УДК 316.647.5:005.32:373

Карамушка Л.М., Баранова В.А.

РІВЕНЬ РОЗВИТКУ ТИПІВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПОЗАШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ: ЗВ'ЯЗОК ЗІ СТИЛЕМ КЕРІВНИЦТВА УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

Карамушка Л.М., Баранова В.А. Рівень розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів: зв'язок зі стилем керівництва управлінського персоналу. У статті на основі емпіричного дослідження проаналізовано рівень розвитку різних стилів керівництва управлінського персоналу позашкільних навчальних закладів (колегіального, ліберального, директивного). Показано представленість у позашкільних навчальних закладах таких типів організаційної культури, як культури «влади», культури «ролі», культури «завдань», культури «особистості», як у «реальній», так і «ідеальній» формі. Констатовано орієнтацію персоналу позашкільних навчальних закладів на посилення «прогресивних» типів організаційних культур (культуру «особистості» і культуру «завдань»). Виявлено взаємозв'язок між стилем керівництва управлінського персоналу керівників позашкільних навчальних закладів та рівнем розвитку різних типів організаційних культур.

Ключові слова: позашкільні навчальні заклади; стиль керівництва; організаційна культура; типи організаційної культури; розвиток організаційної культури позашкільних навчальних закладів.

Карамушка Л.Н., Баранова В.А. Уровень развития типов организационной культуры внешкольных учебных заведений: связь со стилем руководства управленческого персонала. В статье на основе эмпирического исследования проанализированы уровень развития различных стилей руководства управленческого персонала внешкольных учебных заведений (коллегиального, либерального, директивного). Показано представленность во внешкольных учебных заведениях различных типов организационной культуры (культуры «власти», культуры «роли», культуры «заданий», культуры «личности»), как в «реальной», так и «идеальной» форме. Констатировано ориентацию персонала внешкольных учебных заведений на усиление «прогрессивных» типов организационных культур (культуры «личности» и культуры «заданий»). Выявлена взаимосвязь между стилем руководства управленческого персонала руководителей внешкольных учебных заведений и уровнем развития различных типов организационных культур.

Ключевые слова: внешкольные учебные заведения; стиль руководства; организационная культура; типы организационной культуры; развитие организационной культуры внешкольных учебных заведений.

Постановка проблеми. Освітні реформи, які відбуваються в системі освіти України, потребують оптимізації діяльності не лише загальноосвітніх навчальних закладів, але й підвищення ефективності діяльності позашкільних навчальних закладів. Адже саме ці заклади сприяють розвитку спеціальних здібностей особистості, розвитку творчого потенціалу особистості не лише в навчальній, але і в інших сферах життєдіяльності (художньо-естетичній, спортивній, науково-технічній та ін.), забезпеченню гармонійного розвитку особистості, самореалізації особистості в тій діяльності, яка є найбільш для неї привабливою. Однак, позашкільні навчальні заклади, на відміну від загальноосвітніх, значно менше досліджувались з точки зору психологічних особливостей їх діяльності, зокрема, практично не розробленою є проблема психологічних чинників та умов розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз літературних джерел показує, що організаційна культура виступала предметом спеціальних досліджень *зарубіжних* [15–18] та *вітчизняних* [4; 10; 11 та ін.] дослідників. У цих роботах висвітлено сутність організаційної культури, її види, функції, етапи та умови розвитку, а також особливості розвитку в різних соціальних сферах – державній службі [2], промисловості [6; 12], бізнесі [13] та ін.

Щодо *системи освіти,* то організаційна культура активно вивчалась на матеріалі загальноосвітніх навчальних закладів [5; 7; 8; 10; 11; 14], вищих навчальних закладах [1; 4; 9]. У дослідженнях, які стосуються цього напрямку, розкрито типи організаційної культури, її роль у професійному становленні студентів, визначено етапи та психологічні умови розвитку організаційної культури, розроблено систему тренінгових занять для психологічної підготовки фахівців.

Що ж стосується психологічних особливостей розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів, то ця проблема не виступала предметом спеціальних досліджень, зокрема, не вивчався зв'язок стилю керівництва управлінського персоналу та особливостей розвитку організаційної культури певних типів.

Завдання дослідження:

1. Визначити рівень розвитку різних стилів керівництва в управлінського персоналу позашкільних навчальних закладів.

2. Проаналізувати рівень розвитку різних типів організаційної культури (в «реальній» та «ідеальній» формах).

3. Дослідити зв'язок між стилем керівництва управлінського персоналу і типами організаційної культури позашкільних навчальних закладів.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Для дослідження *типу організаційної культури* позашкільних навчальних закладів використовувалась методика «Дослідження різних типів організаційної культури» Р. Харрісона [15], яка дає можливість дослідити такі типи організаційної культури, як: 1) *культура «влади»* (характеризується пріоритетом одноосібних рішень керівника, централізованим контролем ресурсів, високою документаційною регламентацією трудової поведінки тощо); 2) *культура «ролі»* (притаманна глибока спеціалізація, обов'язковість виконання службових функцій, їх чітка регламентація, адміністративний контроль службової поведінки тощо); 3) *культура «завдань»* (ґрунтується на свободі дій і достатності ресурсів, необхідних для досягнення поставленої мети, розподілі влади від професіоналізму і наявності ресурсів, оцінюванні праці за результатами тощо); 4) *культура «особистості»* (характерний мінімальний ступінь адміністрування й обмеження особистих прав і свобод, ставлення з повагою до здібностей та особистісних якостей персоналу, право виявляти ініціативу та творчість тощо) [15]).

Зазначимо, що методика зорієнтована на те, щоб визначити дві основні форми організаційної культури: «реальну» (таку, яка, на думку опитаних, існує в організації) та «ідеальну» (таку, яка, на думку опитаних, мала б існувати в організації). «Реальний» тип організаційної культури організацій формується протягом тривалого часу і характеризується набутими цінностями, традиціями, правилами та нормами поведінки колективу організації (організаційна культура, яка вже сформувалася). В той же час, *«ідеальна»* організаційна культура визначається працівниками організації на основі вдосконалення набутих цінностей, традицій, правил і норм поведінки (організаційна культура, яку потрібно ще розвивати [15]. В літературі зазначається, що *ступінь розбіжностей* між ними свідчить про сприятливий або несприятливий характер організаційної культури і за необхідності дає можливість визначити *напрями подальшого розвитку* організаційної культури [10].

Окрім того, на основі аналізу робіт зарубіжних і вітчизняних авторів та наших попередніх розробок [8; 10] та з урахуванням діяльності освітніх організацій у сучасних умовах в дослідженні обґрунтовано, що за своєю спрямованістю організаційні культури освітніх організацій можна підрозділити на два типи: «прогресивні» та «консервативні». До *«прогресивних»* типів організаційної культури, які орієнтовані на вирішення інноваційних завдань сучасних навчальних закладів, можна відносити: культуру «завдань» і культуру «особистості» [8]. До *«консервативних»* типів організаційної культури, які орієнтовані на вирішення більш традиційних завдань, слід відносити культуру «ролі» та культуру «влади» [8].

Для визначення *стилю керівництва* керівників позашкільних навчальних закладів застосовувалась «Методика визначення стилю керівництва трудовим колективом» В. Захарова, А. Журавльова [3]. Методика дає можливість діагностувати три стилі керівництва:

1) *директивний* (Орієнтація на власну думку й оцінки. Прагнення до влади, впевненість у собі, схильність до твердої формальної дисципліни, більша дистанція з підлеглими, небажання визнавати свої помилки. Ігнорування ініціативи, творчої активності людей. Одноособове прийняття рішень. Контроль за діями підлеглих); 2) *ліберальний* (Поблажливість до працівників. Відсутність вимогливості й строгої дисципліни, контролю, ліберальність, панібратство з підлеглими. Схильність перекладати відповідальність у прийнятті рішень); 3) *колегіальний* (Вимогливість і контроль сполучаються з ініціативним і творчим підходом до виконуваної роботи й свідомим дотриманням дисципліни. Прагнення делегувати повноваження й розділити відповідальність. Демократичність в ухваленні рішення).

Математична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 13). Використовувались методи описової статистики та кореляційний аналіз.

Дослідженням було охоплено 253 педагогічні працівники низки позашкільних навчальних закладів України. Із них 32,4 % – працювали в позашкільних навчальних закладів державної форми власності, та 67,6% працювали в позашкільних навчальних закладів комунальної форми власності. За напрямками діяльності позашкільних навчальних закладів опитувані розподілились таким чином: 7,5% працювали в позашкільних навчальних закладах художньо-естетичного напрямку, 9,9% – природничого, 13,0% – технічного, 46,2% – спортивного і 23,3% – напрямку.

Серед опитуваних були 28,1% чоловіків та 71,9% жінок. За віком опитувані утворили такі групи: 23,3% були віком до 30 років, 26,1% – від 31 до 40 років, 30,0% – від 41 до 50 років і 20,6% – віком понад 50 років.78,7% опитаних мали вищу освіту, 10,7% – незакінчену вищу та 10,6% – загальну середню та середню спеціальну освіту. І за посадою учасники опитувані утворили такі групи: педагогічні працівники позашкільних навчальних закладів – 22,1%, спортивні тренери – 37,2%, керівники гуртків – 29,6%, керівники позашкільних навчальних закладів – 11,1%.

Дослідження було проведено у 2015 р.

Що стосується **рівня розвитку різних стилів керівництва** в управлінського персоналу позашкільних навчальних закладів, то тут отримано такі дані *(табл. 1)*. 48,4% опитаних вказали на те, що в їх позашкільних навчальних закладах керівники мають високий рівень розвитку колегіального стилю керівництва. Отримані дані в цілому можна оцінити *позитивно,* оскільки вони свідчать про те, що майже половина опитаних зазначили переважання в позашкільних навчальних закладах демократичного стилю керівництва, в якому вимогливість і контроль сполучаються з ініціативним і творчим підходом до виконуваної роботи й свідомим дотриманням дисципліни, прагненням делегувати повноваження й розділяти відповідальність, демократичністю в ухваленні рішення. Скоріше за все, це найкращим чином відповідає специфіці діяльності в позашкільних навчальних закладах, яка за своїм змістом має творчий характер і є «вільною» за своїм вибором.

Таблиця 1

Рівень розвитку стилів керівництва управлінського персоналу позашкільних навчальних закладів (у % від загальної кількості опитаних)

Рівні розвитку	*Директивний стиль керівництва*	*Ліберальний стиль керівництва*	*Колегіальний стиль керівництва*
Низький	38,7	50,0	27,8
Середній	32,0	33,7	23,8
Високий	28,9	16,3	48,4

Разом із тим, можна говорити і про те, що є і *певні резерви* у вдосконаленні стилю керівництва управлінським персоналом позашкільних навчальних закладів, оскільки майже третина опитаних (28,9%) вказали на високий рівень вираженості у їх керівників авторитарного стилю (коли спостерігається ігнорування ініціативи і творчої активності людей в організації), а

32,7% зазначили представленість середнього рівня розвитку даного стилю. Також 33,7% опитаних відповіли, що у їх керівників присутній середній рівень ліберального стилю керівництва, що свідчить про відсутність вимогливості й контролю. Отже, можна говорити про те, що *вдосконалення стилю керівництва* управлінського персоналу, скоріше за все, є одним із напрямків підвищення ефективності діяльності позашкільних навчальних закладів.

Далі проаналізуємо **рівень розвитку різних типів організаційної культури у позашкільних навчальних закладах.**

Як видно із *табл. 2*, серед «реальних» типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів переважає такий «прогресивний» тип організаційної культури, як культура «завдань», на високий рівень розвитку якої вказало 64,4% опитаних, тобто більше половини. Також достатньо велика кількість опитаних (43,7%) вказали на високий рівень розвитку такого «прогресивного» типу організаційної культури, як культура «особистості».

Таблиця 2

Рівень розвитку різних типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів (у % від загальної кількості опитаних)

Типи організаційної культури		*Низький рівень розвитку*	*Середній рівень розвитку*	*Високий рівень розвитку*
Культура «влади»	«реальна»	55,6	30,4	14,0
	«ідеальна»	69,6	23,7	6,7
Культура «ролі»	«реальна»	5,2	53,0	41,8
	«ідеальна»	7,1	56,5	36,4
Культура «завдань»	«реальна»	2,8	32,8	64,4
	«ідеальна»	0,8	16,6	82,6
Культура «особистості»	«реальна»	5,6	59,8	43,7
	«ідеальна»	8,3	38,3	53,4

Дещо менше опитаних (41,8%) вказали на представленість в їх позашкільних навчальних закладах високого рівня розвитку такого «консервативного» типу організаційної культури, як культура «ролі». І зовсім невелика кількість опитаних (14,0%) зазначили, що в їх позашкільних навчальних закладах представлена така «консервативна» культура, як культура «влади».

Отже, в цілому можна говорити про те, в позашкільних навчальних закладах *переважають «прогресивні» типи культури,* особливо це видно при порівнянні високого рівня розвитку двох «крайніх» типів організаційної культури – культури «особистості» та культури «влади» (43,7% проти 14,0%). Це можна пояснити як позитивне явище, наявність якого, як уже зазначалось вище, можна пояснити специфікою діяльності позашкільних навчальних закладів.

Разом із тим, ми можемо говорити про зростання числа осіб, які б хотіли у своїх позашкільних навчальних закладах бачити ще більшу вираженість «прогресивних» типів організаційних культур (табл. 2). Так, в «ідеальній» формі високий рівень розвитку культури «особистості» хотіли б бачити 53,4% (у «реальній» формі число таких осіб становить 43,7%). Стосовно такого типу організаційної культури, як культура «завдань», така тенденція спостерігається ще чіткіше («реальна» культура – 64,4%, «ідеальна» культура – 82,6%).

І протилежна тенденція, але дещо менш виражена, спостерігається стосовно зменшення рівня розвитку «консервативних» типів організаційної культури: культури «влади» («реальна» – 14,0%; «ідеальна» – 6,7%); культури «ролі» («реальна» – 41,8%; «ідеальна» – 36,4%).

Отже, в цілому можна говорити про те, що працівники позашкільних навчальних закладів орієнтовані на *більш інтенсивніше впровадження в їх закладах «прогресивних» типів організаційної культури* (культури «особистості» і культури «завдань»). Це має враховуватися керівниками позашкільних навчальних закладів у процесі організації творчої діяльності та спілкування педагогічних працівників та учнів.

Одним із психологічних чинників, який потенційно може впливати на представлення різних типів організаційної культури в позашкільних навчальних закладах, є стиль керівництва управлінського персоналу. Тому **далі проаналізуємо зв'язок між стилем керівництва і рівнем розвитку різних типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів** *(табл. 3).* Зазначимо, що у процесі дослідження типів організаційної культури визначались її «реальна» й «ідеальна» форма.

Таблиця 3

Взаємозв'язок між стилем керівництва і типами організаційної культури позашкільних навчальних закладів (у % від загальної кількості опитаних)

Типи організаційної культури		*Директивний стиль керівництва*	*Ліберальний стиль керівництва*	*Колегіальний стиль керівництва*
Культура «влади»	«реальна»	0,445**	0,396**	-0,510**
	«ідеальна»	0,187**	0,188**	-0,225**
Культура «ролі»	«реальна»	0,026	-0,001	-0,025
	«ідеальна»	0,111	0,136*	-,0840
Культура «завдань»	«реальна»	-0,228**	-0,158*	0,256**
	«ідеальна»	-0,071	-0,093	0,113
Культура «особистості»	«реальна»	-0,412**	-0,331**	0,429**
	«ідеальна»	-0,240**	-0,100	0,167**

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

Спочатку проаналізуємо зв'язок ***директивного стилю керівництва*** та рівня розвитку різних типів організаційної культури.

Найбільш яскраво вплив цього стилю проявляється серед протилежних типів організаційної культури – культури «влади» та культури «особистості».

Як видно із даних, наведених в табл. 3, виявлено *позитивний* статистично значущий зв'язок між директивним стилем керівництва та *культурою «влади»,* як у «реальній» (r_s=0,445; p<0,01), так і в «ідеальній» (r_s=0,187; p<0,01) формах. Суть виявленої закономірності проявляється в тому, що з підвищенням рівня вираженості директивного стилю у керівників позашкільних навчальних закладів підвищується рівень розвитку організаційної культури «влади».

І протилежна картина – *негативний* статистично значущий зв'язок – констатовано між директивним стилем керівництва та *культурою «особистості»,* як в «реальній» (r_s=-0,412; p<0,01), так і в «ідеальній» (r_s=-0,240; p<0,01) формах. Тобто мова йде про те, що в міру підвищення вираженості директивного стилю керівництва рівень розвитку культури «особистості» знижується.

Дещо менш виражений *негативний* статистично значущий зв'язок, але лише на рівні «реальної» організаційної культури, виявлено стосовно організаційної *культури «завдань»* (r_s=-0,228; p<0,01). Як і в ситуації, яка спостерігається стосовно культури «особистості», тут проявляється такий зв'язок: чим вищим є рівень розвитку директивного стилю, тим нижчим є рівень розвитку культури «завдань».

Не виявлено статистично значущого зв'язку між директивним стилем керівництва та рівнем розвитку такого типу організаційної культури, як *культура «ролі».*

Таким чином, можна говорити про те, що використання керівниками позашкільних навчальних закладів директивного стилю керівництва обумовлює розвиток у позашкільних навчальних закладів такого «консервативного» типу організаційної культури, як культура «влади», і негативно впливає на розвиток таких «прогресивних» типів організаційної культури, як культура «особистості» та культура «завдань».

Далі проаналізуємо зв'язок ***ліберального стилю керівництва*** та рівня розвитку різних типів організаційної культури (табл. 3).

Слід зазначити, що тут спостерігаються такі ж закономірності, але менш виражені, як і стосовно директивного стилю керівництва.

Як видно із даних, наведених в табл. 3, виявлено *позитивний* статистично значущий зв'язок між ліберальним стилем керівництва та культурою «влади», і знову ж таки, як і в «реальній» (r_s=0, 396; p<0,01), так і в «ідеальній» (r_s=0,188; p<0,01) формах. Суть зв'язку полягає в тому, що з підвищенням рівня вираженості ліберального стилю керівництва в позашкільних навчальних закладів підвищується рівень розвитку організаційної культури «влади».

І протилежна картина – *негативний* статистично значущий зв'язок – констатовано між ліберальним стилем керівництва та *культурою «особистості»* (r_s=-0,331; p<0,01) *і культурою «завдань»* (r_s=-0,158; p<0,05), але лише в «реальній» формі. Отже, мова йде про те, що в міру підвищення вираженості ліберального стилю керівництва рівень розвитку культури «особистості» та культури «завдань» знижується.

Слід зазначити, що результати дослідження показали, що ліберальний стиль *позитивно* впливає ще на один тип культури – культуру «ролі» (r_s=0,136; p<0,05), але в «ідеальній» формі. Мова йде про те, що підвищення рівня ліберального стилю управління може позитивно впливати на рівень розвитку цього типу культури.

Отже, можна зробити висновок про те, що використання керівниками позашкільних навчальних закладів ліберального стилю керівництва обумовлює розвиток у позашкільних навчальних закладів таких «консервативних» типів організаційної культури, як культура «влади» та культура «ролі», і негативно впливає на розвиток таких «прогресивних» типів організаційної культури, як культура «особистості» та культура «завдань».

І, насамкінець, проаналізуємо вплив такого стилю керівництва, як ***колегіальний,*** на розвиток різних типів організаційної культури (табл. 3).

Насамперед, зазначимо, що в цілому тут спостерігаються *протилежна картина,* ніж та, яка проявляється стосовно розглянутих вище інших стилів керівництва (директивного та ліберального).

Це проявляється в тому, що колегіальний стиль керівництва *негативно* впливає на рівень розвитку такого типу організаційної культури, як *культура «влади»*, як у «реальній» (r_s=-0,510; p<0,01), так і в «ідеальній» (r_s=-0,225; p<0,01) формі. Суть закономірності проявляється в тому, що в міру розвитку цього стилю зменшується рівень вираженості культури «влади».

Разом із тим, колегіальний стиль керівництва позитивно впливає на рівень розвитку таких типів організаційної культури, як *культура «особистості»,* в «реальній» (r_s=0,429; p<0,01) та «ідеальній» (r_s =0,167; p<0,01) формі, а також на рівень розвитку культури «завдань», в «реальній» формі (r_s =0,256; p<0,01). Це знаходить відображення в тому, що в міру розвитку демократичного стилю керівництва рівень розвитку таких типів організаційної культури підвищується.

Отже, використання керівниками позашкільних навчальних закладів колегіального стилю керівництва обумовлює розвиток у позашкільних навчальних закладів таких «прогресивних» типів організаційної культури, як культура «особистості» та культура «завдань», і негативно впливає на розвиток такого «консервативного» типу організаційної культури, як культура «влади». В той же час, організаційна культура «ролі» залишається поза впливом демократичного стилю керівництва.

У цілому, результати дослідження показали, що *стиль керівництва є суттєвим психологічним чинником розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів.*

Висновки і перспективи подальшого дослідження. На основі результатів дослідження зроблено такі висновки:

1. У позашкільних навчальних закладах спостерігається *переважання демократичного стилю керівництва*, зорієнтованого на спільну діяльність керівника з працівниками та повагу до особистості працівників, до їх інтересів, потреб, особливостей, про що вказали майже

половина учасників дослідження. Скоріше за все, це обумовлено специфікою діяльності в позашкільних навчальних закладах, яка за своїм змістом має творчий характер і є «вільною» за своїм вибором.

Разом із тим, існують і *певні резерви* у вдосконаленні стилю керівництва управлінським персоналом позашкільних навчальних закладів, оскільки майже третина опитаних вказали на високий рівень вираженості у їх керівників авторитарного стилю (коли спостерігається ігнорування ініціативи і творчої активності людей в організації). Також третина опитаних зазначили, що у їх керівників присутній середній рівень ліберального стиль керівництва, що свідчить про відсутність вимогливості й контролю.

2. У позашкільних навчальних закладах *«прогресивні» типи культури* (культура «особистості» та культура «завдань») переважають над «консервативними» типами організаційної культури (культура «влади» та культура «ролей»).

Однак, порівнянні рівня розвитку «реальної» та «ідеальної» форм організаційної культури показує, що працівники позашкільних навчальних закладів орієнтовані на ще *більш інтенсивніше впровадження* в їх закладах «прогресивних» типів організаційної культури та зниження впливу «консервативних» типів організаційної культури. Це можна розглядати як важливий напрямок подальшого розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів.

3. Констатовано, що *стиль керівництва управлінського персоналу впливає на рівень розвитку типу організаційної культури* позашкільних навчальних закладів. Це проявляється в тому, що колегіальний стиль управління позитивно впливає на становлення такої «прогресивної» культури, як культура «особистості», і зменшує вплив такої «консервативної» культури, як культура «влади». В той же час, директивний та ліберальний стилі сприяють розвитку такого «консервативного» типу культури, як культура «влади». При цьому впливу стилю керівництва на рівень розвитку організаційної культури більше проявляється на рівні «реальної», ніж «ідеальної» форм організаційної культури.

Разом із тим, майже не виявлено статистично значущих зв'язків між стилями управління керівників позашкільних навчальних закладів та культурою «ролі», що свідчить, на нашу думку, про те, що культура «ролі» є менш чутливою до впливу стилю керівництва.

4. Дані, встановлені в ході дослідження, можуть бути використані керівниками та практичними психологами позашкільних навчальних закладів з метою розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів, що, в свою чергу, можна сприяти підвищенню ефективності їх діяльності.

До *перспективних напрямків дослідження* належить вивчення впливу психологічних особливостей діяльності педагогічного колективу на рівень розвитку різних типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів.

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. Захарова В. Визначення стилю керівництва трудовим колективом / В. Захарова, А. Журавльова // Психодиагностика персонала. Методика и тесты : учебное пособие для факультетов: психологических, экономических и менеджмента : в 2 т. – Т. 1. – М. : Бахрах-М, 2007. – С. 32–36.

4. Іщук 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. Іщук. – К. : Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2013. – 20 с.
5. 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.
6. 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.
7. Карамушка Л. М. Організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів : науково-методичний посібник / Л. М. Карамушка, А. М. Шевченко. – Біла Церква : КОІПОПК, 2014. – 102 с.
8. Карамушка Л. М. «Прогресивні» та «консервативні» типи організаційної культури: порівняльний аналіз організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів традиційного та інноваційного типів / Л. М. Карамушка, А. М. Шевченко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України ; за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. - Алчевськ : ЛАДО, 2014. – С. 15–20.
9. Мітічкіна 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. Мітічкіна ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2012. – 20 с.
10. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури : монографія [Електронний ресурс] / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л. М. Карамушки. – К. : Педагогічна думка, 2015. – 288 с. – Режим доступу: http://lib.iitta.gov.ua/10087/
11. Серкіс Ж. В. Психологічні умови підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до формування організаційної культури школи [Текст] : дис... канд. психол. наук : 19.00.07 / Ж. В. Серкіс ; Центр. ін-т післядиплом. освіти АПН України. – К., 2004. – 268 с.
12.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.
13.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. І : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2011. – Вип. 32. – С. 324–328.
14.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.
15. Харрисон Р. Исследование различных типов организационой культуры // Культура организации : учебное пособие / Р. Харрисон А. Н. Чаплина, Т. А. Вашко. – Красноярск : Красноярський коммерческий ин-т, 1996. – 164 с.
16. Хэнди Ч. По ту сторону уверенности. О новом мире внутри и вокруг организаций / Ч. Хэнди. – СПб. : Питер, 2002. – 224 с.
17. Bollinger, D. Les differences des cultures organisatinelles / D. Bollinger, G. Hofstede – P., 1987.
18. Cameron, K.S. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework / Kim S. Cameron, Robert E. Quinn. – Reading, Mass. : Addison-Wesley Prentice Hall, 1999. – XVIII. – 221 p.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Apisheva A. Sh. Orhanizatsiyna kul'tura kafedry yak chynnyk rozvytku konkurentozdatnosti vyshchoho navchal'noho zakladu / A. Sh. Apisheva // Tezy VI Mizhnarodnoyi naukovo-praktychnoyi konferentsiyi z orhanizatsiynoyi psykholohiyi (Kerch, 25–27 chervnya 2009 r.) / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky, O. A. Fil'. – K. : Interlink, 2009. – S. 222–224.
2. Baranyuk N. I. Orhanizatsiyna kul'tura yak chynnyk efektyvnoyi diyal'nosti pravookhoronnykh orhaniv / N. I. Baranyuk // Psykholohichni osoblyvosti rozvytku orhanizatsiynoyi kul'tury v systemi derzhavnoyi sluzhby, osvity, promyslovosti ta biznesu : tezy IKh Mizhnar. konfer. z orhanizatsiynoyi ta ekonomichnoyi psykholohiyi (Kyyiv, 30–31 travnya 2013 r.) / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. ; Alchevs'k : DonDTU, 2013. – S. 21–23.

3. Zakharova V. Vyznachennya stylyu kerivnytstva trudovym kolektyvom / V. Zakharova, A. Zhuravl'ova // Psihodiagnostika personala. Metodika i testy : uchebnoe posobie dlja fakul'tetov: psihologicheskih, jekonomicheskih i menedzhmenta : v 2 t. – T. 1. – M. : Bahrah-M, 2007. – C. 32–36.
4. Ishchuk O. V. Orhanizatsiyna kul'tura vyshchoho navchal'noho zakladu yak chynnyk stanovlennya profesiynoyi identychnosti studentiv : avtoref. … kand. psykholohichnykh nauk, spets. : 19.00.10 – orhanizatsiyna psykholohiya; ekonomichna psykholohiya / O. V. Ishchuk. – K. : In-t psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, 2013. – 20 s.
5. Kalinina L. M. Modeli upravlins'koyi diyal'nosti kerivnyka shkoly – pedahohichni innovatsiyi: ideyi, realiyi, perspektyvy / L. M. Kalinina // Zbirnyk nauk. prats' / [red. kol. : L. I. Danylenko ta in.]. – K. : Lohos, 2000. – S. 35–41.
6. Kalinichenko T. I. Formuvannya ta rozvytok orhanizatsiynoyi kul'tury ahropro-myslovykh pidpryyemstv : avtoref. dys. … kand. ekon. nauk : 08.00.04 / T. I. Kalinichenko ; Mizhnar. un-t biznesu ta prava. – Kherson, 2010. – 20 s.
7. Karamushka L. M. Orhanizatsiyna kul'tura zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv : naukovo-metodychnyy posibnyk / L. M. Karamushka, A. M. Shevchenko. – Bila Tserkva : KOIPOPK, 2014. – 102 s.
8. Karamushka L. M. «Prohresyvni» ta «konservatyvni» typy orhanizatsiynoyi kul'tury: porivnyal'nyy analiz orhanizatsiynoyi kul'tury zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv tradytsiynoho ta innovatsiynoho typiv / L. M. Karamushka, A. M. Shevchenko // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi im. H.S. Kostyuka APN Ukrayiny ; za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. - Alchevs'k : LADO, 2014. – S. 15–20.
9. Mitichkina O. O. Sotsial'no-psykholohichni chynnyky formuvannya orhanizatsiynoyi kul'tury studentiv vyshchykh navchal'nykh zakladiv : avtoref. dys. … kand. psykhol. nauk : 19.00.05 – sotsial'na psykholohiya; psykholohiya sotsial'noyi roboty / O. O. Mitichkina ; Skhidnoukr. nats. un-t im. V. Dalya. – Luhans'k, 2012. – 20 s.
10.Psykholohichni determinanty rozvytku orhanizatsiynoyi kul'tury : monohrafiya [Elektronnyy resurs] / L. M. Karamushka, O. V. Kredentser, K. V. Tereshchenko [ta in.] ; za red. L. M. Karamushky. – K. : Pedahohichna dumka, 2015. – 288 s. – Rezhym dostupu: http://lib.iitta.gov.ua/10087/
11.Serkis Zh. V. Psykholohichni umovy pidhotovky kerivnykiv zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv do formuvannya orhanizatsiynoyi kul'tury shkoly [Tekst] : dys... kand. psykhol. nauk : 19.00.07 / Zh. V. Serkis ; Tsentr. in-t pislyadyplom. osvity APN Ukrayiny. – K., 2004. – 268 s.
12.Snyadanko I. I. Sotsial'no-psykholohichni umovy formuvannya orhanizatsiynoyi kul'tury promyslovoho pidpryyemstva [Tekst] : dys... kand. psykhol. nauk: 19.00.05 / I. I. Snyadanko ; In-t psykholohiyi im. H. S. Kostyuka APN Ukrayiny. – K., 2007. – 333 s.
13.Stanislavs'ka M. V. Psykholohichni osoblyvosti orhanizatsiynoyi kul'tury yak chynnyka vyboru osobystistyu maybutn'oho mistsya roboty / M. V. Stanislavs'ka // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. naukovykh prats' Instytutu psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / [red. kol. : S. D. Maksymenko (hol. red.) ta in.]. T. I : Orhanizatsiyna psykholohiya. So¬tsial'¬na psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : A.S.K., 2011. – Vyp. 32. – S. 324–328.
14.Tymoshko H. M. Analiz fenomenu «Orhanizatsiyna kul'tura» u pedahohichniy teoriyi i praktytsi / H. M. Tymoshko // Visnyk Chernihivs'koho natsional'noho pedahohichnoho universytetu. – Chernihivs'kyy NPU im. T. H. Shevchen¬ka, 2012. – Vyp. 96. – S. 148–153.
15.Harrison R. Issledovanie razlichnyh tipov organizacionoj kul'tury // Kul'tura organizacii : uchebnoe posobie / R. Harrison A. N. Chaplina, T. A. Vashko. – Krasnojarsk : Krasnojars'kij kommercheskij in-t, 1996. – 164 s.
16.Hjendi Ch. Po tu storonu uverennosti. O novom mire vnutri i vokrug organizacij / Ch. Hjendi. – SPb. : Piter, 2002. – 224 c.
17.Bollinger, D. Les differences des cultures organisatinelles / D. Bollinger, G. Hofstede – P., 1987.
18.Cameron, K.S. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework / Kim S. Cameron, Robert E. Quinn. – Reading, Mass. : Addison-Wesley Prentice Hall, 1999. – XVIII. – 221 p.

Karamushka, L.M., Baranova, V.A. Levels of development of organizational culture of non-school type educational institutions: links with managers' leadership styles. The authors analyze the results of empirical research on the levels of different leadership styles (collegial, liberal and directive) used by managers in non-school type educational institutions. It was shown that non-school type educational institutions had different types of organizational culture (power, role, task and person cultures), both in the real and ideal forms. The staff of non-school

type educational institutions were found to orient to the "progressive" types of organizational cultures (person and task cultures).

Leadership styles affected the levels of organizational culture of non-school type educational institutions. Thus, collegial management style had a positive effect on the formation of such a "progressive" culture as person culture and mitigated the impact of such "conservative" culture as power culture. At the same time, the directive and liberal leadership styles contributed to the development of such a "conservative" culture as power culture. The impact of leadership styles on the levels of organizational culture was most evident in the "real", rather than the "ideal" form of organizational culture.

However, the leadership styles had no statistically significant relationship with role culture of non-school type educational institutions, which suggests that role culture is less 'sensitive' to the effects of leadership styles.

Keywords: non-school type educational institutions; leadership style; organizational culture; types of organizational culture; development of organizational culture of non-school educational institutions.

Відомості про авторів

Карамушка Людмила Миколаївна, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної 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 And Social Psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

Баранова Вікторія Анатоліївна, науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, Україна.

Baranova, Victoria Anatoliivna, postgraduate student of Laboratory of Organizational And Social Psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: vic_baranova@ukr.net

Отримано 1 квітня 2016 р.
Рецензовано 4 квітня 2016 р.
Прийнято 10 квітня 2016 р.

УДК 159.9.072:316.37

Ковальчук О.С., Канциренко О.В.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЯК ЦІННОСТІ З ПСИХОЛОГІЧНИМ БЛАГОПОЛУЧЧЯМ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ

Ковальчук О.С., Канциренко О.В. Взаємозв'язок соціальної відповідальності як цінності з психологічним благополуччям української молоді. Розглянуто особливості взаємозв'язку соціальної відповідальності як цінності з психологічним благополуччям української молоді. Виявлено середній рівень прояву соціальної відповідальності української молоді як майбутніх працівників організацій. Констатовано позитивні взаємозв'язки соціальної відповідальності з наступними факторами психологічного благополуччя: особистісним зростанням, позитивними відносинами з іншими, метою у житті та загальним показником. Визначено, що соціальна відповідальність найбільш співвідноситься з такими цінностями, як доброзичливість, турбота, толерантність та універсалізм.

Ключові слова: психологічне благополуччя, фактори психологічного благополуччя, цінності особистості, соціальна відповідальність, рівень прояву соціальної відповідальності, українська молодь.

Ковальчук Е.С., Канциренко О.В. Взаимосвязь социальной ответственности как ценности с психологическим благополучием украинской молодежи. Рассмотрены особенности взаимосвязи социальной ответственности как ценности с психологическим благополучием украинской молодежи.