

Karamushka, Liudmila Mykolaivna, corresponding member, NAPS of Ukraine, Dr. of Psychology, Professor, Chief, Laboratory of Organizational Psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.
E-mail: LKARAMA01@gmail.com

Толков Олександр Сергійович, кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології освіти, Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, вул. Огієнка, 61, м. Кам'янець-Подільський, Україна.

Tolkov, Olexander Sergiyovich, Candidate of Psychological Science, Senior Lecturer of the Department of Educational Psychology, Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University, Ohienko str. 61, Kamianets-Podilskyi.
E-mail: tolvkov83@ukr.net

Отримано 27 січня 2015 р.

Рецензовано 16 лютого 2015 р.

Прийнято 2 березня 2015 р.

УДК 159.9.019.3:130.2

Карамушка Л.М. Шевченко А.М.

ВПЛИВ ХАРАКТЕРИСТИК ОРГАНІЗАЦІЇ НА ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Карамушка Л.М., Шевченко А.М. Вплив характеристик організації на особливості розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів. У статті на основі емпіричного дослідження виявлено вплив характеристик організації (тип навчального закладу та кількість осіб, які працюють у загальноосвітньому навчальному закладі) на особливості розвитку організаційної культури. Проаналізовано взаємозв'язок між характеристиками організації та рівнем розвитку основних компонентів організаційної культури («робота», «комунікації», «управління», «мотивація і мораль»). Розкрито взаємозв'язок між характеристиками організації і типами організаційної культури («влада», «завдання», «особистість», «ролі»; «кланова», «адхократична», «ринкова», «ієрархічна»). Показано відмінності між «реальними» та «бажаними» типами організаційної культури.

Ключові слова: організаційна культура; компоненти організаційної культури; типи організаційної культури; характеристики організації.

Карамушка Л.М., Шевченко А.М. Влияние характеристик организации на особенности развития организационной культуры общеобразовательных учебных заведений. В статье на основе эмпирического исследования выявлено влияние характеристик организации (тип учебного заведения и количество лиц, которые работают в общеобразовательном учебном заведении) на особенности развития организационной культуры. Проанализирована взаимосвязь между характеристиками организации и уровнем развития основных компонентов организационной культуры ("работа", "коммуникации", "управление", "мотивация и мораль"). Раскрыта взаимосвязь между характеристиками организации и типами организационной культуры ("власть", "задание", "личность", "роли"; "клановая", "адхократична", "рыночная", "иерархическая"). Показаны отличия между "реальными" и "желательными" типами организационной культуры.

Ключевые слова: организационная культура; компоненты организационной культуры; типы организационной культуры; характеристики организации.

Постановка проблеми. Перехід на нові освітні стандарти, інтеграція в європейський і світовий освітній простір актуалізували проблему ефективності діяльності загальноосвітніх навчальних закладів. Важливу роль у розв'язанні вказаної проблеми відіграє організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів, яка має свій специфічний профіль у загальноосвітніх навчальних закладах традиційного та інноваційного типів (гімназії, ліцеї, спеціалізовані школи, колегіуми та ін.).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Як свідчить аналіз літератури, проблема організаційної культури виступала предметом спеціальних досліджень *західних* [3; 4; 9; 17; 28] та *російських* [12; 22; 24; 26] дослідників.

Протягом останніх років проблема організаційної культури почала активно розглядатися й українськими вченими. Ними було досліджено окремі вияви організаційної культури в різних соціальних сферах – державній службі [2; 13; 18], промисловості [5; 8; 20], бізнесі [15; 21; 25], вищій школі [1; 6; 14].

Що ж стосується дослідження організаційної культури в *організаціях системи середньої освіти*, зокрема в загальноосвітніх навчальних закладах, то тут можна назвати лише окремі дослідження, які виконані переважно педагогами. Так, висвітлено роль організаційної культури навчальних закладів у впровадженні громадсько-державного управління [16], досліджено організаційні механізми розвитку організаційної культури школи [7], здійснено вивчення організаційної культури керівників як одного із видів організаційної культури [23] та ін.

У той же час, важливим є питання дослідження сучасних підходів до виявлення взаємозв'язку між рівнем розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів і характеристиками організації.

На основі аналізу наукової літератури та підходів, розроблених у лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г. Костюка НАПН України, нами було виділено характеристикам організації, які можуть впливати на рівень розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів. До них віднесено, зокрема, тип загальноосвітнього навчального закладу та кількість осіб, які працюють у загальноосвітньому навчальному закладі.

У зв'язку з актуальністю дослідження та недостатньою розробленістю даного питання було визначено **мету дослідження**: виявити та проаналізувати взаємозв'язок між рівнем розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів та характеристиками організації.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Дослідження взаємозв'язку між рівнем розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів і чинниками мезорівня здійснювалося на основі використання опитувальників «Як розвивається Ваша організація?» В. Зігерта, Л. Ланга (модифікація Л. Карамушки) [10], «Оцінка рівня організаційної культури» (І. Ладанов) [12], методик «Визначення типу організаційної культури» (Ч. Хенді) [27] та «Інструмент оцінки організаційної культури» (К. Камерон та Р. Куїн) [9] і анкет-«паспортички».

У дослідженні взяли участь 452 учасника, а саме: директори, заступники директорів, практичні психологи, соціальні педагоги та педагогічні працівники шести загальноосвітніх навчальних закладах інноваційного та традиційного типів Київської області.

Статистична обробка даних і графічна презентація результатів здійснювалися за допомогою пакета статистичних програм SPSS (версія 13).

На **першому етапі** дослідження проаналізовано взаємозв'язок між **типом загальноосвітніх навчальних закладів та рівнем розвитку компонентів організаційної культури**.

У результаті проведеного дослідження виявлено *статистично значущі відмінності* ($p < 0,001$) між усіма компонентами організаційної культури («робота», «комунікації», «управління», «мотивація і мораль») традиційних та інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів. Суть цих відмінностей полягає в тому, що *інноваційні загальноосвітні навчальні заклади в середньому вдвічі випереджають* ($p < 0,001$) традиційні загальноосвітні навчальні заклади за рівнем розвитку всіх компонентів організаційної культури, особливо це спостерігається у визначенні високого рівня розвитку такого компонента, як «робота» (49,6% проти 19,5%) (табл. 1).

Таблиця 1

Взаємозв'язок між типом загальноосвітніх навчальних закладів і рівнем розвитку складових організаційної культури (у % від загальної кількості опитаних)

Компоненти організаційної культури	Типи загальноосвітніх навчальних закладів	Рівні розвитку організаційної культури		
		Низький	Середній	Високий
«робота»	традиційні	11,0***	69,5***	19,5***
	інноваційні	0,8***	49,6***	49,6***
«комунікації»	традиційні	5,8***	64,3***	29,9***
	інноваційні	2,0***	39,9***	58,1***
«управління»	традиційні	12,3***	57,8***	29,9***
	інноваційні	3,6***	44,0***	52,4***
«мотивація і мораль»	традиційні	12,3***	56,5***	31,2***
	інноваційні	2,4***	40,7***	56,9***

*** $p < 0,001$

Аналогічні показники виявлено в ході дослідження *позитивних і негативних проявів* організаційного розвитку освітніх організацій традиційного й інноваційного типів розвитку, проведеного Л. Карамушкою [11]. На основі здійсненого автором дослідження виявлено відмінності, що проявляються в тому, що освітні організації інноваційного типу розвитку значно випереджають освітні організації традиційного типу розвитку щодо виявів організаційного розвитку.

У цілому отримані дані свідчать про існування певних *відмінностей* між традиційними й інноваційними загальноосвітніми навчальними закладами щодо рівня розвитку компонентів

організаційної культури та підтверджують думку про *випереджаючі* темпи розвитку організаційної культури в інноваційних загальноосвітніх навчальних закладах.

Далі здійснимо аналіз взаємозв'язку між типом загальноосвітніх навчальних закладів і **рівнем розвитку типів організаційної культури**.

Як свідчать отримані дані, у дослідженні виявлено статистично значущі відмінності ($p < 0,001$) між трьома типами організаційної культури («влада», «завдання», «особистість») традиційних та інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів (табл. 2).

Таблиця 2

**Взаємозв'язок між типом загальноосвітніх навчальних закладів і
рівнем розвитку типів організаційної культури
(у % від загальної кількості опитаних)**

Типи організацій- ної культури	Типи загаль- ноосвітніх навчальних закладів	Рівні розвитку організаційної культури		
		<i>Низький</i>	<i>Середній</i>	<i>Високий</i>
«влада»	традиційні	9,7***	40,9***	49,4***
	інноваційні	48,2***	36,7***	15,1***
«ролі»	традиційні	29,9	39,6	30,5
	інноваційні	28,0	39,1	32,9
«завдання»	традиційні	41,5***	27,3***	31,2***
	інноваційні	20,2***	20,5***	59,3***
«особистість»	традиційні	36,4***	39,6***	24,0***
	інноваційні	19,4***	30,2***	50,4***

*** $p < 0,001$

Суть таких відмінностей проявляється в тому, що, з одного боку, традиційні загальноосвітні навчальні заклади переважають інноваційні загальноосвітні навчальні заклади за рівнем розвитку організаційної культури, а з іншого, інноваційні загальноосвітні навчальні заклади переважають традиційні загальноосвітні навчальні заклади.

Так, констатовано, що загальноосвітні навчальні заклади інноваційного типу значно випереджають загальноосвітні навчальні заклади традиційного типу за рівнем розвитку таких «прогресивних» типів організаційної культури, як «завдання» ($p < 0,001$) та «особистість» ($p < 0,001$). Про це свідчить той факт, що на високий рівень розвитку такого типу культури, як «завдання» вказало 59,3% опитаних інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів і значно менше, у два з половиною рази (31,2%), опитаних інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів. Приблизно така ж ситуація спостерігається і стосовно такого типу культури, як «особистість»: 50,4% – інноваційні загальноосвітні навчальні заклади; 24,0% – традиційні загальноосвітні навчальні заклади.

Також визначено, що навчальні заклади традиційного типу значно випереджають ($p < 0,001$) навчальні заклади інноваційного типу за рівнем розвитку такого «консервативного» типу організаційної культури, як «влада». Це підтверджує той факт, що на високий рівень розвитку організаційної культури цього типу вказало 49,4% педагогічних працівників традиційних загальноосвітніх навчальних закладів і лише 15,1%, практично втричі менше, працівників інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів.

Разом із тим, не виявлено статистично значущих відмінностей між традиційними та інноваційними загальноосвітніми навчальними закладами щодо такого типу організаційної культури, як «ролі». На цей тип організаційної культури вказала майже одна третина педагогічних працівників (30,5%) традиційних загальноосвітніх навчальних закладів і практично така ж сама кількість (32,9%) педагогічних працівників інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів. Це свідчить, скоріше всього, про те, що культура «ролі» є менш чутливою до впливу такого чинника, як «тип загальноосвітнього навчального закладу».

У цілому можна зробити висновок, що одним із напрямів розвитку організаційної культури традиційних загальноосвітніх навчальних закладів може бути *посилення таких типів організаційної культури, як «завдання» та «особистість»*, і *зменшення* такого типу організаційної культури, як «влада».

Далі проаналізуємо відмінності між традиційними та інноваційними загальноосвітніми навчальними закладами щодо **рівня розвитку «реальних» і «бажаних» типів організаційної культури** (табл. 3).

Таблиця 3

Взаємозв'язок між типом загальноосвітніх навчальних закладів і рівнем розвитку «реальної» та «бажаної» типів організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів (у % від загальної кількості опитаних)

Типи організаційної культури	Типи загальноосвітніх навчальних закладів	Рівні розвитку організаційної культури					
		Низький		Середній		Високий	
		Реальна	Бажана	Реальна	Бажана	Реальна	Бажана
«кланова»	традиційні	40,4**	30,5	34,4**	37,7	25,2**	31,8
	інноваційні	24,7**	34,4	44,1**	36,4	31,2**	29,2
«адхократична»	традиційні	47,0***	41,7***	37,1***	36,4***	15,9***	21,9***
	інноваційні	21,5***	23,1***	43,7***	50,6***	34,8***	26,3***
«ринкова»	традиційні	16,6*	27,8	67,5*	43,7	15,9*	28,5
	інноваційні	25,5*	29,1	64,8*	37,7	9,7*	33,2
«ієрархічна»	традиційні	32,5***	31,1	29,1***	40,4	38,4***	28,5
	інноваційні	41,7***	29,5	36,8***	47,4	21,5***	23,1

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Порівняльний аналіз даних, наведених у таблиці 3, показав що існують певні *закономірності* щодо виявів «реальних» і «бажаних» типів організаційної культури, які відображають специфіку діяльності традиційних та інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів.

Це проявилось, насамперед, у тому, що інноваційні навчальні заклади випереджають традиційні навчальні заклади за рівнем розвитку таких *«прогресивних»* типів організаційної культури, як «кланова» та «адхократична». Одночасно відмічаються деякі тенденції вияву цих типів культур в «реальному» та «бажаному» вимірах.

Що стосується *«кланового»* типу організаційної культури, то в дослідженні виявлено статистично значущі відмінності ($p < 0,01$) стосовно *«реального»* стану цього типу організаційної культури щодо більшого його вияву в інноваційних загальноосвітніх навчальних закладах. Так, 31,2% опитаних інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів засвідчили високий рівень розвитку «реального» стану цього типу організаційної культури. І лише 25,2% опитаних традиційних загальноосвітніх навчальних закладів вказали на наявність такого показника.

Одночасно не виявлено статистично значущих відмінностей між *«бажаним»* вектором цього типу організаційної культури між представниками традиційних та інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів. Це підтверджується даними, які свідчать про те, що на «бажаність» стану (високий рівень розвитку) такого типу організаційної культури вказало 31,8% працівників традиційних загальноосвітніх навчальних закладів і 29,2% опитаних інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів.

Отже, можна констатувати, що, як традиційні, так і інноваційні загальноосвітні навчальні заклади в майбутньому будуть орієнтовані на сприятливий психологічний клімат у колективі, упровадження командного принципу організації роботи, дух партнерства тощо.

Також виявлено, що інноваційні навчальні заклади більше, ніж традиційні навчальні заклади, орієнтовані на *«адхократичний»* тип організаційної культури, який відображає орієнтацію навчального закладу в «зовнішньому» освітньому просторі й базується, насамперед, на проявах ініціативи і творчості членів педагогічного колективу. При цьому слід зазначити, що це стосується як «реального» ($p < 0,001$), так і «бажаного» ($p < 0,001$) вимірів цього типу організаційної культури. Так, наприклад, встановлено, що на високий рівень розвитку «адхократичного» типу організаційної культури вказали 34,8% опитаних педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів інноваційного типу і майже вдвічі менше (15,9%) педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів традиційного типу.

Що ж до *«бажаного»* вектору «адхократичного» типу організаційної культури, то тут традиційні загальноосвітні навчальні заклади явно, безперечно, відстають від інноваційних. Так, на низький рівень розвитку цього типу організаційної культури, як «бажаного», вказали майже половина (47,0%) опитаних традиційних загальноосвітніх навчальних закладів, тоді як на низький рівень розвитку «адхократичного» типу організаційної культури, як «бажаного», вказало значно менше (двічі) педагогічних працівників інноваційних навчальних закладів (21,5%).

Стосовно *«консервативних»* типів організаційної культури встановлено, що тут спостерігається протилежна картина: традиційні загальноосвітні навчальні заклади випереджають інноваційні навчальні заклади за рівнем розвитку даних типів організаційної культури.

Так, виявлено, що в традиційних загальноосвітніх навчальних закладах більше, ніж в інноваційних загальноосвітніх навчальних закладах, розвинутий *«ієрархічний»* тип організаційної культури, який стосується *«жорсткої»* організації внутрішньої діяльності навчального закладу ($p < 0,001$). Про це свідчить, зокрема, той факт, що на високий рівень розвитку цього типу культури як *«реального»* вказало 38,4% педагогічних працівників традиційних загальноосвітніх навчальних закладів, тоді як такий показник був виявлений лише у 21,5% опитаних із інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів.

Що ж до *«бажаного»* *«ієрархічного»* типу організаційної культури, то тут не виявлено статистично значущих відмінностей між традиційними й інноваційними загальноосвітніми навчальними закладами. Так, на високий рівень розвитку *«ієрархічного»* типу культури як *«бажаного»* вказало 28,5% опитаних традиційних загальноосвітніх навчальних закладів та 23,1% педагогів інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів. І при цьому спостерігається зменшення такого типу організаційної культури, як *«бажаного»*, у традиційних загальноосвітніх навчальних закладах (28,5% проти 38,4%). Отже, можна говорити про те, що в традиційних загальноосвітніх навчальних закладах усвідомлюється значущість зменшення в майбутнього *«ієрархічного»* типу організаційно культури.

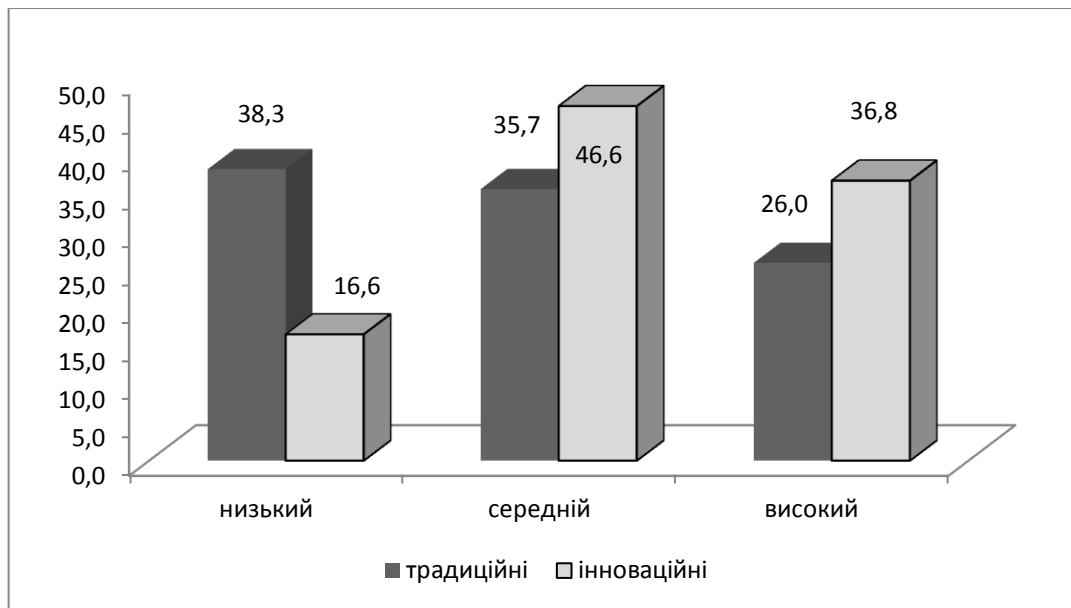
Також виявлено, що між традиційними й інноваційними загальноосвітніми навчальними закладами існує статистично значущі відмінності ($p < 0,005$) щодо *«реального»* рівня розвитку *«ринкового»* типу організаційної культури, який має *«зовнішню»* спрямованість. Так, на високий рівень розвитку *«реального»* *«ринкового»* типу організаційної культури вказали 15,9% опитаних працівників традиційних і 9,7% працівників інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів. Цей факт, напевно, можна пояснити, на наш погляд, тим, що, як уже зазначалося вище, цей тип організаційної культури передбачає *«жорсткі»* методи здійснення конкуренції, і він більше представлений у традиційних загальноосвітніх навчальних закладах, ніж у інноваційних загальноосвітніх навчальних закладах, які, швидше за все, більше орієнтовані на партнерські способи взаємодії.

Також традиційні й інноваційні загальноосвітні навчальні заклади в однаковій мірі орієнтовані на впровадження в майбутньому *«ринкового»* типу організаційної культури як *«бажаного»* (між двома типами загальноосвітніх навчальних закладів не виявлено статистично значущих відмінностей щодо *«реального»* рівня розвитку організаційної культури). Як свідчать отримані дані, 28,5% працівників традиційних загальноосвітніх навчальних закладів і 33,2% працівників інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів засвідчили про *«бажаний»* стан цього типу організаційної культури на високому рівні.

Отже, можна зробити висновок про те, що інноваційні загальноосвітні навчальні заклади, безперечно, випереджають традиційні загальноосвітні навчальні заклади за рівнем розвитку *«прогресивних»* типів організаційної культури в *«реальному»* вимірі. Разом з тим, в *«бажаному»* вимірі традиційні загальноосвітні навчальні заклади *«наближаються»* до інноваційних навчальних закладів щодо розуміння розвитку в майбутньому *«кланового»* типу організаційної культури, але *недостатньо ще усвідомлюють необхідність розвитку* в майбутньому *«адхократичного»* типу організаційної культури. Тому *посилення* розвитку *«адхократичного»* типу організаційної культури в загальноосвітніх навчальних закладах традиційного типу можна розглядати як один із перспективних напрямів його розвитку.

Що ж до традиційних загальноосвітніх навчальних закладів, то вони однозначно випереджають інноваційні загальноосвітні навчальні заклади за рівнем розвитку *«консервативних»* типів організаційних культур в *«реальному»* вимірі. Також у *«бажаному»* вимірі традиційні загальноосвітні навчальні заклади *«наближаються»* до інноваційних навчальних закладів щодо розуміння зменшення в майбутньому значущості *«ієрархічного»* типу організаційної культури. Однак, спостерігається деякий парадоксальний факт, який свідчить про деяке *«наближення»* інноваційних загальноосвітніх закладів до традиційних щодо посилення в майбутньому *«ринкового»* типу організаційної культури. Це свідчить, на наш погляд, про недостатнє розуміння навіть інноваційними навчальними закладами механізмів взаємодії навчального закладу із зовнішнім середовищем, що свідчить про необхідність *посилення* аналізу цього аспекту розвитку організаційної культури в майбутньому.

Щодо взаємозв'язку між типом загальноосвітніх навчальних закладів і загальним показником розвитку організаційної культури традиційних та інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів, то тут встановлено наступне (рис.1).



*** $p < 0,001$

Рис. 1. Взаємозв'язок між типом загальноосвітніх навчальних закладів і рівнем розвитку загального показника організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів (у % від загальної кількості опитаних)

Загальноосвітні навчальні заклади інноваційного типу забезпечують більш високий рівень розвитку загального показника розвитку організаційної культури ($p < 0,001$).

Як свідчать дані представлені на рис. 1, то на високий рівень розвитку загального показника організаційної культури вказали 36,8% опитаних інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів і 26,0% опитаних інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів. Разом із тим навпаки, на низький рівень розвитку загального показника організаційної культури вказало 38,3% опитаних традиційних загальноосвітніх навчальних закладів й удвічі менше (16,6%) працівників традиційних загальноосвітніх навчальних закладів.

У цілому *доведено* орієнтацію загальноосвітніх навчальних закладів інноваційного типу на «прогресивні» типи організаційної культури, які в цілому забезпечують більш високий рівень розвитку організаційної культури і, відповідно, більш ефективно виконання завдань, які стоять перед сучасними освітніми організаціями.

Другий етап дослідження полягав у виявленні взаємозв'язку між **кількістю працівників, які працюють у загальноосвітніх навчальних закладах, і рівнем розвитку організаційної культури**

Проаналізуємо спочатку взаємозв'язок між кількістю працівників, які працюють у загальноосвітніх навчальних закладах, і **рівнем розвитку компонентів організаційної культури** загальноосвітніх навчальних закладів (табл. 4).

За даними, представленими в табл. 4, виявлено статистично значущий зв'язок між кількістю працівників, які працюють у загальноосвітніх навчальних закладах, і рівнем розвитку таких компонентів організаційної культури, як «робота» ($p < 0,01$), «комунікації» ($p < 0,05$), «мотивація та мораль» ($p < 0,01$). Суть такої закономірності проявляється в тому, що із збільшенням кількості педагогічних працівників, які працюють в організації, збільшується число осіб, які оцінюють як високий рівень розвитку майже всі компоненти організаційної культури. Так, наприклад, на високий рівень розвитку такого компонента організаційної культури, як «робота», вказало 28,4% опитаних, які працюють у навчальних закладах із кількістю педагогічних працівників до 50 осіб, 36,4% опитаних, які працюють у навчальних закладах із кількістю педагогічних працівників від 50 до 100 осіб і 45,9% опитаних, опитаних, які працюють у навчальних закладах із кількістю педагогічних працівників від 100 до 200 осіб.

Окрім того, виявлено статистично значущу тенденцію ($p < 0,01$) між кількістю працівників, які працюють у загальноосвітніх навчальних закладах, і рівнем розвитку такого компонента організаційної культури, як «управління».

Таблиця 4

Взаємозв'язок між кількістю осіб, які працюють у загальноосвітніх навчальних закладах і рівнем розвитку складових організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів (у % від загальної кількості опитаних)

Компоненти організаційної культури	Рівень розвитку компонентів	Кількість осіб в організації		
		до 50 осіб	50-100 осіб	100-200 осіб
«робота»	Низький	8,8**	5,6**	1,3**
	Середній	62,7**	58,0**	52,9**
	Високий	28,4**	36,4**	45,9**
«комунікації»	Низький	5,9*	2,8*	2,5*
	Середній	58,8*	48,3*	43,9*
	Високий	35,3*	49,0*	53,5*
«управління»	Низький	11,8	48,0	40,2
	Середній	6,3	52,4	41,3
	Високий	4,5	47,1	48,4
«мотивація і мораль»	Низький	11,8**	6,3**	2,5**
	Середній	52,9**	46,9**	42,7**
	Високий	35,3**	46,9**	54,8**

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Що стосується взаємозв'язку між кількістю працівників, які працюють у загальноосвітніх навчальних закладах, і **рівнем розвитку типів організаційної культури** загальноосвітніх навчальних закладів, то констатовано, що із збільшенням кількості людей, які працюють у навчальних закладах, зменшується рівень розвитку таких «консервативних» типів організаційної культури, як «влада» ($p < 0,001$) та «ролі» ($p < 0,01$) (табл. 5).

Таблиця 5

Взаємозв'язок між кількістю осіб, які працюють у загальноосвітніх навчальних закладах, і рівнем розвитку типів організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів (у % від загальної кількості опитаних)

Тип організаційної культури	Рівень розвитку типів організаційної культури	Кількість осіб в організації		
		до 50 осіб	50-100 осіб	100-200 осіб
Культура «влада»	Низький	23,5***	19,7***	52,3***
	Середній	42,2***	39,4***	34,8***
	Високий	34,3***	40,9***	12,9***
Культура «ролі»	Низький	23,5**	26,1**	34,6**
	Середній	33,3**	47,2**	35,9**
	Високий	43,2*	26,8*	29,5*
Культура «завдання»	Низький	32,4*	33,3*	21,4*
	Середній	24,5*	26,2*	19,5*
	Високий	43,1*	40,5*	59,1*
Культура «особистості»	Низький	32,4***	33,5***	14,6***
	Середній	38,2***	34,3***	30,6***
	Високий	29,4***	32,2***	54,8***

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Наприклад, на високий рівень розвитку такого типу організаційної культури, як «влада» вказало 34,3% опитаних, які працюють у навчальних закладах із кількістю педагогічних працівників до 50 осіб, 40,9% опитаних, які працюють у навчальних закладах із кількістю педагогічних працівників від 50 до 100 осіб, та 12,9% опитаних, які працюють у навчальних закладах із кількістю педагогічних працівників від 100 до 200 осіб.

Разом із тим, збільшується рівень розвитку таких «прогресивних» типів організаційної культури, як «завдання» ($p < 0,05$) та «особистість» ($p < 0,001$) (табл. 10). Про це свідчить, наприклад, той факт, що на високий рівень розвитку такого типу організаційної культури, як «особистість», вказало 29,4% опитаних, які працюють у навчальних закладах із кількістю педагогічних працівників до 50 осіб, 32,2% опитаних, які працюють у навчальних закладах із кількістю педагогічних працівників від 50 до 100 осіб, та 54,8% опитаних, які працюють у навчальних закладах із кількістю педагогічних працівників від 100 до 200 осіб.

Щодо взаємозв'язку між кількістю працівників, які працюють у загальноосвітніх навчальних закладах, і рівнем розвитку «реальних» і «бажаних» типів організаційної культури, то виявлено наступне.

Установлено, що зі збільшенням кількості людей, які працюють у навчальних закладах, спостерігаються певні відмінності між «реальними» та «бажаними» типами організаційної культури (табл. 6).

Так, наприклад, виявлено, що зі збільшенням кількості людей у організації збільшується рівень розвитку такого «прогресивного» типу організаційної культури, як «адхократичний», як в «реальному», так і в «бажаному» форматах ($p < 0,001$) (табл. 6). Так, на високий рівень розвитку «реального» «адхократичного» типу культури вказало 16,6% опитаних, які працюють у навчальних закладах із кількістю педагогічних працівників до 50 осіб, 17,9% опитаних, які працюють у навчальних закладах із кількістю педагогічних працівників від 50 до 100 осіб, та 43,6% опитаних, які працюють у навчальних закладах із кількістю педагогічних працівників від 100 до 200 осіб.

Така ж закономірність виявлена й щодо «бажаного» «адхократичного» типу організаційної культури. Констатовано, що на високий рівень розвитку «бажаного» «адхократичного» типу організаційної культури вказало 14,7% опитаних, які працюють у навчальних закладах із кількістю педагогічних працівників до 50 осіб, 22,9% опитаних, які працюють у навчальних закладах із кількістю педагогічних працівників від 50 до 100 осіб, та значно більше (32,7%) опитаних, які працюють у навчальних закладах із кількістю педагогічних працівників від 100 до 200 осіб.

Одночасно зменшується рівень розвитку такого «регресивного» типу організаційної культури, як «ринковий», як у «реальному», так і в «бажаному» вимірах ($p < 0,01$) (див. табл. 6).

Таблиця 6

Взаємозв'язок між кількістю осіб, які працюють у загальноосвітніх навчальних закладах, і рівнем розвитку «реальних» та «бажаних» типів організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів (у % від загальної кількості опитаних)

Тип організації культури	Рівень розвитку типів організаційної культури	Кількість осіб в організації					
		до 50 осіб		50-100 осіб		100-200 осіб	
		«Реальна»	«Бажана»	«Реальна»	«Бажана»	«Реальна»	«Бажана»
«Кланова»	Низький	32,4	31,4	30,0	30,7	30,1	35,9
	Середній	43,1	39,2	37,9	33,6	41,0	38,5
	Високий	24,5	29,4	32,1	35,7	28,9	25,6
«Адхократична»	Низький	41,2***	37,3***	39,3***	37,8***	17,3***	18,6***
	Середній	42,2***	48,0***	42,8***	39,3***	39,1***	48,7***
	Високий	16,6***	14,7***	17,9***	22,9***	43,6***	32,7***
«Ринкова»	Низький	10,8**	23,5*	21,4**	27,1*	30,1**	33,3*
	Середній	74,5**	32,4*	65,7**	42,9*	60,3**	42,3*
	Високий	14,7**	44,1*	12,9**	30,0*	9,6**	24,4*
«Ієрархічна»	Низький	27,4*	23,5	41,4*	36,4	42,3*	28,8
	Середній	42,2*	52,9	26,5*	39,3	35,3*	44,3
	Високий	30,4*	23,6	32,1*	24,3	22,4*	26,9

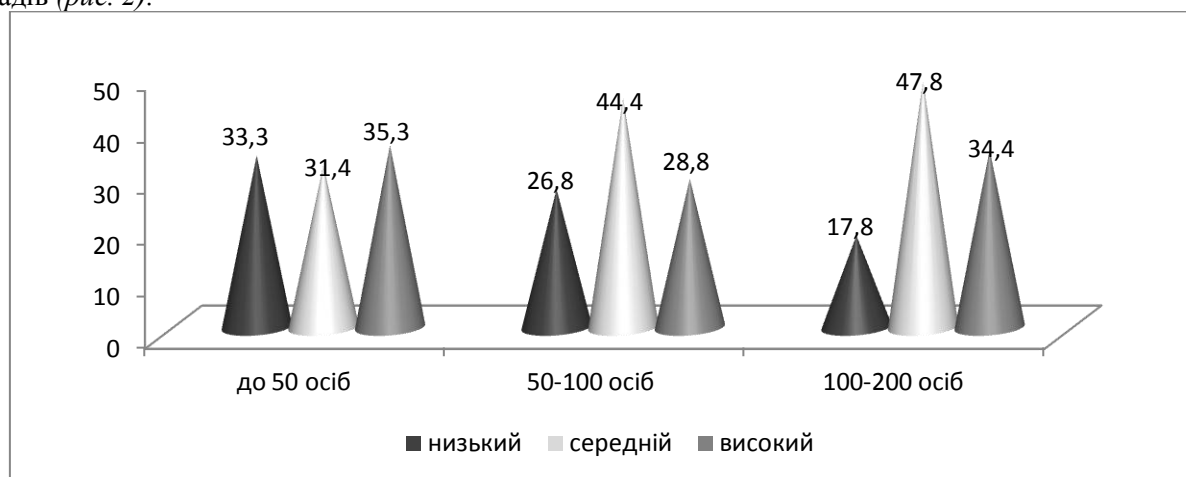
*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Так, виявлено, що на високий рівень розвитку «реального» «ринкового» типу організаційної культури вказало 14,7% опитаних, які працюють у навчальних закладах із кількістю педагогічних

працівників до 50 осіб, 12,9% опитаних, які працюють у навчальних закладах із кількістю педагогічних працівників від 50 до 100 осіб, та 9,6% опитаних, які працюють у навчальних закладах із кількістю педагогічних працівників від 100 до 200 осіб.

Така ж закономірність виявлена і щодо «бажаного» «ринкового» типу організаційної культури. Констатовано, що на високий рівень розвитку «бажаного» «ринкового» типу організаційної культури вказало 44,1% опитаних, які працюють у навчальних закладах із кількістю педагогічних працівників до 50 осіб, 30,0% опитаних, які працюють у навчальних закладах із кількістю педагогічних працівників від 50 до 100 осіб, та 24,4% опитаних, які працюють у навчальних закладах із кількістю педагогічних працівників від 100 до 200 осіб.

У процесі аналізу взаємозв'язку між кількістю працівників, які працюють у загальноосвітніх навчальних закладах, і **рівнем розвитку загального показника організаційної культури**, виявлено статистично значущий зв'язок ($p < 0,05$) між *кількістю працівників* у загальноосвітніх навчальних закладах і *рівнем розвитку загального показника організаційної культури* загальноосвітніх навчальних закладів (рис. 2).



* $p < 0,05$

Рис. 2. Взаємозв'язок між кількістю працівників, які працюють у загальноосвітніх навчальних закладах, і рівнем розвитку загального показника організаційної культури

Суть такого зв'язку проявляється в тому, що із збільшення кількості педагогічних працівників, які працюють у загальноосвітніх навчальних закладах, зростає рівень розвитку організаційної культури. Про це свідчить, наприклад, той факт, що на низький рівень розвитку організаційної культури вказало 33,3% опитаних, які працюють у навчальних закладах із кількістю педагогічних працівників до 50 осіб, 26,8% опитаних, які працюють у навчальних закладах із кількістю педагогічних працівників від 50 до 100 осіб, і 17,8% опитаних, які працюють у навчальних закладах із кількістю педагогічних працівників від 100 до 200 осіб.

Аналогічна закономірність і щодо середнього рівня розвитку організаційної культури (до 50 педагогічних працівників – 31,4%; від 50 до 100 педагогічних працівників – 44,4%; від 100 до 200 педагогічних працівників – 47,8%).

Виявлені закономірності стосовно впливу кількості педагогічних працівників на рівень розвитку компонентів, типів і загального показника розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів переважно можна пояснити тим, що збільшення кількості осіб в організації сприяє більш чіткій організаційній структурі, а також більш конкретному визначенню цінностей, норм, правил тощо, та їх доведенню до членів організації, позитивного впливу інших членів організації тощо. Також слід зазначити, що виявлена закономірність потребує свого подальшого підтвердження на інших вибірках досліджуваних, особливо якщо враховувати, що вплив кількісного складу організації на психологічні особливості її діяльності є практично не досліджуваним у вітчизняних роботах.

У цілому доведено, що збільшення кількості людей в організації може впливати на рівень розвитку організаційної культури.

Отже, у цілому виявлено, що чинники мезорівня *істотно впливають* на рівень розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів, зокрема інноваційні загальноосвітні навчальні заклади та заклади з «конструктивним» рівнем організаційного розвитку сприяють розвитку «прогресивних» типів організаційної культури.

Висновки. Таким чином, в результаті емпіричного дослідження виявлено вплив характеристик організації (тип навчального закладу та кількість осіб, які працюють у загальноосвітньому навчальному закладі) на особливості розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладах, що знайшло відображення в таких виявах: а) особливостях розвитку основних компонентів організаційної культури («робота», «комунікації», «управління», «мотивація і мораль»); б) особливостях розвитку основних типів організаційної культури («влада», «завдання», «особистість», «ролі»; «кланова», «адхократична», «ринкова», «ієрархічна»); в) особливостях розвитку «реальних» та «бажаних» типів організаційної культури.

Перспективи подальших досліджень полягають у виявленні взаємозв'язку між впливом психологічних особливостей управлінської діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів на рівень розвитку організаційної культури.

Список використаних джерел

1. Апішева А. Ш. Організаційна культура кафедри як чинник розвитку конкурентоздатності вищого навчального закладу / А. Ш. Апішева // Тези VI Міжнародної науково-практичної конференції з організаційної психології (Керч, 25–27 червня 2009 р.) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, О. А. Філь. – К. : Інтерлінк, 2009. – С. 222–224.
2. Баранюк Н. І. Організаційна культура як чинник ефективної діяльності правоохоронних органів / Н. І. Баранюк // Психологічні особливості розвитку організаційної культури в системі державної служби, освіти, промисловості та бізнесу : тези IX Міжнар. конфер. з організаційної та економічної психології (Київ, 30–31 травня 2013 р.) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. ; Алчевськ : ДонДТУ, 2013. – С. 21–23.
3. Дафт Р. Менеджмент : учебник / Р. Дафт ; пер. с англ. – [6-е изд.]. – СПб. : Питер, 2007. – 864 с.
4. Дил Т. Корпоративные клики: определение культур / Т. Дил, А. Кеннеди // Эффективный менеджер: взгляды и иллюстрации ; под общ. ред. Д. Биллсберри. – М. : МИМ Линк, 1999. – С. 98–112.
5. Захарчин Г. М. Забезпечення конкурентоспроможності та розвиток організаційної культури: сучасна парадигма і прикладний аспект : монографія / Г. М. Захарчин, А. А. Теребух, Л. С. Лісовська. – Львів : Вид-во НУ «Львівська політехніка», 2009. – 440 с.
6. Ішук О. В. Організаційна культура вищого навчального закладу як чинник становлення професійної ідентичності студентів : автореф. ... канд. психологічних наук, спец. : 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія / О. В. Ішук. – К. : Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2013. – 20 с.
7. Калініна Л. М. Моделі управлінської діяльності керівника школи – педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи / Л. М. Калініна // Збірник наук. праць / [ред. кол. : Л. І. Даниленко та ін.]. – К. : Логос, 2000. – С. 35–41.
8. Калініченко Т. І. Формування та розвиток організаційної культури агропромислових підприємств : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Т. І. Калініченко ; Міжнар. ун-т бізнесу та права. – Херсон, 2010. – 20 с.
9. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн / пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с.
10. Карамушка Л. М. Організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів : науково-методичний посібник / Л. М. Карамушка, А. М. Шевченко. – Біла Церква : КОІПОПК. – 2013. – 120 с.
11. Карамушка Л. М. Позитивні та негативні вияви організаційного розвитку: відмінності між освітніми організаціями традиційного та інноваційного типів / Л. М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : збірник наукових праць / ред. кол. : С. Д. Максименко (гол. ред.) [та ін.]. – К. : Наук. світ, 2010. – Т. 1. – Ч. 25 / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, 2010. – С. 5–10.
12. Ладанов И. Д. Практический менеджмент. Психотехника управления и самотренировки : учебное пособие / И. Д. Ладанов. – М. : Корпоративные стратегии, 2004. – 496 с.
13. Малімон Л. Я. Психологічні методи впливу керівника на підлеглих у системі державного управління / Л. Я. Малімон // Психологічні основи управління та організаційного розвитку в системі державної служби : Тези VII наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології (23–25 верес. 2010 р., м. Луцьк) / за наук. ред. Л. М. Карамушки, Л. Я. Малімон, О. А. Філь, Т. М. Литвиненко. – Луцьк : Видавництво, 2010. – С. 17–19.
14. Мітчикіна О. О. Соціально-психологічні чинники формування організаційної культури студентів вищих навчальних закладів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи / О. О. Мітчикіна ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2012. – 20 с.
15. Овчаренко М. І. Методичне забезпечення оцінки стану корпоративної культури промислових підприємств / М. І. Овчаренко, С. В. Червякова // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2013. – №2. – С. 130–141.
16. Онаць О. М. Управління розвитком професійної компетентності молодого вчителя загальноосвітнього навчального закладу : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / О. М. Онаць ; Інститут педагогіки АПН України. – К., 2006. – 250 с.
17. Оучи У. Методы организации производства. Японско-американские подходы : пер. с англ. / У. Оучи. – М. : Прогресс, 1984. – 217 с.
18. Охотницька К. Ю. Організаційна культура як чинник підвищення ефективності діяльності державної служби зайнятості / К. Ю. Охотницька // Психологічні особливості розвитку організаційної культури в системі державної служби, освіти, промисловості та бізнесу : тези IX Міжнар. конфер. з організаційної та економічної психології (Київ, 30–31 травня 2013 р.) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. ; Алчевськ : ДонДТУ, 2013. – С. 31–32.
19. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 206 с.
20. Сняданко І. І. Соціально-психологічні умови формування організаційної культури промислового підприємства [Текст] : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / І. І. Сняданко ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2007. – 333 с.
21. Станіславська М. В. Психологічні особливості організаційної культури як чинника вибору особистістю майбутнього місця роботи / М. В. Станіславська // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / [ред. кол. :

- С. Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2011. – Вип.32. – С. 324–328.
22. Стеклова О. Е. Организационная культура : учебно-метод. комплекс / О. Е. Стеклова. – Ульяновск: УлГТУ, 2005. – 132 с.
23. Тимошко Г. М. Аналіз феномену «Організаційна культура» у педагогічній теорії і практиці / Г. М. Тимошко // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. – Чернігівський НПУ ім. Т. Г. Шевченка, 2012. – Вип. 96. – С. 148–153.
24. Томилов В. Формирование организационной культуры экономических систем / В. Томилов // Проблемы теории и практики управления. – 1995. – №1. – С. 69–73.
25. Францев А. Н. Психосемантический анализ межобъектных отношений работников в контексте сложившейся организационной культуры / А. Н. Францев // Психологічні особливості розвитку організаційної культури в системі державної служби, освіти, промисловості та бізнесу : тези IX Міжнар. конфер. з організаційної та економічної психології (Київ, 30–31 травня 2013 р.) / за наук. ред. : С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Алчевськ : ДонДТУ, 2013. – С. 123–124.
26. Хувейк Р. В. Продукт конфликта и консенсуса. Заметки об изменениях организационной культуры / Р. В. Хувейк // Директор школы. – 1997. – №3. – С. 25–30.
27. Хэнди Ч. По ту сторону уверенности. О новом мире внутри и вокруг организаций / Ч. Хэнди. – СПб. : Питер, 2002. – 224.
28. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн ; [пер. с англ. / под ред. Т. Ю. Ковалевой.]. – [3-е изд.]. – СПб.: Питер, 2007. – 336 с.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Apisheva A. Sh. Organizacijna kul'tura kafedri jak chinnik rozvitku konkurentozdatnosti vishhogo navchal'nogo zakladu / A. Sh. Apisheva // Tezi VI Mizhnarodnoi naukovopraktichnoi konferenciji z organizacijnoi psihologiji (Kerch, 25–27 chervnja 2009 r.) / za nauk. red. S. D. Maksimenka, L. M. Karamushki, O. A. Fil'. – K. : Interlink, 2009. – S. 222–224.
2. Baranjuk N. I. Organizacijna kul'tura jak chinnik efektyvnoi dijal'nosti pravooohoronnih organiv / N. I. Baranjuk // Psihologichni osoblivosti rozvitku organizacijnoi kul'turi v sistemі derzhavnoi sluzhbi, osviti, promislovosti ta biznesu : tezi IH Mizhnar. konfer. z organizacijnoi ta ekonomichnoi psihologiji (Kijiv, 30–31 travnja 2013 r.) / za nauk. red. S. D. Maksimenka, L. M. Karamushki. – K. ; Alchev'sk : DonDTU, 2013. – S. 21–23.
3. Daft R. Menedzhment : uchebnik / R. Daft ; per. s angl. – [6-e izd.]. – SPb. : Piter, 2007. – 864 s.
4. Dil T. Korporativnye kliki: opredelenie kul'tur / T. Dil, A. Kennedi // Jeffektivnyj menedzher: vzgljady i illjustracii ; pod obshh. red. D. Billsberri. – M. : MIM Link, 1999. – S. 98–112.
5. Zaharchin G. M. Zabezpechennja konkurentospromozhnosti ta rozvitok organizacijnoi kul'turi: suchasna paradigma i prikladnij aspekt : monografija / G. M. Zaharchin, A. A. Terebuh, L. S. Lisov'ska. – L'viv : Vid-vo NU «L'viv'ska politehnika», 2009. – 440 s.
6. Ishhuk O. V. Organizacijna kul'tura vishhogo navchal'nogo zakladu jak chinnik stanovlennja profesijnioji identichnosti studentiv : avtoref. ... kand. psihologichnih nauk, spec. : 19.00.10 – organizacijna psihologija; ekonomichna psihologija / O. V. Ishhuk. – K. : In-t psihologiji imeni G. S. Kostjuka NAPN Ukraini, 2013. – 20 s.
7. Kalinina L. M. Modeli upravlin'skoji dijal'nosti kerivnika shkoli – pedagogichni innovacii: ideji, realiji, perspektivi / L. M. Kalinina // Zbirnik nauk. prac' / [red. kol. : L. I. Danilenko ta in.]. – K. : Logos, 2000. – S. 35–41.
8. Kalinichenko T. I. Formuvannja ta rozvitok organizacijnoi kul'turi agropromislovih pidpriemstv : avtoref. dis. ... kand. ekon. nauk : 08.00.04 / T. I. Kalinichenko ; Mizhnar. un-t biznesu ta prava. – Herson, 2010. – 20 s.
9. Kameron K. Diagnostika i izmenenie organizacionnoj kul'tury / K. Kameron, R. Kuinn / per. s angl. pod red. I. V. Andreevoj. – SPb. : Piter, 2001. – 320 s.
10. Karamushka L. M. Organizacijna kul'tura zagal'noosvitnih navchalnih zakladiv : naukovometodichnij posibnik / L. M. Karamushka, A. M. Shevchenko. – Bila Cerkva : KOIPOP, 2013. – 120 s.
11. Karamushka L. M. Pozitivni ta negativni vijavi organizacijnogo rozvitku: vid-minnosti mizh osvitnimi organizacijami tradicijnogo ta innovacijnogo tipiv / L. M. Karamushka // Aktual'ni problemi psihologiji : Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija : zbirnik naukovih prac' / red. kol. : S. D. Maksimenko (gol. red.) [ta in.]. – K. : Nauk. svit, 2010. – T. 1. – Ch. 25 / za red. S. D. Maksimenka, L. M. Karamushki, 2010. – S. 5–10.
12. Ladanov I. D. Prakticheskij menedzhment. Psihotehnika upravlennja i samotrenirovki : uchebnoe posobie / I. D. Ladanov. – M. : Korporativnye strategii, 2004. – 496 s.
13. Malimon L. Ja. Psihologichni metodi vplivu kerivnika na pidleglih u sistemі derzhavnogo upravlinnja / L. Ja. Malimon // Psihologichni osnovi upravlinnja ta organizacijnogo rozvitku v sistemі derzhavnoi sluzhbi : Tezi VII nauk.-prakt. konf. z organizacijnoi ta ekonomichnoi psihologiji (23–25 veres. 2010 r., m. Luc'k) / za nauk. red. L. M. Karamushki, L. Ja. Malimon, O. A. Fil', T. M. Litvinenko. – Luc'k : Vidavnicтво, 2010. – S. 17–19.
14. Mitichkina O. O. Social'no-psihologichni chinniki formuvannja organizacijnoi kul'turi studentiv vishhoh navchal'nih zakladiv : avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk : 19.00.05 – social'na psihologija; psihologija social'noi roboti / O. O. Mitichkina ; Shidnoukr. nac. un-t im. V. Dalja. – Lugans'k, 2012. – 20 s.
15. Ovcharenko M. I. Metodichne zabezpechennja ocinki stanu korporativnoi kul'turi promislovih pidpriemstv / M. I. Ovcharenko, S. V. Chervjakova // Marketing i menedzhment innovacij. – 2013. – №2. – S. 130–141.
16. Onac' O. M. Upravlinnja rozvitkom profesijnioji kompetentnosti molodogo vchitelja zagal'noosvitn'ogo navchal'nogo zakladu : dis. ... kand. ped. nauk : 13.00.01 / O. M. Onac' ; Institut pedagogiki APN Ukraini. – K., 2006. – 250 s.
17. Ouchi U. Metody organizacii proizvodstva. Japonsko-amerikanskije podhody : per. s angl. / U. Ouchi. – M. : Progress, 1984. – 217 s.
18. Ohotnic'ka K. Ju. Organizacijna kul'tura jak chinnik pidvishhennja efektyvnoi dijal'nosti derzhavnoi sluzhbi zajnjatosti / K. Ju. Ohotnic'ka // Psihologichni osoblivosti rozvitku organizacijnoi kul'turi v sistemі derzhavnoi sluzhbi, osviti, promislovosti ta biznesu : tezi IH Mizhnar. konfer. z organizacijnoi ta ekonomichnoi psihologiji (Kijiv, 30–31 travnja 2013 r.) / za nauk. red. S. D. Maksimenka, L. M. Karamushki. – K. ; Alchev'sk : DonDTU, 2013. – S. 31–32.
19. Psihologichni zasadi organizacijnogo rozvitku : monografija / za nauk. red. L. M. Karamushki. – Kirovograd : Imeks-LTD, 2013. – 206 s.
20. Snjadanko I. I. Social'no-psihologichni umovi formuvannja organizacijnoi kul'turi promislovogo pidpriemstva [Tekst] : dis... kand. psihol. nauk: 19.00.05 / I. I. Snjadanko ; In-t psihologiji im. G. S. Kostjuka APN Ukraini. – K., 2007. – 333 s.
21. Stanislav'ska M. V. Psihologichni osoblivosti organizacijnoi kul'turi jak chinnika vboru osobististju majbutn'ogo miscja roboti / M. V. Stanislav'ska // Aktual'ni problemi psihologiji : zb. naukovih prac' Institutu psihologiji imeni G. S. Kostjuka NAPN Ukraini / [red. kol. : S. D. Maksimenko (gol. red.) ta in.]. T. I : Organizacijna psihologija. Social'na psihologija. Eko-nomichna psihologija / za red. S. D. Maksimenka, L. M. Karamushki. – K. : A.S.K., 2011. – Vip. 32. – S. 324–328.
22. Steklova O. E. Organizacionnaja kul'tura : uchebno-metod. kompleks / O. E. Steklova. – Ul'janovsk: UlGTU, 2005. – 132 s.

23. Timoshko G. M. Analiz fenomenu «Organizacijna kul'tura» u pedagogichnij teorii i praktici / G. M. Timoshko // Visnik Chernigivs'kogo nacional'nogo pedagogichnogo universitetu. – Chernigivs'kij NPU im. T. G. Shevchenka, 2012. – Vip. 96. – S. 148–153.
24. Tomilov V. Formirovanie organizacionnoj kul'tury jekonomicheskikh sistem / V. Tomilov // Problemy teorii i praktiki upravlenija. – 1995. – №1. – S. 69–73.
25. Francev A. N. Psihosemanticheskij analiz mezhob'ektnykh otnoshenij rabotnikov v kontekste slozhivshejsja organizacionnoj kul'tury / A. N. Francev // Psihologichni osoblivosti rozvitku organizacijnoji kul'turi v sistemi derzhavnoji sluzhbi, osviti, promislovosti ta biznesu : tezi IH Mizhnar. konfer. z organizacijnoji ta ekonomichnoji psihologiji (Kijiv, 30–31 travnja 2013 r.) / za nauk. red. : S. D. Maksimenka, L. M. Karamushki. – K. ; Alchevs'k : DonDTU, 2013. – S. 123–124.
26. Huvejk R. V. Produkt konflikta i konsensusa. Zametki ob izmenenijah organizacionnoj kul'tury / R. V. Huvejk // Direktor shkoly. – 1997. – №3. – S. 25–30.
27. Hjendi Ch. Po tu storonu uverenosti. O novom mire vnutri i vokrug organizacij / Ch. Hjendi. – SPb. : Piter, 2002. – 224.
28. Shejn Je. Organizacionnaja kul'tura i liderstvo / Je. Shejn ; [per. s angl. / pod red. T. Ju. Kovalevoj.]. – [3-e izd.]. – SPb.: Piter, 2007. – 336 c.

Karamushka, L.M., Shevchenko, A.M. Effects of organizational characteristics on the development of organizational culture of secondary educational institutions. Based on the results of empirical research, the authors analyze the effects of secondary schools' organizational characteristics (school type and teaching staff number) on their organizational culture characteristics. The authors discuss the relationships between the organizational characteristics and the levels of development of the main components of organizational culture (work, communication, management, motivation and morality) as well as describe the relationships between the organizational characteristics and the following organizational culture types: authority, task, personality, roles, clan, adhocratic, market, and hierarchical. Much attention is given to analyzing the differences between the real and desirable organizational cultures.

It was shown that innovative secondary schools were oriented toward more progressive types of organizational cultures (work culture and personality culture), which generally associated with higher levels of organizational culture and better accomplishment of tasks faced by educational institutions today. However, the traditional secondary schools were more oriented than the innovative ones toward the authority culture being a conservative organizational culture type.

It was also found that the larger the teaching staff, the lower the levels of the conservative culture types (authority culture and roles culture), and the higher the levels of the progressive culture types (task culture and personality culture).

Keywords: organizational culture; organizational culture components; organizational culture types; organizational characteristics.

Відомості про авторів

Карамушка Людмила Миколаївна, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Karamushka, Liudmila Mykolaivna, corresponding member, NAPS of Ukraine, Dr. of Psychology, Professor, Chief, Laboratory of Organizational Psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.
E-mail: LKARAMA01@gmail.com

Шевченко Антоніна Михайлівна, кандидат психологічних наук, завідувач кабінету педагогічних інновацій комунального навчального закладу Київської обласної ради «Київський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних кадрів», м. Біла Церква, Україна.

Shevchenko, Antonina Mykhaylivna, PhD, Chief of Department of pedagogical innovations of municipal educational establishment of Kyiv Regional Council «Kyiv Regional Institute of Teachers' Post-Graduate Training», Bila Tserkva, Ukraine.

E-mail: t131103@ukr.net

Отримано 11 лютого 2015 р.

Рецензовано 27 лютого 2015 р.

Прийнято 18 березня 2015 р.

УДК: 005.73:373

Креденцер О.В.

ДОСЛІДЖЕННЯ ТИПІВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ: ВПЛИВ ЧИННИКІВ МЕЗО- ТА МІКРОРІВНІВ

Креденцер О.В. Дослідження типів організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів: вплив чинників мезо- та мікрорівнів. В статті представлені результати емпіричного дослідження рівня розвитку типів організаційної культури освітніх організацій (органічна, партисипативна, підприємницька та бюрократична). Показано, що найбільш вираженими типами організаційної культури освітніх організацій є органічний та партисипативний типи, а найменш – підприємницький та бюрократичний типи організаційної культури. Окрім того, проведено аналіз кореляційного зв'язку між типами організаційної культури та чинниками мезорівня (тип освітнього закладу) та мікрорівня (посадово-кваліфікаційними, освітньо-стажевими та соціально-демографічними).

Ключові слова: тип організаційної культури, освітні організації, чинники мезо- та мікрорівнів.