 2 1 0 1 2 3	Члени групи байдужі до більш тісного спілкування, проявляють негативне ставлення до спільної діяльності
5. Успіхи або невдачі товаришів викликають співпереживання, відверту співучасть усіх членів групи	3 2 1 0 1 2 3	Успіхи або невдачі товаришів залишають байдужими інших або викликають заздрість, злорадність
6. У групі з повагою ставляться	3 2 1 0	Кожний вважає свою думку

до думок один одного	1 2 3	головною і нетерпимий до думки товаришів
7. Досягнення і невдачі групи переживаються як власні	3 2 1 0 1 2 3	У важкі дні у групі панують розгубленість, сварки, взаємні звинувачення
8. У важкі для групи дні відбувається емоційне єднання, "один за всіх і всі за одного"	3 2 1 0 1 2 3	У важкі дні у групі панують розгубленість, сварки, взаємні звинувачення
9. Почуття гордості за групу, якщо її відзначає керівництво	3 2 1 0 1 2 3	До похвал і заохочень групи її члени ставляться з байдужістю
10. Група активна, повна енергії	3 2 1 0 1 2 3	Група інертна, пасивна
11. Доброзичливо та зі співучастю ставляться до новачків, допомагають їм освоїтися в колективі	3 2 1 0 1 2 3	Новачки відчувають себе чужими, до них часто виявляють ворожість
12. У групі справедливе ставлення до всіх членів, підтримують слабких, виступають на їх захист	3 2 1 0 1 2 3	Група помітно розділяється на "привілейованих" і "принижених", існує зневажливе ставлення до слабких
13. Спільні справи захоплюють усіх, є велике бажання працювати колективно	3 2 1 0 1 2 3	Групу неможливо "підняти" на спільну справу, кожний думає про власні інтереси

2. Визначити загальний рівень Вашої оцінки психологічного клімату (С), склавши оцінки лівої сторони від нуля – сума А, правої сторони – сума В та знайшовши різницю:  $C = A - B$ .

*Примітка.* Розрахувати середньо групову оцінку психологічного клімату за окремою методикою.

### **Оцінна шкала**

Якщо С дорівнює нулю або є величиною від'ємною, то можемо говорити про несприятливий психологічний клімат з погляду даного індивіда. Якщо С – величина додатна, то можемо говорити про сприятливий психологічний клімат.



## Методика "Організаційна культура студентської групи"

(автор Сняданко І. І.)

Мета методики - визначити рівень організаційної культури студентської групи. Загальна характеристика методики. Методика складається з 19 позицій. Кожна позиція оцінюється за 10-ти бальною шкалою. Нуль свідчить про дуже низький рівень розвитку позиції, а 10 балів свідчить про максимально високий рівень розвитку цієї позиції в досліджуваного.

Інструкція. Прочитайте уважно кожну позицію і оцініть, наскільки вона підходить під описання Вашої студентської групи. Оцініть, будь-ласка, кожну позицію в балах від 0 до 10 і обведіть це число.

Таблиця 1.

№ з/п	Позиції	Оцінка	
		ні	так
1	Наша група є дружнім колективом	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
2	В нашій групі поважають думку один одного	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
3	В нашій групі я почуваю себе добре	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
4	В нашій групі всі починають вчитись лише перед сесією	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
5	В нашій групі багато хто працює і думає як заробити гроші	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
6	В нашій групі є особи які самі не хочуть вчитись і іншим не дають	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
7	В нашій групі є багато цікавих і творчих людей	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
8	В нашій групі постійно обговорюється інформація про цікаві книжки, нові фільми які варто подивитись, цікаві культурно-розвиваючі події які відбуваються в місті	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
9	В нашій групі присутня науково-пізнавальна атмосфера	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	

10	В нашій групі всі один за одного	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11	В нашій групі ніхто не хоче знати більше ніж записано в конспекті з лекцій	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12	Мої одногрупники вважають що гроші вирішують все	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
13	Група любить прогулювати заняття і відпочивати	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
14	Наша група любить ходити в бібліотеку, читати книжки по професії з Інтернету, обмінюватись ними	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
15	На заняттях наша група працює як група молодих науковців що аналізують, досліджують, пізнають	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
16	В нашій групі постійно ведуться розмови про гроші, про те як кожен хоче гарно жити і багато заробляти	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
17	В нашій групі більшість студентів не збираються працювати за спеціальністю, і хочуть просто отримати диплом	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
18	В нашій групі присутня гарна атмосфера яка сприяє особистісному розвитку кожного	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
19	В нашій групі ми сприймаємо один одного такими якими вони є, нікого не висміюємо і не знущаємось	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

### Обробка результатів

Підрахунок за методикою здійснюється за шкалами. Для підрахунку необхідно застосовувати ключ наведений у таблиці 2.

Таблиця 2.

### Ключ для підрахунку результатів за шкалами методики

№	Шкали	Питання	Середній бал
1.	Згуртованість студентської групи	№1, №2, №3, №7, №10, №18, №19	$\Sigma =$
2.	Активність студентської групи	№5, №8, №9, №14, №15	$\Sigma =$
3	Примітивність студентської групи	№4, №6, №11, №12, №13, №16, №17	$\Sigma =$

## **Характеристика шкал методики:**

1. Шкала "згуртованість студентської групи" дає можливість визначити, наскільки колектив групи є дружнім, в ньому поважають думку один одного, "всі один за одного", нікого не висміюють і не знущаються, студенти почувають себе добре. Чим вище показник, тим більше студенти вважають, що в їх групі багато цікавих і творчих людей, присутня гарна атмосфера, яка сприяє особистісному розвитку кожного.

2. Шкала "активність студентської групи" дає можливість визначити, наскільки активними є студенти у групі, наскільки прагнуть бути незалежними матеріально і думають, як заробити кошти. Разом з тим, у групі: обговорюється інформація про цікаві книжки, нові фільми, які варто подивитись, цікаві культурно-розвиваючі події, що відбуваються в місті; присутня науково-пізнавальна атмосфера; група любить ходити в бібліотеку, читати книжки про професії з Інтернету, обмінюватись ними. Чим вище показник, тим більше на заняттях група працює як група молодих науковців, які аналізують, досліджують, пізнають.

3. Шкала "примітивність студентської групи" дає можливість визначити, наскільки група формально сповідує цілі, завдання та цінності вищого навчального закладу, тобто чим вищий показник за даною шкалою, тим нижчим є рівень "сповідання" організаційної культури вищого навчального закладу, а саме: студенти починають вчитись лише перед сесією, у групі є студенти які самі не хочуть вчитись і іншим не дають, не хочуть знати більше ніж записано в конспекті з лекцій, студенти вважають, що гроші вирішують все, група любить прогулювати заняття і відпочивати, в групі постійно ведуться розмови про гроші, про те, як кожен хоче гарно жити і багато заробляти, більшість студентів групи не збираються працювати за спеціальністю і хочуть просто отримати диплом. Чим вищий показник, тим вище є рівень примітивності студентської групи.

**Анкета**

1. П. І. Б.:
2. Дата народження:
3. Вік:
4. Стать:
5. Освіта:
6. Хоббі:
7. Причина участі у дослідженні:
8. Задоволен - ий (а) проведенням дослідження:
9. Дата проведення:

## Стать \* Рівень домагань

Crosstab						
		Рівень домагань			Total	
		Низький рівень (0-60)	Середній рівень (61-75)	Високий рівень (76-89)		
Стать	ж	Count	1 <sub>a</sub>	13 <sub>b</sub>	7 <sub>b</sub>	21
		% within Стать	4,8%	61,9%	33,3%	100,0%
	ч	Count	2 <sub>a</sub>	2 <sub>b</sub>	0 <sub>b</sub>	4
		% within Стать	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
Total		Count	3	15	7	25
		% within Стать	12,0%	60,0%	28,0%	100,0%

Each subscript letter denotes a subset of Рівень домагань categories whose column proportions do not differ significantly from each other at the ,05 level.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,143 <sup>a</sup>	2	,028
Continuity Correction			
Likelihood Ratio	6,384	2	,041
Linear-by-Linear Association			
N of Valid Cases	25		

a. 4 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,48.

## Вік \* Мотивація придбання знань

Crosstab						
		Мотивація придбання знань			Total	
		Низький рівень (0-4,2)	Середній рівень (4,3-6,2)	Високий рівень (6,3-12,6)		
Вік	19	Count	0 <sub>a</sub>	2 <sub>a</sub>	0 <sub>a</sub>	2
		% within Вік	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	20	Count	2 <sub>a</sub>	9 <sub>b</sub>	4 <sub>b</sub>	15
		% within Вік	13,3%	60,0%	26,7%	100,0%
	21	Count	6 <sub>a</sub>	2 <sub>b</sub>	0 <sub>b</sub>	8
		% within Вік	75,0%	25,0%	0,0%	100,0%

Total	Count	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>25</b>
	% within Bix	<b>32,0%</b>	<b>52,0%</b>	<b>16,0%</b>	<b>100,0%</b>

Each subscript letter denotes a subset of Мотивація придбання знань categories whose column proportions do not differ significantly from each other at the ,05 level.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	<b>11,755<sup>a</sup></b>	<b>4</b>	<b>,019</b>
Continuity Correction			
Likelihood Ratio	<b>13,068</b>	<b>4</b>	<b>,011</b>
Linear-by-Linear Association	<b>6,269</b>	<b>1</b>	<b>,012</b>
N of Valid Cases	<b>25</b>		

a. 8 cells (88,9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,32.

### **Вік \* Рівень самооцінки**

Crosstab							
		Рівень самооцінки				Total	
		Низький рівень (0-60)	Середній рівень (61-75)	Високий рівень (76-89)	Дуже високий рівень (90-100)		
Вік	19	Count	<b>0<sub>a, b</sub></b>	<b>0<sub>b</sub></b>	<b>2<sub>a</sub></b>	<b>0<sub>a, b</sub></b>	<b>2</b>
		% within Bix	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
	20	Count	<b>4<sub>a</sub></b>	<b>9<sub>a, b</sub></b>	<b>2<sub>a, b</sub></b>	<b>0<sub>b</sub></b>	<b>15</b>
		% within Bix	<b>26,7%</b>	<b>60,0%</b>	<b>13,3%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
	21	Count	<b>0<sub>a</sub></b>	<b>6<sub>a, b</sub></b>	<b>1<sub>a, b</sub></b>	<b>1<sub>b</sub></b>	<b>8</b>
		% within Bix	<b>0,0%</b>	<b>75,0%</b>	<b>12,5%</b>	<b>12,5%</b>	<b>100,0%</b>
Total		Count	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>25</b>
		% within Bix	<b>16,0%</b>	<b>60,0%</b>	<b>20,0%</b>	<b>4,0%</b>	<b>100,0%</b>

Each subscript letter denotes a subset of Рівень самооцінки categories whose column proportions do not differ significantly from each other at the ,05 level.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	<b>13,250<sup>a</sup></b>	<b>6</b>	<b>,039</b>
Continuity Correction			

Likelihood Ratio	<b>12,919</b>	<b>6</b>	<b>,044</b>
Linear-by-Linear Association	<b>,017</b>	<b>1</b>	<b>,895</b>
N of Valid Cases	<b>25</b>		

a. 11 cells (91,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,08.

## Клімат в групі \* Згуртованість студентської групи

<b>Crosstab</b>						
		Згуртованість студентської групи			Total	
		Низький рівень (10-20)	Середній рівень (21-40)	Високий рівень (41-60)		
Клімат в групі	Не сприятливий (-10-5)	Count	<b>0<sub>a, b</sub></b>	<b>3<sub>b</sub></b>	<b>2<sub>a</sub></b>	<b>5</b>
		% within Клімат в групі	<b>0,0%</b>	<b>60,0%</b>	<b>40,0%</b>	<b>100,0%</b>
	Сприятливий (0-10)	Count	<b>4<sub>a, b</sub></b>	<b>2<sub>b</sub></b>	<b>14<sub>a</sub></b>	<b>20</b>
		% within Клімат в групі	<b>20,0%</b>	<b>10,0%</b>	<b>70,0%</b>	<b>100,0%</b>
Total		Count	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>25</b>
		% within Клімат в групі	<b>16,0%</b>	<b>20,0%</b>	<b>64,0%</b>	<b>100,0%</b>

Each subscript letter denotes a subset of Згуртованість студентської групи categories whose column proportions do not differ significantly from each other at the ,05 level.

<b>Chi-Square Tests</b>			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	<b>6,563<sup>a</sup></b>	<b>2</b>	<b>,038</b>
Continuity Correction			
Likelihood Ratio	<b>6,233</b>	<b>2</b>	<b>,044</b>
Linear-by-Linear Association	<b>,067</b>	<b>1</b>	<b>,795</b>
N of Valid Cases	<b>25</b>		

a. 5 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,80.

## Клімат в групі \* Примітивність студентської групи

Crosstab					
			Примітивність студентської групи		Total
			Середній рівень (21-40)	Високий рівень (41-60)	
Клімат в групі	Не сприятливий (-10-5)	Count	<b>5<sub>a</sub></b>	<b>0<sub>b</sub></b>	<b>5</b>
		% within Клімат в групі	<b>100,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
	Сприятливий (0-10)	Count	<b>8<sub>a</sub></b>	<b>12<sub>b</sub></b>	<b>20</b>
		% within Клімат в групі	<b>40,0%</b>	<b>60,0%</b>	<b>100,0%</b>
Total		Count	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>25</b>
		% within Клімат в групі	<b>52,0%</b>	<b>48,0%</b>	<b>100,0%</b>

Each subscript letter denotes a subset of Примітивність студентської групи categories whose column proportions do not differ significantly from each other at the .05 level.

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	<b>5,769<sup>a</sup></b>	<b>1</b>	<b>,016</b>		
Continuity Correction <sup>b</sup>	<b>3,616</b>	<b>1</b>	<b>,057</b>		
Likelihood Ratio	<b>7,697</b>	<b>1</b>	<b>,006</b>		
Fisher's Exact Test				<b>,039</b>	<b>,024</b>
Linear-by-Linear Association	<b>5,538</b>	<b>1</b>	<b>,019</b>		
N of Valid Cases	<b>25</b>				

a. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,40.

b. Computed only for a 2x2 table

## Клімат в групі \* Рівень самооцінки

Crosstab							
			Рівень самооцінки				Total
			Низький рівень (0-60)	Середній рівень (61-75)	Високий рівень (76-89)	Дуже високий рівень (90-100)	
Клімат в групі	Не сприятливий (-10-5)	Count	<b>3<sub>a</sub></b>	<b>2<sub>b</sub></b>	<b>0<sub>b</sub></b>	<b>0<sub>a, b</sub></b>	<b>5</b>
		% within Клімат в групі	<b>60,0%</b>	<b>40,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
	Сприятливий (0-10)	Count	<b>1<sub>a</sub></b>	<b>13<sub>b</sub></b>	<b>5<sub>b</sub></b>	<b>1<sub>a, b</sub></b>	<b>20</b>
		% within Клімат в групі	<b>5,0%</b>	<b>65,0%</b>	<b>25,0%</b>	<b>5,0%</b>	<b>100,0%</b>



Total	Count	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>25</b>
	% within Клімат в групі	<b>16,0%</b>	<b>60,0%</b>	<b>20,0%</b>	<b>4,0%</b>	<b>100,0%</b>

Each subscript letter denotes a subset of Рівень самооцінки categories whose column proportions do not differ significantly from each other at the ,05 level.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	<b>9,479<sup>a</sup></b>	<b>3</b>	<b>,024</b>
Continuity Correction			
Likelihood Ratio	<b>8,741</b>	<b>3</b>	<b>,033</b>
Linear-by-Linear Association	<b>6,152</b>	<b>1</b>	<b>,013</b>
N of Valid Cases	<b>25</b>		

a. 7 cells (87,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,20.

## Згуртованість студентської групи \* Активність студентської групи

Crosstab					
			Активність студентської групи		Total
			Низький рівень (10-20)	Середній рівень (21-40)	
Згуртованість студентської групи	Низький рівень (10-20)	Count	<b>4<sup>a</sup></b>	<b>0<sup>b</sup></b>	<b>4</b>
		% within Згуртованість студентської групи	<b>100,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
	Середній рівень (21-40)	Count	<b>5<sup>a</sup></b>	<b>0<sup>b</sup></b>	<b>5</b>
		% within Згуртованість студентської групи	<b>100,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
	Високий рівень (41-60)	Count	<b>2<sup>a</sup></b>	<b>14<sup>b</sup></b>	<b>16</b>
		% within Згуртованість студентської групи	<b>12,5%</b>	<b>87,5%</b>	<b>100,0%</b>
Total		Count	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>25</b>
		% within Згуртованість студентської групи	<b>44,0%</b>	<b>56,0%</b>	<b>100,0%</b>

Each subscript letter denotes a subset of Активність студентської групи categories whose column proportions do not differ significantly from each other at the ,05 level.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	<b>17,898<sup>a</sup></b>	<b>2</b>	<b>,000</b>
Continuity Correction			
Likelihood Ratio	<b>22,240</b>	<b>2</b>	<b>,000</b>
Linear-by-Linear Association	<b>14,501</b>	<b>1</b>	<b>,000</b>
N of Valid Cases	<b>25</b>		

a. 4 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,76.

## Згуртованість студентської групи \* Мотивація оволодіння професією

Crosstab					
		Мотивація оволодіння професією		Total	
		Низький рівень (0-3)	Середній рівень (4-7)		
Згуртованість студентської групи	Низький рівень (10-20)	Count	<b>0<sub>a</sub></b>	<b>4<sub>a</sub></b>	<b>4</b>
		% within Згуртованість студентської групи	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
	Середній рівень (21-40)	Count	<b>0<sub>a</sub></b>	<b>5<sub>b</sub></b>	<b>5</b>
		% within Згуртованість студентської групи	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
	Високий рівень (41-60)	Count	<b>10<sub>a</sub></b>	<b>6<sub>b</sub></b>	<b>16</b>
		% within Згуртованість студентської групи	<b>62,5%</b>	<b>37,5%</b>	<b>100,0%</b>
Total		Count	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>25</b>
		% within Згуртованість студентської групи	<b>40,0%</b>	<b>60,0%</b>	<b>100,0%</b>

Each subscript letter denotes a subset of Мотивація оволодіння професією categories whose column proportions do not differ significantly from each other at the ,05 level.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	<b>9,375<sup>a</sup></b>	<b>2</b>	<b>,009</b>
Continuity Correction			
Likelihood Ratio	<b>12,481</b>	<b>2</b>	<b>,002</b>
Linear-by-Linear Association	<b>7,596</b>	<b>1</b>	<b>,006</b>
N of Valid Cases	<b>25</b>		

a. 4 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,60.

## Згуртованість студентської групи \* Мотивація отримання диплому

Crosstab					
			Мотивація отримання диплому		Total
			Низький рівень (0-3)	Середній рівень (4-7)	
Згуртованість студентської групи	Низький рівень (10-20)	Count	<b>0<sub>a</sub></b>	<b>4<sub>a</sub></b>	<b>4</b>
		% within Згуртованість студентської групи	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
	Середній рівень (21-40)	Count	<b>5<sub>a</sub></b>	<b>0<sub>b</sub></b>	<b>5</b>
		% within Згуртованість студентської групи	<b>100,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
	Високий рівень (41-60)	Count	<b>4<sub>a</sub></b>	<b>12<sub>a</sub></b>	<b>16</b>
		% within Згуртованість студентської групи	<b>25,0%</b>	<b>75,0%</b>	<b>100,0%</b>
Total		Count	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>25</b>
		% within Згуртованість студентської групи	<b>36,0%</b>	<b>64,0%</b>	<b>100,0%</b>

Each subscript letter denotes a subset of Мотивація отримання диплому categories whose column proportions do not differ significantly from each other at the ,05 level.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	<b>11,979<sup>a</sup></b>	<b>2</b>	<b>,003</b>
Continuity Correction			
Likelihood Ratio	<b>14,676</b>	<b>2</b>	<b>,001</b>
Linear-by-Linear Association	<b>,030</b>	<b>1</b>	<b>,863</b>
N of Valid Cases	<b>25</b>		

a. 4 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,44.

## Згуртованість студентської групи \* Відповідальність студента

Crosstab						
			Відповідальність студента			Total
			Низький рівень (0-3)	Середній рівень (4-10)	Високий рівень (11-14)	
Згуртованість студентської групи	Низький рівень (10-20)	Count	<b>0<sub>a</sub></b>	<b>4<sub>a</sub></b>	<b>0<sub>a</sub></b>	<b>4</b>
		% within Згуртованість студентської групи	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
	Середній рівень (21-40)	Count	<b>4<sub>a</sub></b>	<b>1<sub>b</sub></b>	<b>0<sub>b</sub></b>	<b>5</b>
		% within Згуртованість студентської групи	<b>80,0%</b>	<b>20,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>

	Високий рівень (41-60)	Count	<b>2<sub>a</sub></b>	<b>8<sub>a, b</sub></b>	<b>6<sub>b</sub></b>	<b>16</b>
		% within Згуртованість студентської групи	<b>12,5%</b>	<b>50,0%</b>	<b>37,5%</b>	<b>100,0%</b>
Total		Count	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>25</b>
		% within Згуртованість студентської групи	<b>24,0%</b>	<b>52,0%</b>	<b>24,0%</b>	<b>100,0%</b>

Each subscript letter denotes a subset of Відповідальність студента categories whose column proportions do not differ significantly from each other at the ,05 level.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	<b>14,519<sup>a</sup></b>	<b>4</b>	<b>,006</b>
Continuity Correction			
Likelihood Ratio	<b>15,071</b>	<b>4</b>	<b>,005</b>
Linear-by-Linear Association	<b>2,247</b>	<b>1</b>	<b>,134</b>
N of Valid Cases	<b>25</b>		

a. 8 cells (88,9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,96.

### Активність студентської групи \* Мотивація оволодіння професією

Crosstab				
		Мотивація оволодіння професією		Total
		Низький рівень (0-3)	Середній рівень (4-7)	
Активність студентської групи	Низький рівень (10-20)	Count	<b>0<sub>a</sub></b>	<b>11<sub>b</sub></b>
		% within Активність студентської групи	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
	Середній рівень (21-40)	Count	<b>10<sub>a</sub></b>	<b>4<sub>b</sub></b>
		% within Активність студентської групи	<b>71,4%</b>	<b>28,6%</b>
Total	Count	<b>10</b>	<b>15</b>	
	% within Активність студентської групи	<b>40,0%</b>	<b>60,0%</b>	

Each subscript letter denotes a subset of Мотивація оволодіння професією categories whose column proportions do not differ significantly from each other at the ,05 level.

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	<b>13,095<sup>a</sup></b>	<b>1</b>	<b>,000</b>		
Continuity Correction <sup>b</sup>	<b>10,288</b>	<b>1</b>	<b>,001</b>		
Likelihood Ratio	<b>16,899</b>	<b>1</b>	<b>,000</b>		
Fisher's Exact Test				<b>,001</b>	<b>,000</b>
Linear-by-Linear Association	<b>12,571</b>	<b>1</b>	<b>,000</b>		
N of Valid Cases	<b>25</b>				

a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,40.

b. Computed only for a 2x2 table

### Мотивація придбання знань \* Відповідальність студента

Crosstab						
			Відповідальність студента			Total
			Низький рівень (0-3)	Середній рівень (4-10)	Високий рівень (11-14)	
Мотивація придбання знань	Низький рівень (0-4,2)	Count	<b>4<sub>a</sub></b>	<b>1<sub>b</sub></b>	<b>3<sub>a</sub></b>	<b>8</b>
		% within Мотивація придбання знань	<b>50,0%</b>	<b>12,5%</b>	<b>37,5%</b>	<b>100,0%</b>
	Середній рівень (4,3-6,2)	Count	<b>2<sub>a</sub></b>	<b>11<sub>b</sub></b>	<b>0<sub>a</sub></b>	<b>13</b>
		% within Мотивація придбання знань	<b>15,4%</b>	<b>84,6%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
	Високий рівень (6,3-12,6)	Count	<b>0<sub>a</sub></b>	<b>1<sub>a</sub></b>	<b>3<sub>b</sub></b>	<b>4</b>
		% within Мотивація придбання знань	<b>0,0%</b>	<b>25,0%</b>	<b>75,0%</b>	<b>100,0%</b>
Total		Count	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>25</b>
		% within Мотивація придбання знань	<b>24,0%</b>	<b>52,0%</b>	<b>24,0%</b>	<b>100,0%</b>

Each subscript letter denotes a subset of Відповідальність студента categories whose column proportions do not differ significantly from each other at the ,05 level.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	<b>17,298<sup>a</sup></b>	<b>4</b>	<b>,002</b>
Continuity Correction			
Likelihood Ratio	<b>20,003</b>	<b>4</b>	<b>,000</b>
Linear-by-Linear Association	<b>2,817</b>	<b>1</b>	<b>,093</b>
N of Valid Cases	<b>25</b>		

a. 8 cells (88,9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,96.

## Мотивація придбання знань \* Рівень домагань

Crosstab						
		Рівень домагань			Total	
		Низький рівень (0-60)	Середній рівень (61-75)	Високий рівень (76-89)		
Мотивація придбання знань	Низький рівень (0-4,2)	Count	<b>3<sub>a</sub></b>	<b>2<sub>b</sub></b>	<b>3<sub>a, b</sub></b>	<b>8</b>
		% within Мотивація придбання знань	<b>37,5%</b>	<b>25,0%</b>	<b>37,5%</b>	<b>100,0%</b>
	Середній рівень (4,3-6,2)	Count	<b>0<sub>a</sub></b>	<b>12<sub>b</sub></b>	<b>1<sub>a</sub></b>	<b>13</b>
		% within Мотивація придбання знань	<b>0,0%</b>	<b>92,3%</b>	<b>7,7%</b>	<b>100,0%</b>
	Високий рівень (6,3-12,6)	Count	<b>0<sub>a, b</sub></b>	<b>1<sub>b</sub></b>	<b>3<sub>a</sub></b>	<b>4</b>
		% within Мотивація придбання знань	<b>0,0%</b>	<b>25,0%</b>	<b>75,0%</b>	<b>100,0%</b>
Total		Count	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>25</b>
		% within Мотивація придбання знань	<b>12,0%</b>	<b>60,0%</b>	<b>28,0%</b>	<b>100,0%</b>

Each subscript letter denotes a subset of Рівень домагань categories whose column proportions do not differ significantly from each other at the ,05 level.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	<b>16,415<sup>a</sup></b>	<b>4</b>	<b>,003</b>
Continuity Correction			
Likelihood Ratio	<b>17,003</b>	<b>4</b>	<b>,002</b>
Linear-by-Linear Association	<b>2,991</b>	<b>1</b>	<b>,084</b>
N of Valid Cases	<b>25</b>		

a. 8 cells (88,9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,48.

## Мотивація отримання диплому \* Відповідальність студента

Crosstab						
		Відповідальність студента			Total	
		Низький рівень (0-3)	Середній рівень (4-10)	Високий рівень (11-14)		
Мотивація отримання диплому	Низький рівень (0-3)	Count	<b>5<sub>a</sub></b>	<b>2<sub>b</sub></b>	<b>2<sub>a, b</sub></b>	<b>9</b>
		% within Мотивація отримання диплому	<b>55,6%</b>	<b>22,2%</b>	<b>22,2%</b>	<b>100,0%</b>
	Середній рівень (4-7)	Count	<b>1<sub>a</sub></b>	<b>11<sub>b</sub></b>	<b>4<sub>a, b</sub></b>	<b>16</b>
		% within Мотивація отримання диплому	<b>6,2%</b>	<b>68,8%</b>	<b>25,0%</b>	<b>100,0%</b>

Total	Count	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>25</b>
	% within Мотивація отримання диплому	<b>24,0%</b>	<b>52,0%</b>	<b>24,0%</b>	<b>100,0%</b>

Each subscript letter denotes a subset of Відповідальність студента categories whose column proportions do not differ significantly from each other at the ,05 level.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	<b>8,251<sup>a</sup></b>	<b>2</b>	<b>,016</b>
Continuity Correction			
Likelihood Ratio	<b>8,464</b>	<b>2</b>	<b>,015</b>
Linear-by-Linear Association	<b>3,125</b>	<b>1</b>	<b>,077</b>
N of Valid Cases	<b>25</b>		

a. 5 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,16.

### Відповідальність студента \* Рівень домагань

Crosstab						
		Рівень домагань			Total	
		Низький рівень (0-60)	Середній рівень (61-75)	Високий рівень (76-89)		
Відповідальність студента	Низький рівень (0-3)	Count	<b>3<sub>a</sub></b>	<b>3<sub>b</sub></b>	<b>0<sub>b</sub></b>	<b>6</b>
		% within Відповідальність студента	<b>50,0%</b>	<b>50,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
	Середній рівень (4-10)	Count	<b>0<sub>a</sub></b>	<b>12<sub>b</sub></b>	<b>1<sub>a</sub></b>	<b>13</b>
		% within Відповідальність студента	<b>0,0%</b>	<b>92,3%</b>	<b>7,7%</b>	<b>100,0%</b>
	Високий рівень (11-14)	Count	<b>0<sub>a</sub></b>	<b>0<sub>a</sub></b>	<b>6<sub>b</sub></b>	<b>6</b>
		% within Відповідальність студента	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Total		Count	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>25</b>
		% within Відповідальність студента	<b>12,0%</b>	<b>60,0%</b>	<b>28,0%</b>	<b>100,0%</b>

Each subscript letter denotes a subset of Рівень домагань categories whose column proportions do not differ significantly from each other at the ,05 level.

<b>Chi-Square Tests</b>			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	<b>30,165<sup>a</sup></b>	<b>4</b>	<b>,000</b>
Continuity Correction			
Likelihood Ratio	<b>30,499</b>	<b>4</b>	<b>,000</b>
Linear-by-Linear Association	<b>17,308</b>	<b>1</b>	<b>,000</b>
N of Valid Cases	<b>25</b>		
a. 8 cells (88,9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,72.			



**Методика « Шкала совісності »(В. В. Мельников, Л. Т.  
Ямпольський)**

**Інструкція:** На бланку для відповіді вам пропонується ряд тверджень. При згоді з твердженням поруч з ним поставте знак «+» (« так »), при незгоді знак « - » (« ні »).

Опитувальник:

1. Я завжди дотримуюсь принципів моральності та моралі.
2. Я завжди дотримуюся почуттю обов'язку і відповідальності.
3. Я вірю, що будь-які, навіть приховані вчинки не опиняться безкарними.
4. Мене обурює, що злочинця можуть звільнити завдяки спритної захисту адвоката.
5. Я вважаю, що дотримання законів є обов'язковим.
6. Я вважаю, що люди повинні відмовитися від будь-якого вживання спиртних напоїв.
7. Якби я повинен був навмисно збрехати людині, мені довелося б дивитися в сторону. Так як соромно було б дивитися йому в очі.
8. Я люблю читати книги, статті на теми моралі і моральності.
9. Мене дратує, коли жінки курять.
10. Думаю, що існує одне-єдине правильне розуміння життя.
11. Коли хто-небудь проявляє дурість або невігластво, я намагаюся його поправити.
12. Я людина твердих переконань.
13. Я люблю лекції на серйозні теми.
14. Я вважаю, що будь-яку роботу слід доводити до кінця, навіть якщо здається, що в цьому немає необхідності.

### **Обробка й інтерпретація результатів.**

За кожен позитивну відповідь нараховується по 1 балу і підраховується їх сума. Чим більшу суму балів набрав опитуваний, тим більше у нього виражені совісність, почуття відповідальності.

**Методика «Дослідження самооцінки» автор Т. Дембо, С.Я. Рубінштейн**

**Інструкція:** будь-яка людина оцінює свої здібності, можливості, характер та ін. Рівень розвитку кожної якості, сторони людської особистості можна умовно зобразити вертикальною лінією. Вам пропонуються сім таких ліній.

Вони позначають:

здоров'я;

розум, здібності;

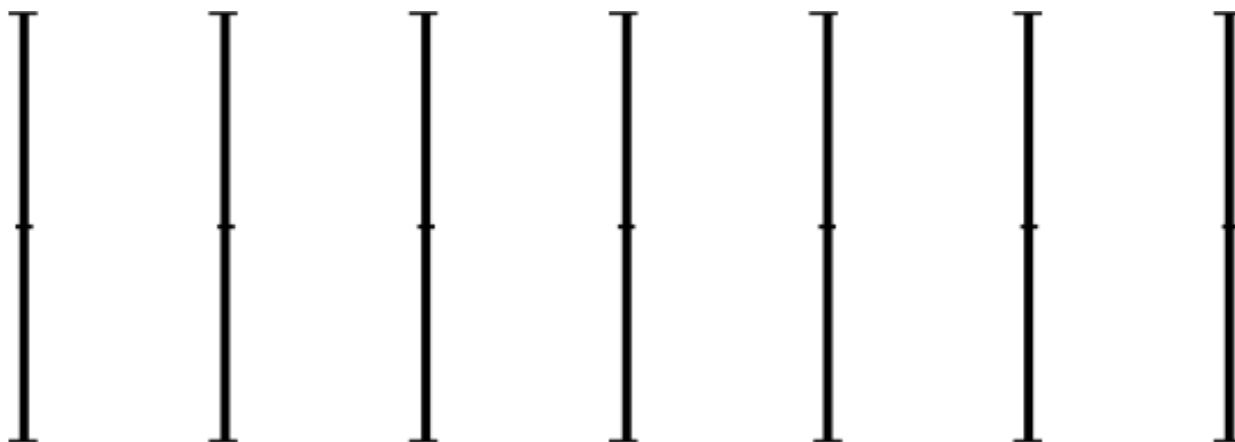
характер;

авторитет у однолітків;

вміння багато чого робити своїми руками, умілі руки;

зовнішність;

впевненість у собі.



здоров'я	розум, здібності	характер	авторитет у однолітків	вміння багато чого робити своїми руками	зовнішність	Впевне - ність у собі
----------	---------------------	----------	------------------------------	--	-------------	-----------------------------

На кожній лінії рисою (-) відзначте, як ви оцінюєте розвиток у себе цієї якості, сторони вашої особи в даний момент часу. Після цього хрестиком (x) відзначте, при якому рівні розвитку цих якостей, сторін ви були б задоволені собою або відчували гордість за себе ".

Випробуваному видається бланк, на якому зображено сім ліній, висота кожної - 100 мм, із зазначенням верхньої, нижньої точок і середини шкали. При цьому верхня і нижня точки відзначаються помітними рисами, середина - ледь помітною точкою.

Час, відведений на заповнення шкали разом з читанням інструкції, 10-12 хв.

### **Обробка та інтерпретація результатів**

Обробка проводиться за шістьма шкалами (перша, тренувальна - «здоров'я» - не враховується). Кожна відповідь виражається в балах. Як вже зазначалося раніше, довжина кожної шкали 100мм, відповідно до цього відповіді школярів отримують кількісну характеристику (наприклад, 54мм = 54 балів).

По кожній з шести шкал визначити:

рівень домагань - відстань в мм від нижньої точки шкали («0») до знаку «x»;

висоту самооцінки - від «0» до знаку «-»;

значення розбіжності між рівнем домагань і самооцінкою - відстань від знаку «x» до знаку «-», якщо рівень домагань нижче самооцінки, він виражається від'ємним числом.

Розрахувати середню величину кожного показника рівня домагань і самооцінки по всіх шести шкалами.

Рівень домагань

Норму, реалістичний рівень домагань, характеризує результат від 60 до 89 балів. Оптимальний - порівняно високий рівень - від 75 до 89 балів, що підтверджує оптимальне представлення про свої можливості, що є важливим чинником особистісного розвитку. Результат від 90 до 100 балів зазвичай засвідчує нереалістичне, некритичне ставлення дітей до власних можливостей. Результат менше 60 балів свідчить про занижений рівень домагань, він - індикатор несприятливого розвитку особистості.

### Висота самооцінки

Кількість балів від 45 до 74 («середня» і «висока» самооцінка) засвідчують реалістичну (адекватну) самооцінку.

Кількість балів від 75 до 100 і вище свідчить про завищену самооцінку і вказує на певні відхилення у формуванні особистості. Завищена самооцінка може підтверджувати особистісну незрілість, невміння правильно оцінити результати своєї діяльності, порівнювати себе з іншими; така самооцінка може вказувати на суттєві викривлення у формуванні особистості - «закритості для досвіду», нечутливості до своїх помилок, невдач, зауважень та оцінок оточуючих. Кількість балів нижче 45 вказує на занижену самооцінку (недооцінку себе) і свідчить про крайнє неблагополуччя у розвитку особистості. За низькою самооцінкою можуть ховатися два абсолютно різних психологічних явища: справжня невпевненість в собі і «захисна», коли декларування (самому собі) власного невміння, відсутність здатності і тому подібного дозволяє не докладати жодних зусиль.