

15. Shevchenko A. M. Psihologichni osoblivosti rozvitku organizatsiynoy kulyturi zagalnoosvitnih navchalnyh zakladiv: avtoref kand. psihol n. : spec.: 19:00:10 – organizatsiyna psihologiya; ekonomichna psihologiya / M. A. Shevchenko / Institut psihologii imeni G. S. Kostyuka NAPN Ukraini. – K., 2014. – 20 s.
16. Ghafoor, A. Mediating role of creative self-efficacy / Azka Ghafoor, Tahir Masood Qureshi, Hassan Rasool Azeemi and Syed Tahir Hijazi // African Journal of Business Management. – 2011. – Vol. 5(27). – P. 11093–11103.
17. Harris, P. P. Managing Cultural Differences / P. P. Harris, K. T. Moran, S. V Moran. – Oxford : Butterworth-Heinemann, 2004. – 600 p.
18. Schein, E. H. The Role of the Founder in Creating Organizational Culture / E. H. Schein // Organizational Dynamics. – 1983. – 12(1). – P. 13–28.
19. Sherer, M. The self-efficacy scale: construction and validation / M. Sherer, J.E. Maddux, B. Mercandante, S. Prentice-Dunn, B. Jacobs, R. Rogers // Psychological reports. – 1982. – Vol. 51. – P. 663–671.

Bondarchuk, O. I. The features of the organizational culture of educational organizations depending on the managers' self-efficacy. The article deals with results of the empirical study the characteristics of the organizational culture of educational institutions depending on the self-efficacy managers. Found levels of self-efficacy heads of educational institutions. It is established that high levels of self-efficacy is peculiar to a third of studied heads of educational institutions. The features of managers by gender and length of service management activities are shown. It notes a positive trend in terms of self-efficacy of studied managers over the past five years, especially in women - leaders with experience of management activities under 5 years.

Found index of managers' organizational culture. The features of the orientation leaders for a certain type of «real» and «preferred» organizational culture are shown.

It notes features targeting managers on progressive or conservative type of organizational culture depending on the gender and experience of management activities studied managers. The features of the managers' organizational culture depending on the level of self-efficacy, in particular, greater focus studied heads of educational institutions with high self-efficacy on the progressive (clan and adhokratyc) types and with low self-efficacy - on the conservative (hierarchical and market) the types of culture. Found gender differences orientation on a specific type of organizational culture depending on the level of self-efficacy heads of educational institutions.

Keywords: heads of educational organizations, organizational culture, self-efficacy; adhokratyc culture, clan culture, market culture, hierarchical culture

Відомості про автора

Бондарчук Олена Іванівна, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології управління ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, м. Київ, Україна.

Bondarchuk, Olena Ivanivna, doctor of psychological science, professor, Head of Chair of Management Psychology SHEE «University of educational management», NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: bei.07@mail.ru

УДК 159.923:005.2

Завацька Н.Є.

ІНТЕГРАТИВНИЙ ПІДХІД ДО ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ В ОСВІТНЬО-ВИХОВНОМУ СЕРЕДОВИЩІ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Завацька Н.Є. Інтегративний підхід до психологічних чинників формування організаційної культури учнівської молоді в освітньо-виховному середовищі навчального закладу. Статтю присвячено вивченню психологічних чинників формування організаційної культури учнівської молоді в освітньо-виховному середовищі навчального закладу. Серед складових організаційної культури учнівської молоді навчального закладу виокремлено: норми і правила поведінки та діяльності в навчальному закладі (соціальний рівень); організаційні цінності навчального закладу та його соціально-психологічний клімат (організаційний рівень); морально-психологічну атмосферу в групі, рівень розвитку групи як колективу (груповий рівень); систему ціннісних орієнтацій та мотивацію організаційної поведінки студентів (особистісний рівень). Виокремлено психологічні чинники формування організаційної культури учнівської молоді – нормативні; когнітивні; емоційно-поведінкові; мотиваційно-ціннісні.

Ключові слова: учнівська молодь, освітньо-виховне середовище навчального закладу, організаційна культура, психологічні чинники, формування організаційної культури.

Завацкая Н.Е. Интегративный подход к психологическим факторам формирования организационной культуры учащейся молодежи в образовательно-воспитательной среде учебного заведения. Статья посвящена изучению психологических факторов формирования организационной культуры учащейся молодежи в образовательно-воспитательной среде учебного заведения. Среди составляющих организационной культуры учащейся молодежи учебного заведения выделены: нормы, правила поведения и деятельности в учебном заведении (социальный уровень); организационные ценности учебного заведения и его социально-психологический климат (организационный уровень); морально-психологическая атмосфера в группе, уровень развития группы как коллектива (групповой уровень); система ценностных ориентаций и мотивация организационного поведения студентов (личностный уровень). Выделены факторы формирования организационной культуры учащейся молодежи – нормативные; когнитивные; эмоционально-поведенческие; мотивационно-ценностные.

Ключевые слова: учащаяся молодежь, образовательно-воспитательная среда учебного заведения, организационная культура, психологические факторы, формирование организационной культуры.

Постановка проблеми. Реформування освіти в Україні та її інтеграція у світове співтовариство обумовлює необхідність якісних перетворень багатьох сфер функціонування вищих навчальних закладів. Ефективне налагодження навчального процесу в навчальних закладах, підвищення професійної мобільності та конкурентоспроможності майбутніх фахівців на сучасному ринку праці потребують розробки нових підходів і критеріїв якості підготовки учнівської молоді. Найбільш відповідним вимогам системного підходу у формуванні особистості майбутнього професіонала є вивчення такого інтегрального феномена, як організаційна культура навчального закладу і, насамперед, – організаційної культури учнівської молоді як її вагомій складової. Невтручання в процес формування організаційної культури учнівської молоді може негативно вплинути на роботу всього навчального закладу, імідж його випускників, їх подальшу професійну успішність. Але управління процесом формування організаційної культури учнівської молоді потребує вивчення психологічних чинників, оскільки це надасть можливість розробити психологічно обґрунтовані програми з підвищення організаційної культури учнівської молоді сучасних закладів освіти [1; 7; 9].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На теперішній час в соціальній та організаційній психології найкраще вивчено зміст та структуру організаційної культури виробничих об'єднань та промислових підприємств (Т. Діл, А. Кеннеді, С. Мішон, У. Оучі, Т. Пітерс, А. Уілкінс, Р. Уотермен, Е. Шейн, П. Штерн та ін.), соціально-психологічні чинники її формування (Д. Болінже, Дж. Дістефано, Г. Лейн, У. Оучі, Дж. Хофштеде). Дослідження переважно були пов'язані з визначенням сутності організаційної культури підприємств в умовах сучасного економічного середовища (С. К. Рощин, А. В. Колесніков, О. Г. Тихомірова, О. П. Тихонов), особливостями впливу її окремих елементів на ефективність роботи організації (О. І. Бойкова, Н. Є. Гончарова, І. В. Грошев, Т. О. Соломанідіна) та використання можливостей організаційної культури в управлінні персоналом (Т. Ю. Базаров, Б. Г. Жаліло, В. О. Погребняк).

Специфіка організаційної культури на українському просторі визначена у дослідженнях С. В. Баранової, І. О. Блохіної, І. І. Сняданко. Особливості процесу управління організаційною культурою підприємств розкрито в роботах Л. Е. Орбан-Лембрик, Ю. Г. Семенова, В. В. Третьяченко, а значущість організаційної культури для професійного становлення членів організації та їхньої трудової адаптації доведена в дослідженнях Н. Є. Завацької, Л. В. Спіциної та ін. Порівняно недавно вчені почали досліджувати особливості організаційної культури у закладах освіти (Л. М. Карамушка, Ж. В. Серкіс, Т. В. Ткач, О. А. Філь), зокрема особливості організаційної культури вищого навчального закладу як важливої складової іміджу сучасного університету (Л. М. Захарова, Т. В. Кирилова), як інструмент управління організацією (Ю. С. Тюнніков, А. С. Франц), як чинник, що впливає на професійне становлення студента (В. Й. Бочелюк, А. А. Кайбіяйнен, Г. І. Мальцева, П. П. Скляр). Науковці виокремили особливості організаційної культури вищого навчального закладу та визначили організаційну культуру студентів як її важливу складову (О. О. Мітчикіна). Проте вивчення соціально-психологічних чинників формування організаційної культури учнівської молоді залишилося поза увагою дослідників.

Єдиної усталеної системи підходів до розгляду поняття «організаційна культура» сьогодні не існує. Тому в науці сформувалася низка найбільш поширених підходів до вивчення та опису цього явища. Коротко охарактеризуємо їх. Системно-динамічний підхід полягає в поданні організаційної культури як складної системи, що зазнає фазових перетворень. Синергетичний підхід описує організаційну культуру як хаотичний природний процес, що розгортається в організації. В цьому процесі одні субкультури посилюються, а інші згасають. Інформаційний підхід подає образ культури (субкультури) як поєднання соціальних феноменів з інформаційними, де колективна свідомість (що несе в собі духовні цінності) формується в процесі передачі інформації від індивіда до індивіда, а засоби масової комунікації активно впливають на цей процес. Ієрархічний підхід інтерпретує культуру (організаційну культуру) як ієрархічно організовану систему, в якій культури вищого рівня розвиваються за власними законами, відмінними від законів нижнього рівня. Когнітивний підхід полягає в уявленні про організаційну культуру як систему пізнавальних теоретичних конструктів, крізь призму яких сприймається навколишня дійсність. Представники символічного підходу визначають організаційну культуру як сукупність правил поведінки, символів, ритуалів і міфів. Зрозуміло, вся сукупність наукових підходів не обмежується цим переліком, але дані підходи найбільш поширені, і саме на їх основі робляться спроби типологізації та інтерпретації оргкультур. Наше дослідження спирається на такі основні методологічні підходи, як: процесуальний; структурний; системний.

Незважаючи на розмаїття існуючих поглядів, їх загальною відмітною рисою є те, що організаційна культура розглядається, по-перше, як фактор, що може бути використаний керівництвом для максимізації ефективності організації, зміцнення її цілісності, поліпшення механізмів соціалізації працівників, підвищення їхньої продуктивності й мотивації; по-друге, формування організаційної культури розглядається як результат внутрішніх процесів, що протікають в організації. І по-третє – організаційна культура виникає й існує остільки, оскільки вона виконує завдання об'єднання в єдине ціле певної соціальної групи, вирішуючи тим самим одну з головних проблем функціонування соціуму – процес його інтеграції.

За цими точками зору наукового аналізу, більшість визначень поняття «організаційна культура» можна поділити на три умовні групи:

- організаційна культура – як процес, що підвищує ефективність організації;
- організаційна культура – як сукупність структурних складових, що мають свої функції;
- організаційна культура – як цілісна система, що впливає на процеси в організації та результати її діяльності.

Окремі аспекти дослідження організаційної культури знайшли відображення в роботах українських авторів: О. В. Винославська, В. М. Івкін, В. В. Кириченко, Л. Я. Малімон, Г. Л. Федосова, Н. М. Хмель.

Окремо серед українських дослідників слід зазначити роботи Л. М. Карамушки, в яких проведено повний сутнісний аналіз поняття «організаційна культура» [2–5].

У цілому, всі автори, незалежно від теоретичних і методологічних позицій, на яких вони стоять, підкреслюють ціннісно-орієнтаційний характер організаційної культури, її нормативну функцію.

Найважливішими компонентами представлених визначень цього поняття можуть стати:

– організаційна культура – це сукупність матеріальних, духовних та соціальних цінностей, що створюються співробітниками організації у процесі трудової діяльності та відображають унікальність цієї організації;

– залежно від етапу розвитку організації, цінності можуть існувати в різних формах: уявлення, установок, норм поведінки, правил спілкування, трудової діяльності;

– найбільш значимими елементами організаційної культури визначають цінності, місію, цілі організації, норми поведінки, традиції та ритуали;

– окремі елементи організаційної культури не потребують доказів, засвоюються некритично та передаються від працівника до працівника, формуючи дух організації;

– основу більшості пояснень поняття «організаційна культура» становить поняття культури у широкому контексті.

Отже, можна підкреслити, що організаційна культура являє собою організаційно-психологічне середовище життєдіяльності співробітників організації. Вона проявляється на рівні окремої особистості, групи та організації в цілому у вигляді норм, цінностей, у структурі мотивації і стандартах поведінки, в стилі управління, в структурі організації і в організаційно-управлінських процедурах і, у свою чергу, впливає на ефективність діяльності співробітників і організації в цілому, на ставлення співробітників до організації, до результатів діяльності та колективу, а також на рівень розвитку групових відносин та їх динаміку [6–8].

Мета статті – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості організаційної культури учнівської молоді в освітньо-виховному середовищі навчального закладу та визначити психологічні чинники її формування.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Для досягнення мети було висунуто такі завдання дослідження: провести теоретико-методологічний аналіз підходів до вивчення організаційної культури учнівської молоді в освітньо-виховному середовищі навчального закладу та виокремити психологічні чинники її формування.

Теоретико-методологічну основу дослідження становили: концепції розвитку психіки і особистості в діяльності (Л. С. Виготський, Г. С. Костюк, О. М. Леонт'єв, С. Д. Максименко, В. О. Роменець, С. Л. Рубінштейн); принципи системного підходу в психології (Б. Г. Ананьєв, В. О. Ганзен, В. П. Казмиренко, Б. Ф. Ломов, В. А. Семиченко, В. В. Третьяченко, Г. П. Щедровицький); концепції становлення особистості в онтогенезі (К. О. Абульханова-Славська, Г. О. Балл, М. Й. Боришевський, В. О. Моляко, Т. М. Титаренко, Н. В. Чепелєва); концепції психологічного забезпечення управління організаціями (Л. М. Карамушка, Н. Л. Коломінський, Г. В. Ложкін, В. В. Москаленко, І. І. Сняданко та ін.); підходи до формування та розвитку організаційної культури (В. С. Лозниця, С. О. Ліпатов, Л. Е. Орбан-Лембрик, Л. Г. Почебут, В. М. Снетков, В. А. Чікер); погляди на розвиток цілепокладання та трансформацію мотиваційно-ціннісної сфери особистості (О. І. Бондарчук, Ж. П. Вірна, О. І. Власова, С. О. Гарькавець, П. П. Скляр, В. О. Скребець, Ю. М. Швалб); положення і принципи активного соціально-психологічного навчання (В. Й. Бочелюк, Н. Є. Завацька, О. М. Корніяк, Т. В. Ткач, Т. С. Яценко).

Для вирішення поставлених завдань було використано комплекс методів, зокрема теоретичні: теоретичний аналіз, моделювання, що застосовувалися для узагальнення теоретико-методологічних основ формування організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів і визначення концептуальних засад дослідження соціально-психологічних чинників її формування; емпіричні методи: спостереження, бесіда, психодіагностичні методи, які використовувалися для вивчення особливостей організаційної культури у студентів та рівня її вираження: методики оцінки студентами сили та рівня організаційної культури вищого навчального закладу; методики діагностики привабливості організаційної культури вищого навчального закладу та оцінки студентами його соціально-психологічного клімату; методики вивчення психологічної атмосфери в колективі та інтегральної самооцінки розвитку студентської групи як колективу; методики оцінки мотивації організаційної поведінки та діагностики соціальних цінностей студентів; методи математичної обробки даних.

На підставі теоретичного аналізу виокремлено основні підходи до вивчення організаційної культури: процесуальний (Б. Гунтер, Р. Кілман, Г. Морган, М. Сакстон, В. В. Томілов, А. Фурнхам, Г. Хофстеде); структурно-функціональний (Е. Браун, К. Голд, Є. Джакус, П. Добсон, Д. Дреннан, Р. Л. Кричевський, Н. В. Тесакова, А. Уільямс, М. Уолтерс, П. Штерн); системний (М. Армстронг, П. В. Журавльов, Л. М. Карамушка, Б. Карлофф, А. Кромбі, К. Шольц). Встановлено, що поняття організаційної культури розглядається як процес, що забезпечує існування та функціонування організації (У. Оучі, В. О. Співак), як результат внутрішніх організаційних процесів (Д. Дреннан, А. В. Карпов, П. Штерн), як система змінних, що впливає на функціонування організації (М. Армстронг, В. В. Козлов, Е. Шейн). Дослідження організаційної культури як процесу відбувається у формі аналізу важливих установок, які розподіляються членами суспільства (В. Сате) або колективних установок, які відрізняють членів однієї організації від іншої (Г. Хофстеде). Визначення культури організації як результату її діяльності зосереджено на унікальній системі матеріальних і

духовних цінностей (В. О. Співак), сукупності структурних складових, що мають свої функції – у вигляді символів, ритуалів організації (С. Мишон) або кодексу поведінки персоналу (Л. М. Карамушка, Р. Л. Кричевський). Організаційна культура як цілісна система, що впливає на процеси в організації та результати її діяльності, може складатися з набору засвоєних засобів розв'язання реальних проблем (Е. Браун) чи особливостей трудової життєдіяльності персоналу організації (Т. О. Соломанідіна).

Узагальнення підходів до визначення поняття організаційної культури дозволяє представити його як сукупність індивідуальних, організаційних і соціальних цінностей, установок і норм поведінки, які підпорядковують діяльність та взаємозв'язки членів організації, та відображають унікальність організації (С. Девіс, В. В. Козлов, Х. Шварц, Е. Шейн). З'ясовано, що важливість організаційної культури для організації визначається низкою обставин: допомагає адаптуватися в організації, усвідомити правила та норми поведінки, надає членам колективу організаційну ідентичність, що створює у них відчуття безпеки, визначає ставлення до компанії, стимулює високу відповідальність та активність особистості для досягнення загальних організаційних цілей (О. С. Виханський, В. Сате та ін.). Отже, організаційна культура як невід'ємна частина життєдіяльності організації істотно впливає на її ефективність, а це актуалізує проблему пошуку оптимізації процесу її формування. Процес формування організаційної культури може відбуватися стихійно, як результат зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції, і завдяки методам управління (спрямованим згори у формі наказів, норм та правил поведінки, або знизу – у формі аналізу особистісних переваг членів організації та підтримки тих форм організаційної поведінки, що відповідають цілям організації) (Л. М. Карамушка, Ж. В. Маслікова, О. Є. Стеклова). Стихійне формування організаційної культури створює слабку організаційну культуру, яка може негативно впливати на ефективність діяльності організації, або заважати їй, перетворюючись на контркультуру (А. М. Занковський, В. М. Снетков, І. І. Сняданко). Упорядковане формування організаційної культури потребує врахування впливових чинників цього процесу. Наведене актуалізує необхідність визначення соціально-психологічних чинників формування організаційної культури. Організаційна культура навчального закладу, забезпечуючи організацію освітнього процесу, виховну роботу, вибір стратегій взаємодії викладачів зі студентами, форми, методи, технології навчання та виховання, виступає основою для побудови освітнього простору (Ж. П. Вірна, М. В. Іонцева, О. С. Чижикова, М. Б. Сокурєнко, Т. М. Ткач та ін.). Отже, можна визначити поняття «організаційна культура» навчального закладу як процес та результат взаємної ідентифікації суб'єктів та об'єктів освіти в результаті сприйняття, засвоєння та реалізації норм і правил поведінки в процесі діяльності (О. О. Мітїчкіна). Організаційна культура учнівської молоді є невід'ємною та вагомим складовою організаційної культури закладу освіти. У дослідженні ми розглядаємо організаційну культуру учнівської молоді навчального закладу як систему орієнтирів особистісних взаємозв'язків та колективної діяльності учнівської молоді в освітньому середовищі навчального закладу.

Формування організаційної культури навчального закладу ведеться у двох напрямках – з колективом працівників та з колективом учнівської молоді. Основні соціально-психологічні характеристики учнівської молоді спільноти виносять питання формування організаційної культури у них на перший план у навчальному закладі. Адже учнівська молодіжна спільнота, постійно оновлюючись, активно та безпосередньо впливає на організаційні процеси, вона диктує свої умови побудови організаційної культури навчального закладу. Динаміка соціально-психологічних процесів в учнівських групах може викликати хаотичне некероване формування організаційної культури в учнівської молоді у формі субкультур, які іноді заважають роботі всього закладу освіти. Все це потребує цілеспрямованого втручання у процес формування організаційної культури в учнівської молоді. Ефективність такого процесу буде визначатися тим, наскільки точно визначені та враховані його основні психологічні чинники. Проте проблема визначення психологічних чинників формування організаційної культури в учнівської молоді навчальних закладів залишається невирішеною.

Доведено, що під час навчання у навчальних закладах в межах певних організаційних культур навчальних закладів формується не тільки рівень професійних знань, умінь і навичок (операційна сфера), а й мотиваційно-ціннісна сфера майбутнього професіонала. Саме цінності, базові переконання і норми організаційної культури навчального закладу інтерналізуються учнями як основні, вихідні у процесах професійного самовизначення, як такі, що формують їхню професійну і впливають на особистісну ідентичність, задають орієнтири і напрями розвитку на майбутнє і, відповідно, впливають на їхню організаційну культуру. Тому емпіричне вивчення параметрів організаційної культури слід починати із з'ясування поглядів учнівської молоді на ступінь сформованості організаційної культури свого навчального закладу, діагностичними критеріями якої виступають її рівень і сила, а також оцінки привабливості для них організаційної культури навчального закладу та його соціально-психологічного клімату, а на наступних етапах дослідження проводити вивчення психологічної атмосфери в групі, оцінку рівня розвитку групи як колективу, діагностику мотивації організаційної поведінки студентів та їх соціальних цінностей (О. О. Мітїчкіна).

Показано, що структуру організаційної культури учнівської молоді доцільно розглядати на чотирьох взаємопов'язаних рівнях, кожному з яких відповідають такі складові: норми та правила поведінки і діяльності (соціальний рівень); організаційні цінності, соціально-психологічний клімат вищого навчального закладу (організаційний рівень); психологічна атмосфера у групі, спрямованість та рівень розвитку групи (груповий рівень); система ціннісних орієнтацій та мотивація організаційної поведінки в учнівської молоді (особистісний рівень).

Для проведення факторного аналізу з метою зіставлення чинників, які вплинули на організаційну культуру в учнівської молоді, за допомогою візуального методу «кам'яний осип» були відібрані респонденти з

поляряними проявами показників за складовими організаційної культури. Враховувалася нерівномірність характеру розподілу респондентів у групах та диференціація респондентів групи із середніми показниками за складовими організаційної культури. За результатами цієї процедури виділено дві групи респондентів з різними рівнями вираження організаційної культури – високим («сильна група») і низьким рівнем («слабка група»). Загальний аналіз факторної матриці дозволив визначити дескриптори, які надали можливість виокремити соціально-психологічні чинники формування організаційної культури учнівської молоді в освітньо-виховному середовищі навчального закладу: нормативні, які впливають на оцінку студентами норм та правил поведінки у вищому навчальному закладі; когнітивні, які впливають на розуміння учнями цих норм та правил, визначають ступінь адаптації до них; емоційно-поведінкові, що відображають рівень комфортності психологічної атмосфери учнівської групи для реалізації організаційної поведінки; мотиваційно-ціннісні, що визначають систему особистісних цінностей учнівської молоді та впливають на мотивацію їх організаційної поведінки.

Отже, на підставі визначення основних етапів становлення організаційної культури проведено диференціацію соціально-психологічних чинників формування організаційної культури учнівської молоді в освітньо-виховному середовищі навчального закладу і послідовності цих взаємопов'язаних етапів. Проведений аналіз теоретико-методологічних підходів до вивчення організаційної культури учнівської молоді показав, що вона є невід'ємною і вагомою складовою організаційної культури закладу освіти та визначається як система орієнтирів особистісних взаємозв'язків і колективної діяльності учнівської молоді в освітньо-виховному середовищі навчального закладу. Високий рівень сформованості організаційної культури учнівської молоді навчального закладу сприяє орієнтації на саморозвиток, самовдосконалення та скеровує на досягнення успіху в подальшій професійній самореалізації. Організаційна культура учнівської молоді часто формується стихійно, як субкультура, що тотожна або навіть суперечна організаційній культурі навчального закладу. Стихийне формування організаційної культури створює слабку організаційну культуру, яка може негативно впливати на ефективність діяльності організації, або перетворюватися на контркультуру. Упорядковане формування організаційної культури потребує врахування психологічних чинників, від впливу яких значно залежить ефективність цього процесу.

Висновки. Визначення структури організаційної культури учнівської молоді в освітньо-виховному середовищі навчального закладу передбачає її розподіл на рівні прояву, за якими можна дослідити особливості функціонування її складових. Серед складових організаційної культури учнівської молоді навчального закладу виокремлено: норми і правила поведінки та діяльності в навчальному закладі (соціальний рівень); організаційні цінності (символи, традиції, ритуали) навчального закладу та його соціально-психологічний клімат (організаційний рівень); морально-психологічну атмосферу в групі, систему міжособистісних зв'язків і взаємовідносин, рівень розвитку групи як колективу (груповий рівень); систему ціннісних орієнтацій та мотивацію організаційної поведінки студентів (особистісний рівень).

Психологічними чинниками формування організаційної культури у учнівської молоді навчальних закладів є нормативні: потужна організаційна культура навчального закладу, високий та дуже високий рівні його організаційної культури, за оцінкою учнівської молоді; когнітивні: висока привабливість організаційної культури навчального закладу, ідеальний чи оптимальний соціально-психологічний клімат, частота контактів, обізнаність та обмін інформацією; емоційно-поведінкові: почуття впевненості, комфорту у діяльності і спілкуванні, бажання вчитися саме в цій групі, почуття довіри і надійності; мотиваційно-ціннісні: висока мотивація організаційної поведінки, орієнтація на соціальні, професійні, інтелектуальні і духовні цінності.

Перспективи подальших досліджень полягають у вивченні чинників і психологічних механізмів, які визначають динаміку та спрямованість процесу формування організаційної культури учнівської молоді відповідно до гендерного розподілу та професійної підготовки.

Список використаних джерел

1. Завацька Н. Є. Соціокультурні та психологічні аспекти адаптації особистості в сучасному соціумі : [монографія] / за заг. ред. Н. Є. Завацької. – Луганськ : Вид-во СЛУ ім. В. Даля, 2012. – С. 145–172.
2. Карамушка Л. М. Психологічні основи управління змінами в освітніх організаціях : [навч.-метод. посіб.] / Л. М. Карамушка. – Біла Церква : КОПОПК, 2008. – 76 с.
3. Карамушка Л. М. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств) : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / Л. М. Карамушка, І. І. Сняданко. – Львів : Край, 2010. – 210 с.
4. Карамушка Л. М. Оценка персоналом особенностей организационного развития образовательных организаций / Л. М. Карамушка // Актуальные проблемы психологии, бизнеса и социальной сферы общества: теория и практика : международный сборник научных трудов. – Т. 6. – Ч. I. – Рига : МСНТ, 2010. – С. 61–70.
5. Карамушка Л. М. Формування конкурентоздатності управлінської команди освітньої організації як інноваційний напрям практичної психології управління / Л. М. Карамушка, О. А. Філь. – К. : Міленіум, 2003. – 40 с.
6. Мігічкіна О. О. Організаційний клімат як фактор формування організаційної культури / О. О. Мігічкіна // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Луганськ : Вид-во СЛУ ім. В. Даля, 2009. – №1 (21). – С. 163–167.
7. Мігічкіна О. О. Соціально-психологічні чинники трансляції елементів організаційної культури студентам вищих навчальних закладів / О. О. Мігічкіна // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Луганськ : Вид-во СЛУ ім. В. Даля, 2011. – №1 (25). – С. 107–112.
8. Мігічкіна О. О. Особливості оцінки організаційної культури вищого навчального закладу студентами / О. О. Мігічкіна // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Луганськ : Вид-во СЛУ ім. В. Даля, 2011. – №2 (26). – С. 76–82.

9. Третяченко В. В. Психологічна культура особистості в умовах глобалізації світу : [монографія] / за заг. ред. В. В. Третяченко. – Луганськ : Світлиця, 2006. – С. 315–348.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Zvac'ka N. Je. Sociokulturni ta psihologichni aspekti adaptacii osobistosti v suchasnomu sociumi : [monografija] / za zag. red. N. Je. Zvac'koi. – Lugans'k : Vid-vo SNU im. V. Dalja, 2012. – S. 145–172.
2. Karamushka L. M. Psihologichni osnovi upravlinnja zminami v osvithnih organizacijah : [navch.-metod. posib.] / L. M. Karamushka. – Bila Cerkva : KOIPOPК, 2008. – 76 s.
3. Karamushka L. M. Psihologija organizacijnoi kul'turi (na materialii promislovih pidpriemstv) : [navch. posib. dlja stud. vishh. navch. zakl.] / L. M. Karamushka, I. I. Snjadanko. – L'viv : Kraj, 2010. – 210 s.
4. Karamushka L. M. Ocenka personalom osobennostej organizacionnogo razvitija obrazovatel'nyh organizacij / L. M. Karamushka // Aktual'nye problemy psihologii, biznesa i social'noj sfery obshhestva: teorija i praktika : mezhdunarodnyj sbornik nauchnyh trudov. – T. 6. – Ch. I. – Riga : MSNT, 2010. – S. 61–70.
5. Karamushka L. M. Formuvannja konkurentnozdatnosti upravlins'koi komandi osvith'oji organizacii jak innovacijnij naprjam praktichnoi psihologii upravlinnja / L. M. Karamushka, O. A. Fil'. – K. : Milenium, 2003. – 40 s.
6. Mitichkina O. O. Organizacijnij klimat jak faktor formuvannja organizacijnoi kul'turi / O. O. Mitichkina // Teoretichni i prikladni problemi psihologii : zb. nauk. prac' Shidnoukrajins'kogo nacional'nogo universitetu imeni Volodimira Dalja. – Lugans'k : Vid-vo SNU im. V. Dalja, 2009. – №1 (21). – S. 163–167.
7. Mitichkina O. O. Social'no-psihologichni chinniki transljacii elementiv organizacijnoi kul'turi studentam vishhijh navchal'nih zakladiv / O. O. Mitichkina // Teoretichni i prikladni problemi psihologii : zb. nauk. prac' Shidnoukrajins'kogo nacional'nogo universitetu imeni Volodimira Dalja. – Lugans'k : Vid-vo SNU im. V. Dalja, 2011. – №1 (25). – S. 107–112.
8. Mitichkina O. O. Osoblivosti ocinki organizacijnoi kul'turi vishhogo navchal'nogo zakladu studentami / O. O. Mitichkina // Teoretichni i prikladni problemi psihologii : zb. nauk. prac' Shidnoukrajins'kogo nacional'nogo universitetu imeni Volodimira Dalja. – Lugans'k : Vid-vo SNU im. V. Dalja, 2011. – №2 (26). – S. 76–82.
9. Tret'jachenko V. V. Psihologichna kul'tura osobis'tosti v umovah globalizacii svitu : [monografija] / za zag. red. V. V. Tret'jachenko. – Lugans'k : Svitlicja, 2006. – S. 315–348.

Zavatska, N.Ye. Integrative approach to studying psychological factors in formation of school students' organizational culture in the educational space of educational institutions. Having analyzed different theoretical and methodological approaches to studying school students' organizational culture, the author concludes that it is an indispensable part of organizational culture of an educational institution and can be defined as a system of individual contacts and collective activities of students in educational space of an educational institution. High levels of students' organizational culture promote their self-development, self-improvement and professional self-realization. Knowledge of different relevant factors can contribute to the orderly development of organizational culture.

In order to facilitate the study of students' organizational culture it is advisable to see it at different levels that include a) norms and regulations of students' behaviors in educational institutions (social level), b) organizational values (symbols, traditions, rituals) and social-psychological climate of the educational institution (organizational level), c) moral and psychological climate in the students' group, the system of interpersonal relations and attitudes, level of the collective's development (group level), and d) students' values and motivation of organizational behaviors (individual level).

The psychological factors in formation of students' organizational culture can be divided into different groups: normative (developed organizational culture of an educational institution), cognitive (high attractiveness of the organizational culture of the educational institution, ideal or optimal social-psychological climate, strength and number of interpersonal contacts, information availability and exchange), emotional and behavioral (confident and comfort activities and interactions, desire to be a member of a given students' group, trust and reliability), motivational and value (strong motivation of organizational behaviors, orientation towards social, professional, intellectual, and behavioral values).

Keywords: school students, educational space of educational institution, organizational culture, psychological factors, formation of organizational culture

Відомості про автора

Завацька Наталія Євгенівна, доктор психологічних наук, професор, старший науковий співробітник лабораторії організаційної психології Інституту психології ім. Г.С Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Zavatskaya, Natalia Evhenevna, Doctor of Psychology, Professor, Laboratory of Organizational Psychology, G.S. Kostyuk Institute of Psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: zavadski65@mail.ru

УДК 159. 9.019.3:130.2

Івкін В.М.

СТАВЛЕННЯ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ЗМІН ТА ПРОБЛЕМА РОЗВИТКУ ТИПІВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Івкін В.М. Ставлення персоналу освітніх організацій до змін та проблема розвитку типів організаційної культури. В статті представлено аналіз рівня розвитку типів ставлення персоналу освітніх організацій до змін («традиціоналіст», «реаліст», «вільнодумець»). Показано зв'язок рівня розвитку типів ставлення персоналу освітніх організацій до змін та чинниками мезорівня (характеристиками організації) і чинниками мікрорівня (організаційно-професійними та соціально-демографічними характеристиками персоналу).

Проаналізовано рівень розвитку типів організаційної культури освітніх організацій (культура «влади»; культура «ролей»; культура «завдань»; культура «особистості»). Розкрито взаємозв'язок між рівнем розвитку ставлення персоналу освітніх організацій до змін і рівнем розвитку типів організаційної культури.

Ключові слова: освітні організації; ставлення персоналу до змін; «традиціоналіст»; «реаліст»; «вільнодумець»; організаційна культура; типи організаційної культури.