

ways used by psychologists to solve ethical problems in organizations include the development of employees' moral consciousness and competencies for unethical behaviors identification and prevention (e.g. mobbing). As practical psychological methods to improve employees' ethical organizational behavior, organizational psychologists most often use socio-psychological training, counseling and educational talks, and, less often, different organizational environment development techniques that would stimulate ethical behavior.

The promising areas of ethical organizational behavior research may include analyses of non-ethical organizational behaviors and psychological mechanisms of external determination of ethical organizational behavior.

Key words: ethical organizational behavior, moral consciousness, ethical code, corruption, plagiarism, fraud, mobbing.

Відомості про автора

Карковська Руслана Ігорівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології, Львівський національний університет імені Івана Франка, м. Львів, Україна.

Karkovska, Ruslana Igorivna, Ph.D. (Psychology), Associate Professor, Department of Psychology, Ivan Franko National University of Lviv, Lviv, Ukraine.

E-mail: karkovska@ukr.net

Отримано 12 червня 2017 р.

Рецензовано 19 червня 2017 р.

Прийнято 26 червня 2017 р.

УДК 159.9.019.3:130.2

Когут О.О.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Когут О.О. Теоретичні аспекти дослідження розвитку організаційної культури. У статті розглянуто сучасні напрями дослідження розвитку організаційної культури вищого навчального закладу зі специфічними умовами навчання, виокремлено етапи розвитку організаційної культури та її компоненти, здійснено пошук понятійно-категоріального апарату обраної теми дослідження. Поняття «організаційна культура» розглядається як ідеологічна основа організації, на якій ґрунтується її філософія, здійснюється стиль керівництва вищим навчальним закладом та підрозділами, створюються умови для праці, розробляються мотиватори для розвитку професійно-особистісної й особистої сфер життєдіяльності працівників. Організаційна культура досліджується як система взаємопов'язаних компонентів, що динамічно розвиваються та визначають певні етапи її розвитку; як процес діяльності та взаємодії співробітників, відображений у психологічному та організаційному кліматі; як структурна організація, що є конкурентоспроможною на ринку праці.

Ключові слова: організаційна культура, конкуренція, управлінська команда, лідерство, організація, психологічний клімат, організаційний клімат.

Когут А.А. Теоретические аспекты развития организационной культуры. В статье рассмотрены современные направления исследования развития организационной культуры высшего учебного заведения со специфическими условиями обучения, выделены этапы развития организационной культуры и ее компоненты, осуществлен поиск понятийно-категориального аппарата темы исследования. Понятие «организационная культура» рассматривается как идеологическая основа организации, на которой основывается ее философия, осуществляется стиль руководства высшим учебным заведением и подразделениями, создаются условия для труда, разрабатываются мотиваторы для развития профессионально-личностной и личной сфер жизнедеятельности работников. Организационная культура исследуется как система взаимосвязанных, динамично развивающихся компонентов, которые определяют этапы ее развития; как процесс деятельности и взаимодействия

сотрудников, отраженный в психологическом и организационном климате; как структурная организация, которая является конкурентоспособной на рынке труда и имеет свой имидж.

Ключевые слова: *организационная культура, конкуренция, управленческая команда, лидерство, организация, психологический климат, организационный климат.*

Постановка проблеми. Розвиток культури займає важливе значення в розвинутих суспільствах, тому що «...соціокультурні явища не стільки відображають політичні й економічні процеси в суспільстві, скільки їх визначають» [1, с. 7]. Коли йдеться про розвиток організації, досліджують організаційну культуру, яка відображає ідеологію, імідж організації та визначає перспективи її подальшого розвитку. І минуле, як актуальність, і майбутнє, як потенційність, керують її долею в теперішньому.

Недостатньо розробленим психологічним аспектом організаційної психології, на нашу думку, є розвиток організаційної культури вищого навчального закладу зі специфічними умовами навчання в переселених умовах життєдіяльності. У зв'язку з останніми подіями в Україні з'явилася низка вищих навчальних закладів-переселенців, які розпочали свою діяльність спочатку й намагаються не тільки вижити, а й поступово розвиваються. Саме тому важливим науковим та практичним завданням є виокремлення складових організаційної культури системи, визначення етапів її розвитку та напрямів подальшого емпіричного дослідження.

Аналіз сучасних досліджень і публікацій. Феномен культури не витримує членування, і його сутність полягає в неподільності цілого, тому аналітичний підхід вважають засадничим помилковим для її дослідження. Єдиний спосіб проникнути у простір культуротворення – звернення до інтуїції. Інтуїтивні дослідження передбачають знятий образ процесу в усій його сукупності [1, с. 102]. Організація в перекладі з лат. «organizo» означає «стрункий вигляд», об'єднання людей для досягнення спільної мети, в перекладі з франц. «organisation» означає «устрій», внутрішню впорядкованість, узгодженість, взаємодію частин цілого, обумовлених його структурою, та розглядається як процес діяльності, що являє собою сукупність цілеспрямованих процесів і дій, які приводять до утворення необхідних зв'язків (Г.Р. Латфуллін, А.В. Райченко [9]).

Проблема розвитку організаційної культури включає такі важливі складові для аналізу, як: психологія розвитку особистості, психологія формування команд, розвиток лідерських якостей та практичних професійно-управлінських навичок. На зміну старим моделям із силовими підходами та суто матеріальними мотиваціями приходять нові, орієнтовані на підвищення самоефективності та благополуччя особистості [4, с. 112].

Сучасними психологами актуалізуються наступні напрями розвитку організаційної культури: психонетики ефективності організацій вбачають у розвитку культури мислення та спілкування (Олег Бахтіяров) [19]; в набутті керівниками певного рівня психологічної готовності до діяльності в умовах змін, що відображено в моделі психологічної підготовки керівників освітніх організацій до діяльності: мінімального (психологічна грамотність), достатнього (психологічна компетентність), творчого (психологічна культура), в етапах психологічної підготовки керівників (підготовчий, діагностичний, праксеологічний, діагностичний, акмеологічний) та виокремлюють критерії якості психологічної підготовки керівників (мотиваційний, когнітивний, операціональний, особистісний, інтегральний) (О.І. Бондарчук) [11]; виокремлюють також основні типи організаційної культури (клановий, адхократичний, ринковий, ієрархічний або бюрократичний) (О.В. Ішук) [11]; пропонують розвиток діалогічного світогляду, при цьому світогляд розглядається як відображення усвідомлення усіх складових організаційної культури в поняттях (Г.В. Дьяконов, О.О. Когут); підтримують командний стиль управління організацією (Л.М. Карамушка) [16]; визначають стратегії вимірювання організаційної культури (холістичні, метафоричні, кількісні) та розробляють нові теоретичні моделі «Рамочна конструкція конкуруючих цінностей» (К. Камерон та Р. Куїнн) [11]; розробляють теорії мотивації в індустріально-організаційній психології (Лінда Джуел) [2], теорії організацій в аспекті системного аналізу (Г.Р. Латфуллін,

А.В. Райченко) [9]; розробляють стилі керівництва (Дж. Моутон), моделі лідерської парадигми в умовах нестабільності та готовності до постійних змін (О.О. Нестуля) [13]; вивчають ціннісно-сміслові детермінації образу фахівця третього тисячоліття (Г.К. Радчук) [14]; розробляють програми формування ефективних команд, зокрема культури спілкування та взаємовідношень (Сергій Чумаченко) [19] та ін.

Виходячи із актуальності проблеми та її недостатньої розробки, нами визначено таку **мету дослідження**: здійснити теоретичний аналіз системно-структурних компонентів розвитку організаційної культури вищого навчального закладу зі специфічними умовами навчання, виокремити її компоненти, визначити етапи й напрями розвитку досліджуваної системи.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Системний підхід надає можливість проаналізувати системи буття людини, де людина не випадковим чином пов'язана з даною системою (Б.Ф. Ломов), різні явища виникають й існують в рамках широкої системи, зв'язки між компонентами якої виступають істотними умовами створення, існування, розвитку кожного із них і системи в цілому; належність людини до різних систем проявляється в її психологічних якостях [4]. З огляду на вищезначені дослідження, нами виокремлено чотири етапи розвитку організаційної культури вищих навчальних закладів: 1 етап – орієнтація на правила та принципи (дисциплінарний етап: знання та дотримання загальноприйнятих правил, формується ціннісно-орієнтаційна єдність, пошук спільних цінностей), 2 етап – орієнтація на співпрацю (етап конкурентоспроможності: розвиток групового мислення, конкурентоспроможних працівників, вироблення командного стилю роботи, створення позитивного клімату), 3 етап – орієнтація на розвиток через пошук смислів, осмисленої самоорганізації, орієнтація на якість виконання роботи (екзистенційний етап: розвиток ноетичного виміру особистості, особистий зріст, розвиток свободи, лідерства та відповідальності), 4 етап – орієнтація на генерацію нових ідей, пошук можливостей для розробки та реалізації інновацій (етап процвітання: креативний розвиток працівників).

Про високий рівень розвитку організаційної культури свідчать базові цінності командотворення та розвитку відносин в успішній організації: довіра, партнерство, свобода, відповідальність, творчий потенціал, здібність до інноваційних рішень, діалог, якість відносин у процесі діяльності команди. Завдання команди майбуття психологи вбачають у розвитку «наднормативних компетентностей» для професій високого ризику, у формуванні колективів із високим рівнем згуртованості, коли група діє як єдиний організм, виклики, привнесені зовні, розділяють як особисті (Олег Бахтіяров) [19].

Для формування ефективних команд тренер експертної тренінгової компанії Сергій Чумаченко аналізує зовнішні і внутрішні фактори – культуру, в якій існує команда, лідерські моделі, психологічний клімат, системи, що вказують на якість відносин, наскільки учасники сприймають команду як зону психологічної безпеки, відчувають довірливу атмосферу для відкритого спілкування, орієнтуються на збереження людської гідності [19].

Командний стиль організації, за Л.М. Карамушкою, характеризується специфічними особливостями взаємодії працівників: колективна діяльність заради досягнення спільної мети, діловитість спілкування, активність та особиста відповідальність кожного за результати діяльності команди, взаємовідповідальність та взаємозвітність команди; партнерство, взаємопідтримка, взаємозбагачення; створення умов для особистісного і професійного розвитку членів команди, індивідуальної самореалізації; взаємодовіра; прояв гуманізму і толерантності [11].

Стиль «команда», за Дж. Моутон, є найкращим, адже керівник орієнтується на досягнення мети діяльності та приділяє значну увагу взаєминам із колегами, підлеглими, зокрема налагодженню позитивного психологічного клімату організації. Останній в свою чергу поділяється на такі складові, як: умови праці, стиль керування, рівень конфліктності, рівень задоволеності працею та самореалізація власних здібностей, взаємини з колегами, зі студентами, самооцінка власного внеску в СПК групи. Врахування даних СПК допомагає керівникам освітніх організацій сформувати командний стиль роботи [16].

Модель сучасного лідера сьогодні змінюється. Якщо раніше лідер вів за собою, організовував діяльність інших, домагався виконання, то зараз лідер створює умови для прояву потенціалу всієї команди, атмосферу довіри і емоційної безпеки, що вказує на нові вимоги до способу мислення лідера, усвідомлення свободи, яка допомагає самореалізуватися. Сучасний коуч, Юнгіанський аналітик Гліб Кривенко вказує на необхідність генерації менеджерів з новим типом ментальності, що приймають нелінійні рішення [19].

О.О. Нестуля вбачає розвиток лідерських якостей та практичних професійно-управлінських навичок у підвищенні комунікативної майстерності, управлінні емоційною сферою, у підвищенні стресостійкості, в умінні приймати стратегічні рішення, долати конфліктні ситуації, керувати командою, створювати й закріплювати позитивний досвід лідерської поведінки та взаємодії з послідовниками, у формуванні оптимістичного сприйняття навколишнього середовища, пробудженні мотивації до лідерства, формуванні активної позиції у розв'язанні проблем особистої, професійної і суспільної сфери, в розвитку управлінських, соціально-психологічних, лідерських компетенцій, здатних підвищувати ефективність професійної діяльності, налагодженні взаємовигідного партнерства, у впливі ментальної моделі на поведінку лідера. Дослідження сучасної лідерської парадигми в умовах нестабільності та готовності до постійних змін є актуальним питанням [8].

Методологічною основою другого етапу розвитку організаційної культури «Конкуренція» слугували дослідження феноменів «суперництва та конкуренції»: положення З. Фрейда про агресивну особистість, що шукає ситуацій задоволення, керуючись агресивними інстинктами [4]; положення Маргарет Мід про важливість виживати завдяки кооперуванню та готовності поділитися своїми ресурсами; положення К. Хорні про те, що суперництво є компенсацією невпевненості в собі та низької самооцінки, а успіх команди залежить від спільного успіху [4]; дослідження феномену суперництва як фактору стресогенності К. Фопеля [12]; дослідження відмінності понять «суперництво» та «конкуренція» Л.М. Карамушки [16]; дослідження Яна Щепанського, який розглядав конфлікт як прояв суперництва. К. Фопель виокремлює три способи досягнення мети: конкуренція (досягнення переваги та зверхності); кооперація (співпраця); незалежна діяльність (робота, не пов'язана з діяльністю інших) [12].

Сучасні психологи переглядають поняття «конкуренція» й тлумачать його по-новому. Так, наприклад, досліджувались характеристики «конкурентоздатної команди» та важливість командного підходу в управлінні сучасними організаціями. Інноваційне управлінське мислення науковці вбачають в орієнтації не на кожного персонально, а на команду в цілому «управлінську команду». Поняття «конкуренція» в перекладі з лат. «змагання», суперництво між окремими особами, зацікавленими в досягненні певної мети, кожної для себе; це змагання між людьми за досягнення кращих результатів в будь-якій діяльності з метою отримати винагороду (вигоду, переваги, привілеї) [16].

Деякі психологи вважають, що конкуренція є мотиватором руху вперед, що змушує застосовувати свої сильні сторони, надає почуття життєвого драйву, надає можливість яскравої перемоги над кимось, постійно тримає в робочій напрузі. А деякі, навпаки, змальовують негативні сторони конкуренції: забирає силу, вимагає постійного включення інших в свої завдання, відволікаючи, нехтує важливістю контролювати своє здоров'я, швидкість розвитку, наполегливо змушує нас досягати чужих цілей, виховує почуття правоти, а не самореалізації. Протилежною за значенням є думка бізнес-коуча, арттерапевта Олени Тараріної, яка визначає поняття «конкуренція» як руйнуюче позитивний результат сумісної праці; на її думку, найчастіше причиною конкуренції є статус: кожен хоче бути кращим, але питання у виборі шляху досягнення успішності. К. Фопель визначає особливості характеру, народжені таким суперництвом: невпевненість у собі, страхи, агресія, замкнутість, недовіра до людей, нездатність допомагати і приймати допомогу інших [17]. Карен Хорні відмітила, що суперництво – це компенсація невпевненості в собі поведінки та низької самооцінки [4]. Суперництво виховується і не є біологічною необхідністю; забирає увагу та зусиль більше, ніж кооперація. Воно пов'язане зі страхом, трудоголізмом, заздрістю, відчуженням, самотністю. Розвиток кооперації включає розвиток почуття емпатії. Чим більше суперництва в житті

особистості, вважає К. Фопель, тим більше виникає прагнення бути переможцем; звичка діяти в команді дозволяє обійтися без переваги [17]. В атмосфері суперництва особистість піддається стресам і приниженню. На думку К. Фопеля, коли шанолюбиві люди потрапляють в ситуацію, де відсутня конкуренція, їм стає некомфортно; трудоголіки часто працюють заради суперництва, і коли вони не досягають переваги над кимось, це їх дратує. Люди з високою самооцінкою не схильні до конкуренції, вони роблять те, що їх приваблює; вони зрілі і незалежні; діють і творять вільно. Часто суперництво є компенсацією страху бути неспроможним [17].

Ян Щепанський розглядав конфлікт як прояв суперництва, механізмом дії якого є ідея першим досягнути мети в ситуації схожих прагнень. На його думку, конфлікт виникає тоді, коли особа прагне досягнути власної мети за рахунок ліквідації іншого або його усунення, знищення або підпорядкування. Вміння вирішувати конфлікт конструктивно набувається завдяки інформованості та набуття навичок розпізнавати й використовувати різні стилі поведінки в конфліктній ситуації. На основі двох базових орієнтирів – орієнтація на справу чи на взаємовідносини – Томас Кілмен виокремив п'ять стилів, зокрема: партнерський стиль (розв'язання проблеми), конкурентний (силовий), компромісу (порівну), пристосування (згладжування), уникнення. Кожна із стратегій є унікальною відповідно ситуації.

Третій етап розвитку організаційної культури – «Екзистенційний» – ми вбачаємо в духовному розвитку персоналу організації. Цінності є базовими умовами для формування смислів особистого буття. Відсутність сенсу вказує на непізнанність інтересів, відсутність почуття задоволення від життя й праці вказують на прагматично орієнтовану позицію людини, де потреба «мати» переважає над потребою «бути». В адлерівській концепції креативна сила стимулює людину, завдяки їй вона творить свою особистість незалежно від матеріалу наслідковості та досвіду [4, с. 125]. На даному етапі розвиваються свобода, лідерство та відповідальність – це етична прерогатива особистості, яка вказує на розвинену духовність особистості.

Методологічними аспектами розвитку організаційної культури на даному етапі слугували такі наукові напрями: основи транзактного аналізу Е. Бюрна; положення про ціннісні орієнтації, які визначаються як оцінка тих чи інших речей на основі суб'єктивного особистісного смислу та значення, які є основою в структурі особистості, щоб їх змінити, необхідно переструктурувати всю систему особистості (О.М. Леонтьєв); положення про розвиток психологічної культури особистості шляхом формування рефлексивного мислення (О.В. Мотків); положення К. Муздибаєва про ресурси як життєві цінності; концепція Райха про характерний м'язовий панцир особистості як ресурс для розвитку [8]; теорія К. Юнга про розвиток як самореалізацію [4]; положення І. Канта про підвалини доброчинності [15]; соціоніка як теорія різних способів обробки інформації Аушри Аугюстиनावічуте про те, що одна людина осягає один зі способів, який є малопродуктивним для людини як соціальної істоти; культура розглядається як система інформаційного обміну різних психотипів на рівні другої сигнальної системи; теорія ноогенних неврозів В. Франкла; теорія креативності А. Адлера.

Четвертий етап розвитку організаційної культури – етап генерації ідей та розвиток креативного «Я»; організація досягає високого рівня розвитку за рахунок розробок і втілення інноваційних технологій, що покращують ефективність роботи організації.

Висновки. На основі дослідження можна зробити наступні висновки:

1. Феномен «організаційна культура» є ще недостатньо дослідженим у вітчизняній організаційній психології. Категоріально-понятійний апарат включає основні два поняття «організація» та «культура», які мають багато тлумачень. Організація як система означає устрій певної системи взаємодіючих компонентів; як процес діяльності поєднання спільних зусиль працівників на досягнення спільних цілей; як формально організована структура – заклад, що виконує певні соціальні функції. Організація – це також уявлення про систему, структуру та процес, на основі яких є можливим розроблення програм з її розвитку. Уявлення, погляди, розуміння розвитку організації в різних дефініціях відображається в понятті «організаційна

культура». Організаційна культура – це духовний стержень організації, який відображає її статут, ціннісні орієнтації, погляди керівників щодо її іміджу та програми розвитку.

2. Компонентами організаційної культури вишу є: погляди, цінності, уявлення керівників організації щодо її розвитку, стиль управління (орієнтація на результат чи на людей), комунікативна спрямованість (діалогічна, авторитарна, альтруїстична, конформна, індіферентна), психологічний клімат вишу (задоволеність або привабливість змісту праці в колективі і ступінь узгодженості думок, оцінок і відносин членів колективу), організаційний клімат колективу (рівень підготовки фахівців за останній рік, рівень роботи спеціалізованих вчених рад; рівень профорієнтаційної роботи, рівень самоорганізації, мотивація до виконання професійних обов'язків, рівень психологічної компетентності та взяття активної участі в розвитку організації за останній рік), поведінкові норми і очікування, що розділяються персоналом, звичний вибір копінг-стратегій для подолання стресів, методи мотивації співробітників (мотиватори), методи прийняття рішення, колективний досвід, ставлення працівників до виконання своїх обов'язків, імідж організації, умови для особистісного зросту, психологічна готовність до діяльності в умовах змін.

3. Розвиток організаційної культури вищого навчального закладу має чотири етапи: дисциплінарний, конкуренції, екзистенційний, інновацій. Кожен з етапів є «зоною найближчого розвитку» для організацій, що перебувають на попередньому етапі.

4. На кожному етапі слід застосовувати відповідний набір технологій розвитку, орієнтуючись на актуальні теми в межах певного етапу розвитку організаційної культури.

Перспективи подальших досліджень полягають в емпіричному дослідженні компонентів організаційної культури вищого навчального закладу та їхнього розвитку; в розробці психологічних практик та методів її розвитку.

Список використаних джерел

1. Гатальська С.М. Філософія культури : підручник / С.М. Гатальська. – К. : Либідь, 2005. – 328 с.
2. Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология : учебник для вузов / Л. Джуэлл. – СПб. : Питер, 2001. – 720 с.
3. Камерон К. Диагностика и измерение организационной культуры / Ким Камерон, Роберт Куинн ; пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с.
4. Кэлвин С. Холл. Теория личности / Кэлвин С. Холл, Гарднер Линдсей. – М. : Апрель-Пресс ; Эксмо-Пресс, 1997. – 720 с.
5. Когут О.О. Адаптація внутрішньо переміщених осіб до переселених умов життєдіяльності / О.О. Когут // Актуальні проблеми соціокультурного розвитку особистості : зб. наукових праць до Всеукраїнської науково-практичної конференції на базі Криворізького факультету Запорізького національного університету. – Кривий Ріг : КФ ЗНУ, 2017. – 154 с.
6. Когут О.О. Культурно-комунікативні основи розвитку особистості / О.О. Когут // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова – 2015 : м-ли II Міжнар. наук.-практич. інтернет-конф. «Актуальні проблеми теоретичної та консультативної психології» (м. Київ, травень 2015 р.) – К. : Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2015. – С. 103–108.
7. Когут О.О. Проблема становлення інформаційного суспільства і світогляду людини (культурно-національний аспект) / О.О. Когут // Сталій розвиток гірничо-металургійної промисловості – 2007 : м-ли Міжнар. наук.-техн. конф. (м. Кривий Ріг, травень 2007 р.). – Кривий Ріг : Видав. центр КТУ, 2007. – С. 73–77.
8. Kogut, O.O. Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools. Displays of aggression as psychological protection of the individual in crisis situations / N. D. Volodarska, O.O. Kogut (9–20). –2017. –Vol. 19. – No 1 (2017).
9. Латфуллин Г.Р. Теория организации: учебник для вузов / Г.Р. Латфуллин, А.В. Райченко. – СПб. : Питер, 2004. – 395 с.
10. Liashyn, Y. Y. Coping as a way of conflict solving / Y. Y. Liashyn // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University, G.S. Kostyuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / scientific editing by S.D. Maksymenko, L.A. Onufriieva. – Issue 31. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2016. – P. 156–169.
11. Карамушка Л.М. Організаційна культура освітніх організацій: зв'язок між рівнем розвитку і чинниками мезо-та макрорівня / Л.М. Карамушка // Організаційна психологія. Економічна психологія: науковий журнал Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України та УАОППП / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – 2015.- № 1. – С. 11-33.
12. Психологічна енциклопедія / [автор-упоряд. О.М. Степанов]. – К. : Академвидав, 2006. – 424 с.

13. Нестуля О.О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера : навч. посіб. / О.О. Нестуля, С.І. Нестуля, В.В. Карманенко. – К. : Знання, 2013. – 287 с.
14. Радчук Г.К. Аксиопсихологія вищої школи : монографія ; [вид. 2-е, розшир. і перероб.] / Г.К. Радчук. – Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2014. – 380 с.
15. Роменець В.А. Історія психології: XIX – початок XX століття : навч. посібник / В.А. Роменець. – К. : Либідь, 2007. – 832 с.
16. Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : Фірма “ІНККОС”, 2005. – 366 с.
17. Фопель К. Создание команды. Психологические игры и упражнения / К. Фопель. ; пер. с нем. – М. : Генезис, 2003. – 400 с.
18. Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. – М. : Прогресс, 1990. – 368 с.
19. Я-мы-они: картография связей : журнал-тренинг. – №4 (107), апрель / под ред. Елены Буткевич. – К. : Колесо жизни, 2017. – 96 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Hatal's'ka S.M. Filosofiya kul'tury : pidruchnyk / S.M. Hatal's'ka. – K. : Lybid', 2005. – 328 s.
2. Dzhujell Linda. Industrial'no-organizacionnaja psihologija : uchebnik dlja vuzov / L. Dzhujell. – SPb. : Piter, 2001. – 720 s.
3. Kameron K. Diagnostika i izmerenie organizacionnoj kul'tury / Kim Kameron, Robert Kuinn ; per. s angl. pod red. I.V. Andreevoj. – SPb. : Piter, 2001. – 320 s.
4. Kjelvin S. Holl. Teorija lichnosti / Kjelvin S. Holl, Gardner Lindsej. – M. : Aprel'-Press ; Jeksmo-Press, 1997. – 720 s.
5. Kohut O.O. Adaptatsiya vnutrishn'o peremishchenykh osib do pereselenykh umov zhyttyediyal'nosti / O.O. Kohut// Aktual'ni problemy sotsiokul'turnoho rozvytku osobystosti : zb. naukovykh prats' do Vseukrayins'koyi naukovo-praktychnoyi konferentsiyi na bazi Kryvoriz'koho fakul'tetu Zaporiz'koho natsional'noho universytetu. – Kryvyi Rih : KF ZNU, 2017. – 154 s.
6. Kohut O.O. Kul'turno-komunikatyvni osnovy rozvytku osobystosti / O.O. Kohut // Naukovyy chasopys Natsional'noho pedahohichnoho universytetu imeni M.P. Drahomanova - 2015 : m-ly II Mizhnar. nauk.-praktych. internet-konf. «Aktual'ni problemy teoretychnoyi ta konsul'tatyvnoyi psykholohiyi» (m. Kyiv, traven' 2015 r.) – K. : Vyd-vo NPU imeni M.P. Drahomanova, 2015. – S. 103–108.
7. Kohut O.O. Problema stanovleniya informatsynoho suspil'stva i svitohlyadu lyudyny (kul'turno-natsional'nyy aspekt) / O.O. Kohut // Stalyy rozvytok hirnycho-metalurhiynoyi promyslovosti – 2007 : m-ly Mizhnar. nauk.-tekhn. konf. (m. Kryvyi Rih, traven' 2007 r.) – Kryvyi Rih : Vydav. tsentr KTU, 2007. – S. 73–77.
8. Kogut, O.O. Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools. Displays of aggression as psychological protection of the individual in crisis situations / N. D. Volodarska, O.O. Kogut (9–20). – 2017. – Vol. 19. – No 1 (2017).
9. Latfullin G.R. Teorija organizatsii: uchebnik dlja vuzov / G.R. Latfullin, A.V. Rajchenko. – SPb. : Piter, 2004. – 395 s.
10. Liashyn, Y. Y. Coping as a way of conflict solving / Y. Y. Liashyn // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University, G.S. Kostyuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / scientific editing by S.D. Maksymenko, L.A. Onufriieva. – Issue 31. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2016. – R. 156–169.
11. Karamushka L.M. Orhanizatsiyna kul'tura osvityvnykh orhanizatsiy: zv'yazok mizh rivnem rozvytku i chynnykamy mezo- ta makrorivnya / L.M. Karamushka // Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya: naukovyy zhurnal Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny ta UAOPPP / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – 2015. – № 1. – S. 11–33.
12. Psykholohichna entsyklopediya / [avtor-uporyad. O.M. Stepanov]. – K. : Akademvydav, 2006. – 424 s.
13. Nestulya O.O. Osnovy liderstva. Treninh lider's'kykh yakostey ta praktychnykh navychok menedzhera : navch. posib. / O.O. Nestulya, S.I. Nestulya, V.V. Karmanenko. – K. : Znannya, 2013. – 287 s.
14. Radchuk H.K. Aksiopsykholohiya vyshchoyi shkoly : monohrafiya ; [vyd. 2-e, rozshyr. i pererob.] / H.K. Radchuk. – Ternopil' : TNPU im. V. Hnatyuka, 2014. – 380 s.
15. Romenets' V.A. Istoriya psykholohiyi: KhIKh – pochatok KhKh stolittya : navch. posibnyk / V.A. Romenets'. – K. : Lybid', 2007. – 832 s.
16. Tekhnolohiyi roboty orhanizatsiynykh psykholohiv : [navch. posib. dlya studentiv vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv pislyadyplom. osvity] / za nauk. red. L.M. Karamushky. – K. : Firma “INKOS”, 2005. – 366 s.
17. Fopel' K. Sozdanie komandy. Psihologicheskie igry i uprazhneniya / K. Fopel'. ; per. s nem. – M. : Genezis, 2003. – 400 s.
18. Frankl V. Chelovek v poiskah smisla / V. Frankl. – M. : Progress, 1990. – 368 s.
19. Ja-my-oni: kartografija svyazey : zhurnal-trening. – №4 (107), aprel' / pod red. Eleny Butkevich. – K. : Koleso zhizni, 2017. – 96 s.

Kohut, O.O. Theoretical aspects of investigation of organizational culture development. The article deals with modern trends in studying the development of organizational culture of relocated institutions of

higher education with specific training conditions, the stages of organizational culture development and its components as well as the relevant conceptual-categorical apparatus. The concept of organizational culture is considered as the ideological and philosophical basis of the organization that determines its leadership style, work conditions and the system of motivation for workers' professional and personal development. Organizational culture is studied as a system of dynamic interconnected components that determine organizational culture stages; as employees' interactions reflected in the psychological and organizational climate; and as a structure that is competitive in the labor market and has its own image. Organizational culture is the spiritual core of an organization that reflects its statute, values, the management's views of its image as well as the development program. The development of organizational culture of institutions of higher education has four stages: the disciplinary, competitive and cooperative, existential and innovative. Each stage is the zone of immediate development for the organizations that are in the previous stage. Each stage requires an appropriate set of development technologies to solve its topical issues. The follow up research may focus on the components of organizational culture of institutions of higher education and their development.

Key words: organizational culture, competition, management team, leadership, organization, psychological climate, organizational climate.

Відомості про автора

Когут Олександра Олександрівна, кандидат психологічних наук, науковий співробітник науково-дослідної лабораторії з проблемних питань правоохоронної діяльності Донецького юридичного інституту МВС України, м. Кривий Ріг, Україна.

Kohut, Olexandra Olexandrivna, PhD, research laboratory of the issues of law enforcement activity, Donetsk Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, Kryvyi Rih, Ukraine.

E-mail: aleksandra13-76@ukr.net

Отримано 15 червня 2017 р.
Рецензовано 20 червня 2017 р.
Прийнято 26 червня 2017 р.

УДК 159.9.019.3:130.2

Креденцер О.В.

ВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА РІВЕНЬ ЗАДОВОЛЕНOSTІ ПРАЦЕЮ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ

Креденцер О.В. Влияние организационной культуры на уровень удовлетворенности работой персонала образовательных организаций в условиях социальной напряженности. В статті проаналізовано результати емпіричного дослідження взаємозв'язку між рівнем розвитку організаційної культури та рівнем задоволеності працею персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості. Показано недостатній рівень задоволеності працею персоналу освітніх організацій. Встановлено, що організаційна культура значною мірою впливає на задоволеність працею персоналу освітніх організацій, особливо за такими складовими задоволеності працею, як «задоволеність досягненнями в роботі», «задоволеність взаємостосунками зі співробітниками», «задоволеність взаємостосунками з керівництвом», «задоволеність умовами праці».

Ключові слова: організаційна культура, задоволеність працею, соціальна напруженість, освітні організації, персонал освітніх організацій.

Креденцер О.В. Влияние организационной культуры на уровень удовлетворенности трудом персонала образовательных организаций в условиях социальной напряженности. В статье проанализированы результаты эмпирического исследования взаимосвязи между уровнем развития организационной культуры и уровнем удовлетворенности трудом персонала образовательных организаций в условиях социальной напряженности. Показан недостаточный уровень