

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ФЕНОМЕНУ «КУЛЬТУРА ОСВІТИ»

Ковальчук О.С. Теоретичний аналіз феномену «культура освіти». У статті на основі теоретичного аналізу проблеми визначено структуру культури освіти. Показано, що культура освіти може аналізуватися з точки зору двоскладової моделі: корпоративна культура та організаційна культура. Визначено основні чинники, які обумовлюють відмінність та формують компоненти культури системи освіти. Представлено основні критерії оцінки рівня розвитку корпоративної культури та рівня розвитку організаційної культури. Визначено, що структура оргкультури пов'язана зі структурою організації навчального процесу. Представлено три групи елементів оргкультури, що є детермінантами розвитку оргкультури закладів освіти. Визначено взаємозв'язок розвитку корпоративної культури та організаційної культури системи освіти.

Ключові слова: культура освіти, корпоративна культура, організаційна культура, структура корпоративної, організаційної культури, складові, елементи, розвиток культури.

Ковальчук А.С. Теоретический анализ феномена «культура образования». В статье на основании теоретического анализа проблемы определена структура культуры образования. Показано, что культура образования может анализироваться с точки зрения двухкомпонентной модели: корпоративная культура и организационная культура. Определены основные факторы, которые обуславливают различия и формируют компоненты культуры системы образования. Представлены основные критерии оценки уровня развития корпоративной культуры и уровня развития организационной культуры. Определено, что структура оргкультуры связана со структурой организации учебного процесса. Представлены три группы элементов оргкультуры, которые являются детерминантами развития оргкультуры учебных заведений. Обозначена взаимосвязь развития корпоративной культуры и организационной культуры системы образования.

Ключевые слова: культура образования, корпоративная культура, организационная культура, структура корпоративной, организационной культуры, составляющие, элементы, развитие культуры.

Постановка проблеми. Важливим напрямком аналізу ролі культури в життєдіяльності сучасних організацій, в першу чергу, є виховання молодого покоління в рамках однієї держави. Сьогодні актуалізується проблема з'ясування структури культури освіти, виявлення основних критеріїв оцінки рівня розвитку культури, систематизації основних елементів, що складають культуру освіти, а також сукупність форм та засобів прояву культури, накопичених соціумом щодо виховання молодого покоління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сутність та структуру феномену організаційної культури висвітлювали у своїх працях А.І. Агеев [1], Т.В. Білорус [3], С.А. Ліпатов [10], Г.І. Марасанов [11], Н.В. Самоукіна [15], О.Г. Тихомирова [17] та ін. Особливості прояву організаційної культури в освітніх організаціях аналізували Л.М. Карамушка [8], А.В. Погодіна [13], П.В. Прокоп'єва [14], Ж.В. Серкіс [16] та ін. Однак, у літературі відсутнє чітке визначення співвідношення понять «корпоративна культура» та «організаційна культура» в сфері освіти. Тоді як розв'язання низки науково-прикладних проблем, пов'язаних зі змістом, структурою, детермінантами розвитку корпоративної та організаційної культури, залишається досить актуальним у сучасній науці.

Теоретичний аналіз психологічної літератури з проблем організаційної культури показав, що на сьогодні відома досить велика кількість різних складових організаційної культури та багато методологічних розробок щодо виділення різних типів організаційних культур, які відрізняються підходами до певних критеріїв типологізації. Разом із цим, у багатьох роботах поняття «організаційна культура» не відрізняється від поняття «корпоративна культура», а тому досі існує проблема єдності підходів до аналізу цих понять. Досить часто обидва поняття використовуються як тотожні [2; 12]. Часом зустрічаються навіть суперечливі судження про сутність цих понять. На наш погляд, необхідно розводити вказані поняття. У науковій літературі різні визначення термінів корпоративна й організаційна культура залежать від обраних критеріїв, окремих сторін або особливостей діяльності організації. Наприклад, деякі науковці дотримуються думки, що «корпоративна культура» – ширший термін порівняно з «організаційною культурою» [16]. Під організаційною культурою дослідники розуміють конкретні елементи культури (культуру організації виробництва, виробничу естетику, чистоту та порядок та ін.) або окрему стадію розвитку корпоративної культури. І навпаки, інші науковці [18; 19] стверджують, що корпоративна культура є більш вузьким поняттям, ніж організаційна культура.

У науковій літературі зустрічаються й такі визначення, що корпоративна та організаційна культура існують в різних за формою організаціях, а також, що термін «корпоративна культура» характеризує бізнесові приватні організації, де панує культура особистості власника, а «організаційна культура» стосується лише сфери різноманітних державних установ [18; 21]. Необхідно відмітити, що при визначенні термінів «корпоративна культура» чи «організаційна культура» певні елементи, що характеризують культуру, деякі автори відносять до однієї з цих двох культур, а інші науковці ті самі елементи – до іншої культури. Така невизначеність та суперечність змусила нас розглянути це питання з іншого боку.

Мета статті: проаналізувати зміст, структуру, проблему підходів до аналізу феномену «культура освіти» та її складових: корпоративної культури та організаційної культури.

Дослідження проведено в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури» (2013–2015 рр.; науковий керівник член-кор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор Л.М. Карамушка).

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. В основу нашого дослідження ми поклали гіпотезу про те, що культура освіти складається з двох самостійних складових: корпоративна культура і організаційна культура. На шляху дослідження змісту та структури складових культури елементи, що притаманні кожній зі складових, та взаємозв'язку цих складових, ми визначили три кроки.

Перший крок на шляху реалізації поставленої мети полягає в аналізі існуючих у літературі систематизацій елементів культури та намаганні до певної міри співвіднести певні систематизації цінностей, правил, норм традицій тощо з поняттям корпоративна культура або організаційна культура.

На основі результатів теоретичного аналізу проблеми ми дійшли висновку, що таке розведення елементів структури культури системи освіти на дві складові умовно присутнє в роботах окремих авторів, присвячених теоретичному аналізу феномену «організаційна культура».

Наприклад, на думку Н.В. Самоукиної [15] при аналізі структури організаційної культури суттєвим є виділення елементів, які є, з одного боку, *офіційно затвердженими* (наприклад, затверджені керівництвом компанії місія, цінності, правила тощо) та, з іншого боку, *правила неофіційного (неформального) спілкування та поведінки*. Також Н.В. Самоукина виділяє дві складові в організаційній культурі: *зовнішня* (місія, цінності і правила, які декларуються на ринку, при взаємодії з партнерами та клієнтами), яка визначається зовнішніми умовами, правилами та не залежить від організації; та *внутрішня* (місія, цінності і правила для співробітників компанії), яка формується в організації і визначається внутрішніми процесами.

Ми вважаємо, що до корпоративної культури системи освіти можна віднести такі елементи, які офіційно затверджені керівництвом системи: культурні цінності, цілі і завдання діяльності, місія, правила, які декларуються в сфері освіти, тощо. Це, згідно із систематизацією Н.В. Самоукиної, офіційно затверджена, або зовнішня, складова організаційної культури. До групи організаційної культури, виходячи з систематизації того ж автора, можна віднести правила неофіційного спілкування і поведінки, місію, цінності та правила для співробітників організації при взаємодії з учнями та батьками та інші.

Виходячи із запропонованої систематизації С.А. Ліпатова [10], можна віднести до корпоративної культури низку елементів «символіки»: герої організації, міфи, історії про діяльність організації системи освіти та про їх лідерів, організаційні табу, обряди, ритуали та ін. Друга група елементів, що виокремлені С.А. Ліпатовим, є основою формування управлінської культури, тобто вибір відповідних стилів керівництва, фізичного оточення, що створюється в організації, і цінності, які прийняті в організації, може бути віднесено до оргкультури.

Таким чином, підтверджується обґрунтованість нашої гіпотези стосовно того, що є певні передумови для групування низки елементів у дві групи культур – корпоративну та організаційну – як складових культури освіти.

Кожен компонент загальної культури освіти можна розглядати як певну ієрархію елементів культури. Слід зазначити, що за своєю природою вони є соціальними феноменами.

У загальному вигляді *корпоративну культуру* можна розглядати як певну ієрархію цінностей, правил, норм, символіки, героїв системи, міфів, прикладів діяльності видатних діячів, традицій, церемоній та ритуалів, організаційних табу, обрядів, місій, які затверджені керівництвом системи освіти та прийняті у суспільстві.

В основі такої систематизації елементів корпоративної культури лежать критерії, які пов'язані з національними, державними, етнічними та іншими особливостями діяльності організації у сфері освіти. Корпоративна культура тісно взаємодіє із глобальними культурами: світовими, національними, релігійними культурами, культурами життєдіяльності країни тощо.

До основних структурних елементів *організаційної культури* може бути віднесено такі елементи: місія, цінності, системи норм щодо забезпечення процесу навчання, виховання і розвитку дітей; ставлення людей до цілей, завдань, результатів праці організації; правила неформального спілкування та поведінки, вибір відповідних стилів керівництва, умови для реалізації творчого потенціалу підлеглих, традиції, церемонії та ритуали, які прийняті в організації; ставлення працівників до самих себе як членів даної організації, можливості особистісного зростання та розвитку особистості.

Таким чином, організаційна культура являє собою певну ієрархію елементів культури, які прийняті в конкретній організації і дотримуються її членами.

В основу систематизації елементів організаційної культури взято критерії, пов'язані із завданнями освіти в сучасних умовах, з урахуванням вікових, гендерних та соціальних характеристик учнів, педагогічних колективів і батьків.

Другий крок аналізу проблеми передбачає розгляд відповідних груп чинників, що обумовлюють формування обох складових культури освіти.

Об'єднання однотипних організацій в рамках певної сфери діяльності (корпорації) припускає специфічний спосіб життєдіяльності цих організацій, який відображений у системі цілей об'єднання, норм і правил використання матеріалів, механізмів, системі спеціальних знань і умінь, правил і способів праці, принципів взаємодії і спілкування, загальноприйнятих поглядів і розумінні ролі даного виду діяльності. Це повністю можна віднести й до сфери освіти.

У державі існують загальноприйняті уявлення про вимоги до системи освіти, в тому числі і до культури як складової діяльності всіх організацій системи. Вони закріплені в законах, положеннях та інших актах, незалежно від кількості структурних елементів системи освіти, їх конкретних умов існування, проблем, що існують в організації, рівня управління тощо. Згідно з нашою гіпотезою, ці елементи формують корпоративну

культуру освіти, яка є необхідною умовою існування навчальних закладів, умовою і базою для формування культури в організації. При цьому, корпоративна культура системи освіти – це такий компонент культури, який тісно взаємодіє з глобальними культурами (світовими, національними, релігійними культурами, культурами життєдіяльності країни) і відіграє важливу роль у функціонуванні, становленні та розвитку всієї системи освіти і виховання в суспільстві, а також становленні та розвитку конкретних організацій. Корпоративна культура впливає на формування оргкультури в процесі створення і становлення та життєдіяльності будь-якої освітньої організації.

Організаційна культура системи освіти – це такий компонент культури освіти, який визначається, формується і пов'язаний з корпоративною культурою системи освіти, відображається певною системою норм, духовних цінностей, існуючих в організації, і ставленням людей до професії, цілей, завдань, результатів праці, один до одного, до самих себе як членів цієї організації. Водночас, організаційна культура – це невід'ємний атрибут існування конкретної організації, притаманний тільки даній організації, що змінюється разом з організацією і спирається на корпоративну культуру; специфічний спосіб життєдіяльності організації, який відображений у певній системі норм, в духовних цінностях та сукупності ставлення людей до даного виду діяльності.

В узагальненому вигляді можна визначити групи факторів, які обумовлюють формування культури в різних видах діяльності людини: національні, етнічні, географічні, кліматичні особливості діяльності; історичні, духовні цінності, релігійні погляди, що визначають ставлення людей і суспільства в цілому до того чи іншого виду діяльності. Аналіз літератури [5; 7; 10; 17; 21] дозволяє нам виділити групи найбільш важливих чинників, які обумовлюють відмінність та формують компоненти культури системи освіти.

Основні чинники, що формують корпоративну культуру системи освіти:

- історичні та соціальні особливості сучасності;
- загальна культура суспільства;
- вимоги до системи сучасної освіти;
- прийняті закони, норми і правила у системі освіти;
- історично сформовані стереотипи, уявлення та вимоги суспільства до культури директора, педагога, учня;
- правила і норми поведінки в навчальному закладі;
- вимоги до організації навчального процесу;
- вимоги до формування культури освітнього процесу в навчальних закладах та ін.

Основні чинники, що формують організаційну культуру:

- види організації (ВНЗ, школи, технікуми, позашкільні навчальні заклади та ін.);
- типи організацій (загальноосвітні навчальні заклади традиційного та інноваційного типів);
- сільська чи міська (місце розташування навчального закладу);
- підбір трудового колективу, психологічні особливості викладацького колективу;
- специфіка школи (школи з поглибленим вивченням певних наук);
- особистісні особливості керівників (стиль керівництва, комунікабельність, толерантність та ін.);
- морально-психологічний клімат у колективі;
- історія школи (відомі педагоги, колишні учні, специфічний спосіб життєдіяльності та ін.).

Третій крок – аналіз взаємозв'язку корпоративної і організаційної культури та детермінуючих факторів їх розвитку.

Корпоративна культура освіти складається в рамках існуючої групи однотипних організацій, підпорядкованих міністерству освіти та управлінням освіти, та відображає систему норм та духовних цінностей, культуру середовища, в якому функціонують освітні заклади. Вона тісно взаємодіє із глобальними культурами (загальноєвропейськими, національними, релігійними культурами, культурами життєдіяльності країни тощо), які відіграють важливу роль у життєдіяльності соціальних спільнот та індивідів. Тому можна говорити, що корпоративна культура досить статична. Разом із тим, іноді виникають зміни в системі освіти, з'являються нові форми і методи в цій сфері життєдіяльності суспільства (наприклад, впровадження Болонської системи освіти, системи атестації знань і т.д.). Всі ці зміни впроваджуються в практику роботи навчальних закладів через відповідні норми і накази міністерства. Відповідно, і змінюється оргкультура навчального закладу.

З іншого боку, на нашу думку, оргкультура є динамічною складовою загальної культури освіти, причиною і джерелом розвитку корпоративної культури. Усі зміни, новий досвід діяльності, інноваційні форми і види діяльності щодо досягнення цілей організації впливають і, відповідно, вносять зміни в корпоративну культуру. Наприклад, інновації, що стосуються методики викладання, використання сучасних комп'ютерних демонстраційних засобів і т.д., після випробування або практичного застосування в одній або декількох освітніх організаціях можуть стати, через розпорядження, вказівки та рекомендації вищого керівництва, обов'язковими в діяльності всіх організацій «освітньої корпорації». Отже, виникаючі зміни є новими ланками розвитку корпоративної культури. Таким чином, здійснюється взаємозв'язок обох компонентів культури освіти, а також вплив розвитку оргкультури на розвиток корпоративної культури.

Одним із критеріїв оцінки рівня розвитку організаційної культури є її рівень адекватності нормам та вимогам корпоративної культури.

Як зазначають деякі автори [1; 4; 6; 11; 20], організаційна культура відіграє значну роль для досягнення позитивних результатів ефективності функціонування та розвитку будь-яких організацій. Багатьма дослідниками доведено, що культура є вагомим чинником підвищення ефективності діяльності та розвитку сучасних організацій. Тому дослідження проблем, пов'язаних з детермінантами розвитку організаційної культури, тривалий час залишаються досить актуальними в сучасній науці. Розглядаючи проблеми розвитку організаційної культури, необхідно пов'язати структуру організаційної культури зі структурою організації. Як ми вже відзначали [9], розвиток організації передбачає одночасно взаємопов'язаний розвиток всіх трьох підсистем організації – організація, персонал, індивід. І навпаки, якщо при розвитку однієї підсистеми не здійснюється розвиток інших підсистем, то такі зміни в організації не є організаційним розвитком. Логічно припустити, що структура оргкультури відповідає трьом підсистемам структури організації. Перша група елементів оргкультури пов'язана з організацією навчального процесу, цілями і завданнями навчального закладу. Елементами культури цієї підсистеми є: забезпечення стратегії організації, культурних цінностей освіти, орієнтація на перспективний розвиток організації, дотримання загальнолюдських цінностей та відповідальності, використання методів управління, що забезпечують задоволеність роботою працівників тощо.

Друга група елементів – це норми, переконання і стиль поведінки, психологічний клімат, стиль керівництва, звички, комунікативна система, толерантність персоналу, особливості регулювання конфліктів, міжособистісні відносини, розвиток творчих здібностей працівників організації, залучення співробітників до прийняття управлінських рішень, упровадження системи лідерства, підтримка особистої ініціативи працівників організації тощо.

Третя група – мотивація, критерії успішної діяльності, розвиток і самореалізація співробітників, дотримання чесності та довіри у ділових стосунках, розвиток прагнення до інноваційної діяльності тощо. При цьому під розвитком оргкультури мається на увазі одночасний взаємопов'язаний розвиток усіх трьох груп елементів організаційної культури, що впливає на організаційний розвиток закладу освіти, забезпечення ефективності діяльності організації.

Суттєвим у функціонуванні культури освіти є, на наш погляд, гармонійне співвідношення елементів корпоративної культури та організаційної культури. Порушення такої гармонії може свідчити, на нашу думку, про необхідність внесення змін в організаційну культуру. Виникнення протиріччя між різними елементами корпоративної культури та організаційної культури та їх своєчасне розв'язання може сприяти подальшому розвитку організаційної культури з наступними змінами в корпоративній культурі, які мають бути закріплені відповідними постановами, рішеннями та вказівками.

Висновки:

1. Корпоративна культура та організаційна культура – компоненти загальної культури системи освіти.
2. Корпоративна культура – статичний компонент культури системи освіти, що існує незалежно від конкретної організації і визначається вимогами сучасності, історично сформованими уявленнями про цілі та завдання системи освіти в суспільстві. Корпоративна культура являє собою певну ієрархію цінностей, правил, норм, традицій, церемоній та ритуалів, які прийняті в системі освіти та обов'язково дотримуються всіма організаціями системи освіти.
3. Організаційна культура – динамічний компонент культури системи освіти, що складається в організації та розвивається разом з розвитком самої організації в процесі вдосконалення її діяльності, для реалізації цілей і завдань, що стоять перед організацією. Організаційна культура являє собою певну ієрархію цінностей, правил, норм, традицій, церемоній та ритуалів, які прийняті в організації, дотримуються її членами і сприяють ефективності діяльності організації.

Перспективи подальших досліджень. Запропонована двохкомпонентна модель загальної культури освіти може бути врахована при розробці програми емпіричного дослідження корпоративної чи організаційної культури системи освіти та лягти в основу технології формування та розвитку організаційної культури організації.

Список використаних джерел

1. Агеев А.И. Организационная культура современной корпорации / А.И. Агеев, М.В. Грачев // Мировая экономика и международные отношения. – 2007. – № 6. – С. 48–55.
2. Аніщенко В.О. Роль корпоративної культури у прийнятті управлінських рішень / В.О. Аніщенко // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 3 (93). – С. 64–72.
3. Білорус Т.В. Організаційна культура / Т.В. Білорус, І.М. Горбась // Міждисциплінарний словник з менеджменту / за ред. Д.М. Черваньова, О.І. Жилінської. – К.: Нічлава, 2011. – С. 41–42.
4. Заболотна В.О. Організаційна культура як психологічне підґрунтя підвищення ефективності праці / В.О. Заболотна // Заболотна В.О. Психологічні основи управління персоналом: навч. посіб. – К.: Гнозис, 2010. – С. 227–241.
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. – 400 с.
6. Ільчук Г.І. Організаційна культура: особливості формування та оцінювання впливу на результати діяльності колективу / Г.І. Ільчук // Науковий вісник НЛТУ України: зб. наук.-техн. праць. – Львів: РВВ НЛТУ України, 2011. – Вип. 21(18). – 400 с.

7. Карамушка Л.М. Структура організаційної культури: основні напрямки дослідження / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. - Алчевськ : ЛАДО, 2013. – Т. 1. – Вип. 37. – С. 3–6.
8. Карамушка Л.М. Організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів : наук.-метод. посіб. / Л.М. Карамушка, А.М. Шевченко. – Біла Церква : КОІПОПК, 2013. – 104 с.
9. Ковальчук О.С. Особливості прийняття управлінських рішень в умовах організаційного розвитку / О.С. Ковальчук // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. : А.С.К., 2011. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – 2011. – Вип. 30. – С. 168–174. (0,65 д.а.)
10. Липатов С.А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики / С.А. Липатов // Организационная психология : хрестоматия / [сост. и общ. ред. Л.В. Винокурова, И.И. Скрипнюка]. – СПб. : Питер, 2000. – С. 432–443.
11. Марасанов Г.И. Организационная культура – теоретическая абстракция или существенный фактор развития организации? / Г.И. Марасанов // Марасанов Г.И. Психология в организационном консультировании. – М. : Когито-Центр, 2009. – С. 156–218.
12. Организационная психология / под ред Г.В. Суходольского – Х. : Гуманитарний Центр, 2004. – 256 с.
13. Погодина А.В. Модели корпоративной культуры вузов / А.В. Погодина, С.Д. Крылова // Психологическая наука и образование. – 2008. – №5. – С. 92–97.
14. Прокоп'єва П.В. Психологічні особливості стилів керівництва як фактор організаційної культури освітньої організації / П.В. Прокоп'єва // Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Вип. 1. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2008. – С. 238–249.
15. Самоукина Н. Корпоративная культура организации / Н. Самоукина // Управление персоналом: российский опыт. – СПб. : Питер, 2003. – С. 44–63.
16. Серкіс Ж.В. Про організаційну культуру закладу освіти / Ж.В. Серкіс // Практична психологія та соціальна робота. – 2002. – № 9–10. – С. 4–9.
17. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка / О.Г. Тихомирова. – СПб. : ИТМО, 2008. – С. 128–136.
18. Тихонов А.П. Организационная культура. Что это такое и из чего состоит / А.П. Тихонов, О.В. Мартынов // Менеджмент и кадры. – 2006. – № 11. – С. 30–35.
19. Харчишина О.В. Дослідження сутності категорії «організаційна культура» / О.В. Харчишина // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – Житомир, 2011. – Ч. 2. – Серія: економічні науки. – С. 148–151.
20. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство: Построение. Эволюция. Совершенствование / [пер. с англ.] ; под ред. В.А. Спивака / Э.Х. Шейн. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.
21. Шумейко М.В. Типология корпоративной культуры / М.В. Шумейко // Общество: политика, экономика, право. – 2008. – № 1. – С. 124–131.

Spisok vikoristanikh dzherel

1. Ageev A.I. Organizatsionnaia kul'tura sovremennoi korporatsii / A.I. Ageev, M.V. Grachev // Mirovaia ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniia. – 2007. – № 6. – S. 48–55.
2. Anishchenko V.O. Rol' korporativnoi kul'turi u priiniatti upravlinsk'ikh rishen' / V.O. Anishchenko // Aktual'ni problemi ekonomiki – 2009. – № 3 (93). – S. 64–72.
3. Bilorus T.V. Organizatsiina kul'tura / T.V. Bilorus, I.M. Gorbas' // Mizhdistsiplinarii slovník z menedzhmentu / za red. D.M.Chervan'ova, O.I. Zhilins'koji. – K. : Nichlava, 2011. – S. 41–42.
4. Zabolotna V.O. Organizatsiina kul'tura iak psikhologichne pidgruntia pidvishchennia effektivnosti pratsi / V.O. Zabolotna // Zabolotna V.O. Psikhologichni osnovi upravlinnia personalom : navch. posib. – K. : Gnozis, 2010. – S. 227–241.
5. Zakharchin G.M. Zabezpechennia konkurentospromozhnosti ta rozvitok organizatsiinoji kul'turi: suchasna paradigma i prikladnii aspekt : monografiia / G.M. Zakharchin, A.A. Terebukh, L.S. Lisovs'ka. – L'viv : Vid-vo NU «L'vivs'ka politekhnika», 2009. – 400 s.
6. Il'chuk G.I. Organizatsiina kul'tura: osoblivosti formuvannia ta otsiniuvannia vplivu na rezul'tati diial'nosti kolektivu / G.I. Il'chuk // Naukovii visnik NLTU Ukraïni: zb. nauk.-tekhn. prats'. – L'viv : RVV NLTU Ukraïni, 2011. – Vip. 21(18). – 400 s.
7. Karamushka L.M. Struktura organizatsiinoji kul'turi: osnovni napriamki doslidzhennia / L.M. Karamushka // Aktual'ni problemi psikhologii : Organizatsiina psikhologiiia. Ekonomichna psikhologiiia. Sotsial'na psikhologiiia : zb. nauk. prats' Institutu psikhologii imeni G.S. Kostiuka NAPN Ukraïni / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. - Alchevs'k : LADO, 2013. – T. 1. – Vip. 37. – С. 3–6.
8. Karamushka L.M. Organizatsiina kul'tura zagal'noosvitnikh navchal'nikh zakladiv : nauk.-metod. posib. / L.M. Karamushka, A.M. Shevchenko. – Bila Tserkva : KOIPOPK, 2013. – 104 s.
9. Koval'chuk O.S. Osoblivosti priiniattia upravlinsk'ikh rishen' v umovakh organizatsiinogo rozvitku / O.S. Koval'chuk // Aktual'ni problemi psikhologii : zb. naukovikh prats' Institutu psikhologii im. G.S. Kostiuka NAPN Ukraïni / [red. kol. : S.D. Maksimenko (gol. red.) ta in.]. – K. : A.S.K., 2011. – T. I : Organizatsiina psikhologiiia. Sotsial'na psikhologiiia. Ekonomichna psikhologiiia / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – 2011. – Vip. 30. – S. 168–174. (0,65 d.a.)
10. Lipatov S.A. Organizatsionnaia kul'tura: kontseptual'nye modeli i metody diagnostiki / S.A. Lipatov // Organizatsionnaia psikhologiiia : khrestomatia / [sost. i obsch. red. L.V. Vinokurova, I.I. Skripniuka]. – Spb. : Piter, 2000. – S. 432–443.
11. Marasanov G.I. Organizatsionnaia kul'tura – teoreticheskaia abstraktsiia ili sushchestvennyi faktor razvitiia organizatsii? / G.I. Marasanov // Marasanov G.I. Psikhologiiia v organizatsionnom konsul'tirovanii. – M. : Kogito-Tsentr, 2009. – S. 156–218.
12. Organizatsionnaia psikhologiiia / pod red G.V. Sukhodol'skogo – Kh. : Iz-vo Gumanitarnii Tsentr, 2004. – 256 s.
13. Pogodina A.V. Modeli korporativnoi kul'tury vuzov / A.V. Pogodina, S.D. Krylova // Psikhologicheskaiia nauka i obrazovanie. – 2008. – №5. – S. 92–97.

14. Prokop'jeva P.V. Psikhologichni osoblivosti stiliv kerivnitstva iak faktor organizatsiinoi kul'turi osviti / P.V. Prokop'jeva // Problemi suchasnoi psikhologii : zb. nauk. prats' Kam'ianets'-Podil'skogo natsional'nogo universitetu imeni Ivana Ogijenka, Institutu psikhologii im. G.S. Kostiuca APN Ukraini / za red. S.D. Maksimenka, L.A. Onufrijevoji. – Vip. 1. – Kam'ianets'-Podil'skii : Aksioma, 2008. – S. 238–249.
15. Samoukina N. Korporativnaia kul'tura organizatsii / N. Samoukina // Upravlenie personalom: rossiiskii opyt. – SPb. : Piter, 2003. – S. 44–63.
16. Serkis Zh.V. Pro organizatsiinu kul'turu zakladu osviti / Zh.V. Serkis // Praktichna psikhologija ta sotsial'na robota. – 2002. – № 9–10. – S. 4–9.
17. Tikhomirova O.G. Organizatsionnaia kul'tura: formirovanie, razvitie i otsenka / O.G. Tikhomirova. – SPb. : ITMO, 2008. – S. 128–136.
18. Tikhonov A.P. Organizatsionnaia kul'tura. Chto eto takoe i iz chego sostoit / A.P. Tikhonov, O.V. Martynov // Menedzhment i kadry. – 2006. – № 11. – S. 30–35.
19. Kharchishina O.V. Doslidzhennia sutnosti kategorii «organizatsiina kul'tura» / O.V. Kharchishina // Visnik Zhitomir'skogo derzhavnogo tekhnologichnogo universitetu. – Zhitomir, 2011. – Ch. 2. – Seria: ekonomichni nauki. – S. 148–151.
20. Shein E.Kh. Organizatsionnaia kul'tura i liderstvo: Postroenie. Evoliutsiia. Sovershenstvovanie / [per. s angl.] ; pod red. V.A. Spivaka / E.Kh. Shein. – SPb. : Piter, 2002. – 336 s.
21. Shumeiko M.V. Tipologija korporativnoi kul'tury / M.V. Shumeiko // Obshchestvo: politika, ekonomika, pravo. – 2008. – № 1. – S. 124–131.

Kovalchuk, O.S. Theoretical analysis of the concept of 'culture of education'. The article deals with the structure and content of culture of education. The theoretical basis for the investigation was the hypothesis about the culture of education as a combination of two independent components: the corporate culture and organizational culture. The author describes the corporate culture as a hierarchy of values, regulations, norms, symbols, heroes systems, myths, eminent personalities, traditions, ceremonies and rituals, organizational taboos, and missions approved by the administration of the system of education and adopted by the society. The systematization of the elements of organizational culture proposed by the author laid down the criteria related to the objectives of education based on teachers', students' and their parents' age, gender, and social characteristics. Considering organizational culture one should link its structure with organizations' structure. Organizational culture development stands for a simultaneous development of three interconnected groups of organizational culture elements that influence educational organizations' development promoting their effectiveness. A distinctive characteristic of culture of education is harmonious relationship between the elements of corporate culture and organizational culture.

Keywords: culture of education; corporate culture; structure of corporate organizational culture; components; culture development.

Відомості про автора

Ковальчук Олександр Сергійович, науковий співробітник лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ.

Kovalchuk, Olexandr Serhiiiovych, researcher, Laboratory of Organizational Psychology, G.S. Kostyuk Institute of Psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: kovalchuk_a_c@email.ua

УДК 005.73:373

Креденцер О.В.

ВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ НА РІВЕНЬ РОЗВИТКУ ТИПІВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

Креденцер О.В. Вплив організаційних чинників на рівень розвитку типів організаційної культури закладів освіти. В статті представлено результати емпіричного дослідження рівня розвитку типів організаційної культури освітніх організацій (органічна, партиципативна, підприємницька та бюрократична). Показано, що найбільш вираженими типами організаційної культури освітніх організацій є органічний та партиципативний типи, а найменш – підприємницький та бюрократичний типи організаційної культури. Окрім того, проведено аналіз кореляційного зв'язку між типами організаційної культури та організаційними чинниками (кількість осіб, які працюють в організації, час існування організації, місце її розташування, тип освітньої організації).

Ключові слова: тип організаційної культури, освітні організації, організаційні чинники, інноваційні та традиційні освітні організації.

Креденцер О.В. Влияние организационных факторов на уровень развития типов организационной культуры образовательных учреждений. В статье представлены результаты эмпирического исследования уровня развития типов организационной культуры образовательных организаций (органическая, партиципативная, предпринимательская и бюрократическая). Показано, что наиболее выраженными типами организационной культуры образовательных организаций является органический и партиципативный типы, а наименее – предпринимательский и бюрократический типы организационной культуры. Кроме того, проведен анализ корреляционной связи между типами организационной культуры и организационными факторами (количество лиц, работающих в организации, время существования организации, место ее расположения, тип образовательной организации).

Ключевые слова: тип организационной культуры, образовательные организации, организационные факторы, инновационные и традиционные образовательные организации.