

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 состоit / 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. Kostiuik 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.

Постановка проблеми. Багатьма дослідниками в сфері психології, економіки та менеджменту доведено, що організаційна культура є вагомим чинником підвищення ефективності діяльності сучасних організацій. Тому дослідження проблем, пов'язаних зі змістом, структурою, детермінантами розвитку організаційної культури, тривалий час залишаються досить актуальними в сучасній науці. Попри досить велику кількість досліджень організаційної культури, залишаються недостатньо розробленими підходи щодо аналізу типів організаційної культури, існує певна дискусійність як в теоретичній, так і в емпіричній площинах.

Організаційну культуру можна спостерігати в будь-якій організації, але вона скрізь різна. Будь-яка типологія організаційної культури виділяє деякі ідеальні типи, що виражають лише провідні тенденції в діяльності тих або інших організацій. У реальному ж житті, в «чистому вигляді» вони зустрічаються досить рідко. Проте з метою діагностики розвитку культури організацій, варто проводити типологічний аналіз організаційної культури. При цьому можливі різні критерії, отже, і різні класифікації, типології.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед найвідоміших концепцій організаційної культури, розроблених зарубіжними фахівцями, можна назвати праці І. Ансоффа [1], Т. Дейла [6], К. Камерона [2], Б. Карлоф, Р. Куїнна [2], М. Мескона [5], У. Оучі [7], Т. Рюттінгера [9], С. Ханді [6], Г. Хофстеде [3], Е. Шейна [13] та ін.

Значну увагу проблемам формування та розвитку організаційної культури приділено й українськими дослідниками (Л. Карамушка [3; 4], П. Прокоп'єва [8], Ж. Серкіс [10], І. Сняданко [3], А. Шевченко [4] та ін.). Разом із тим, питання щодо чинників розвитку різних типів організаційної культури освітніх організацій, висвітлені, на наш погляд, недостатньо.

Мета дослідження: дослідити рівень розвитку основних типів організаційної культури освітніх організацій, а також проаналізувати зв'язок між типами організаційної культури освітніх організацій та організаційними чинниками.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Дослідження проводилось в 2014 році в загальноосвітніх навчальних закладах м. Києва та Київської обл. Дослідженням охоплено 355 працівників освітніх організацій.

Методи дослідження: а) для аналізу типів організаційної культури освітніх організацій використовувався «Опитувальник на визначення схильності до типу організаційної культури» Д. Коула [12]; б) організаційні чинники визначались за допомогою спеціально розробленої «анкети-паспортички» (Л.М. Карамушка); в) для статистичної обробки та аналізу даних використовувались методи описової статистики, спряжених таблиць, кореляційний аналіз.

Математична обробка даних здійснювались за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 13).

Дослідження проведене 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.) під науковим керівництвом д. п. н., професора Л.М. Карамушки.

На першому етапі дослідження нами було проаналізовано рівень розвитку типів організаційної культури освітніх організацій за Д. Коулом. Ця типологія передбачає наявність 4 типів організаційної культури: органічна, підприємницька, бюрократична та партиципативна [12].

Аналіз отриманих даних показав (табл. 1), що на високому рівні найбільшою мірою представлена партиципативна організаційна культура (28,2 %) та органічна організаційна культура (13,8 %).

Таблиця 1

**Рівень розвитку типів організаційної культури освітніх організацій
(у % від загальної кількості)**

Тип організаційної культури	Рівень прояву		
	Високий	Середній	Низький
Органічна організаційна культура	13,8	44,7	41,4
Підприємницька організаційна культура	1,5	20,7	77,8
Бюрократична організаційна культура	1,2	24,9	73,9
Партиципативна організаційна культура	28,2	39,0	32,7

Разом із тим, досить мала кількість опитаних працівників шкіл вказали на високий рівень розвитку підприємницького типу організаційної культури (1,5%) та бюрократичного типу організаційної культури (1,2%).

Аналогічні результати показав аналіз даних за середніми величинами (рис. 1). Найбільші показники має партиципативна організаційна культура (4,32) та органічна організаційна культура (3,82), а найменші – підприємницький тип організаційної культури (1,57) та бюрократичний тип організаційної культури (2,29).

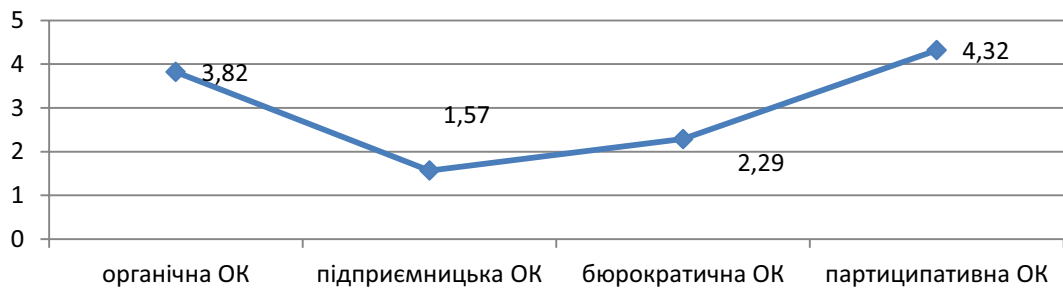


Рис. 1. Середні показники вираженості типів організаційної культури освітніх організацій

Нагадаємо, що *партиципативний* (від англ. «participate» – брати участь) тип організаційної культури передбачає орієнтацію працівників на взаємодію, співробітництво, роботу в команді. Більшість проблемних питань в такому випадку вирішуються всебічним обговоренням для спільного вироблення способів рішення проблеми, а роль керівництва зводиться до координації групової взаємодії персоналу організації.

Органічна організаційна культура передбачає чітко визначену та побудовану ієрархічну структуру, функції та відповідальність кожного із членів цієї структури також визначені чітко й виконуються в точності. Пріоритетними є інтереси спільної справи, тому бажання й інтереси особистості оцінюються й мають значення тільки у випадку їхньої погодженості з метою організації.

Підприємницький тип організаційної культури передбачає організацію діяльності за допомоги вільних ініціатив персоналу, працівники здатні приймати творчі та нестандартні рішення та брати на себе відповідальність за результати цих рішень. Ця культура орієнтується в більшій мірі на особистість, ніж на організацію. Разом із тим, задовольняючи потреби персоналу, організація має співробітників, які самореалізуються в рамках цієї структури і при цьому приносять їй прибуток.

Діяльність організації з *бюрократичним типом організаційної культури* визначається й направляється сильним керівництвом, лідерство та функції персоналу ґрунтуються на формальних посадах, офіційному положенні і статусі. У такій організації важко адаптуватися творчим особистостям, що звикли працювати не з конкретними завданнями, а із проблемами й шукати шляхи рішення самостійно.

Таким чином, на наш погляд, можна говорити про те, що в більшості досліджених освітніх закладах переважаючим типом організаційної культури є партиципативна та органічна організаційні культури, які, на нашу думку, є певною мірою «традиційними» для вітчизняної сфери освіти.

Разом із тим, можна говорити про те, що такий більш «інноваційний» тип організаційної культури, як підприємницький, представлений, на наш погляд недостатньою мірою. Адже в сучасних умовах, на наш погляд, необхідно надавати працівникам освіти можливості більшої ініціативи, творчості, відповідальності, самореалізації.

Бюрократичний тип організаційної культури більше характерний для таких соціальних сфер, як, наприклад, військова, правоохоронна тощо. Тому низька вираженість бюрократичного типу організаційної культури, на нашу думку, є досить логічним фактом. Разом із тим, в окремих випадках, в освітніх організаціях наявність такого типу організаційної культури є можливим, адже виконання певних завдань іноді вимагає прояву у керівництва та персоналу лідерських якостей, чіткої організації та виконання посадових функцій.

Отже, отримані дані говорять, на наш погляд, по-перше, про певний дисбаланс між рівнем вираженості різних типів організаційної культури, а, по-друге, про необхідність розвитку організаційної культури освітніх закладів, шляхом можливості гармонійного поєднання різних типів організаційної культури.

На другому етапі нашого дослідження нами був проаналізований *кореляційний зв'язок між типами організаційної культури освітніх організацій та організаційними чинниками* (кількість осіб, які працюють в організації, час існування організації, місце її розташування, тип освітньої організації).

Дані *табл. 2* показують на наявність зворотного статистично значущого кореляційного зв'язку між органічним типом організаційної культури та *кількістю осіб*, які працюють в організації ($r = -0,172$; $p < 0,001$). Це говорить про те, що чим більше кількість працівників в освітній організації, тим нижче рівень органічної культури. Це логічно пояснюється, на наш погляд, тим, що на практиці велику кількість працівників досить важко чітко та злагоджено структурувати та організувати. Чим більше працівників в організації, тим більше знайдеться людей, які, окрім загальних організаційних інтересів, бажують реалізувати і свої власні потреби. Отже, отримані дані ще раз підтверджують, що управління великими за чисельністю колективами потребують від менеджерів організацій спеціальних компетенцій щодо розвитку відповідної організаційної культури.

Отримані дані також показали, що існує статистично значущий зв'язок між бюрократичним типом організаційної культури та *місцем розташування освітньої організації* ($r = 0,125$; $p < 0,05$), який проявляється в тому, що бюрократичний тип організаційної культури більш виражений в освітніх організаціях, які розташовані у містах, ніж у селах та селищах міського типу. Це можна пояснити, на наш погляд, тим, що у великих містах люди більш орієнтовані на самостійність, індивідуалістичний стиль діяльності тощо. Тому для ефективної організацій їх діяльності іноді необхідно проявляти більш авторитарний стиль управління, більш жорсткий розподіл функцій тощо.

Таблиця 2

**Зв'язок між типами організаційної культури освітніх організацій та організаційними чинниками
(коефіцієнт кореляції (r_s))**

Типи організаційної культури	Кількість осіб, які працюють в організації	Час існування організації	Місце розташування організації
Органічна організаційна культура	<u>-0,172**</u>	-0,040	0,057
Підприємницька організаційна культура	0,015	0,048	-0,038
Бюрократична організаційна культура	0,086	0,037	<u>0,125*</u>
Партиципативна організаційна культура	0,049	-0,029	<u>-0,119*</u>

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

Окрім того, із табл. 2 ми бачимо, що місце розташування освітньої організації впливає також і на рівень вираженості партиципативної організаційної культури ($r = -0,119$; $p < 0,05$). Однак, як ми бачимо, характер цього зв'язку протилежний, тобто партиципативний тип організаційної культури більш виражений в освітніх організаціях, які розташовані у селах та селищах міського типу. Очевидним є те, що в сільських школах, де працівники дуже добре знають один одного, дуже часто мають дружні або навіть родинні зв'язки, побудувати таку «командну» організаційну культуру, орієнтовану на співробітництво та тісну взаємодію, легше, ніж це зробити в міській школі. Отже, керівникам міських шкіл можна порадити більше звертати увагу на посилення «корпоративного духу», дружньої атмосфери в колективах, формування різного роду команд тощо.

Ще однією характеристикою освітніх організацій, яку ми дослідили в контексті вираженості типів організаційної культури, став *тип освітньої організації* (традиційні чи інноваційні). Результати дослідження показали, що існують статистично значущі відмінності в традиційних та інноваційних організаціях щодо вираженості органічного ($r = 0,254$; $p < 0,001$), підприємницького ($r = 0,140$; $p < 0,05$) та партиципативного типів ($r = -0,322$; $p < 0,001$) організаційної культури (табл. 3). Таким чином, дані показують, що в інноваційних освітніх організаціях більш вираженими є органічний та підприємницький тип організаційної культури, а в традиційних – партиципативний тип організаційної культури. За методом спряжених таблиць виявлено, що 66,7 % персоналу традиційних освітніх закладів оцінили рівень органічної організаційної культури на низькому рівні та 30,4 % – на високому. В той же час, майже дві треті працівників інноваційних шкіл (69,6 %) оцінили вираженість цього типу організаційної культури на високому рівні, а 33,3 % – на низькому. І зовсім протилежні дані встановлені щодо партиципативного типу організаційної культури.

Таблиця 3

**Зв'язок між типом освітньої організації (традиційні та інноваційні) та типами їх організаційної культури
(коефіцієнт кореляції (r_s))**

Типи організаційної культури	Тип освітньої організації (традиційні та інноваційні)
Органічна організаційна культура	<u>0,254***</u>
Підприємницька організаційна культура	<u>0,140*</u>
Бюрократична організаційна культура	0,061
Партиципативна організаційна культура	<u>-0,322***</u>

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

Виявлені закономірності можна аргументувати, на наш погляд, тим, що в інноваційних організаціях працюють співробітники, які більшою мірою орієнтовані на самореалізацію, ініціативу та творчість. Отже, можна говорити про те, що в інноваційних освітніх організаціях, надаючи персоналу можливості орієнтуватися на свої потреби та самореалізовуватись, потрібно робити «акцент» і на обов'язкове досягнення цілей організації в цілому, поєднуючи їх з власними цілями та інтересами.

Висновки. Проведене дослідження показало:

1. Найбільш вираженими типами організаційної культури освітніх організацій є органічний та партиципативний типи. Найменшою мірою – підприємницький та бюрократичний типи організаційної культури.

2. Кореляційний аналіз даних показав наявність статистично значущих зв'язків між типами організаційної культури та такими характеристиками організації, як кількість осіб, які працюють в організації, місце її розташування та тип освітньої організації. Це знайшло відображення в наступному:

- зі збільшенням кількості осіб, які працюють в організації, зменшується вираженість органічного типу організаційної культури;
- бюрократичний тип організаційної культури більш виражений в освітніх організаціях, які розташовані у містах, ніж у селах та селищах міського типу;
- партиципативний тип організаційної культури більш виражений в освітніх організаціях, які розташовані у селах та селищах міського типу;

• в інноваційних освітніх організаціях більш вираженими є органічний та підприємницький тип організаційної культури, а в традиційних – партиципативний тип організаційної культури.

3. Практична значущість ідентифікації різних типів організаційних культур полягає, на наш погляд, в тому, що знання типу організаційної культури дає можливість, по-перше більш адекватніше оцінити позитивні та негативні аспекти даного типу культури, що існує в організації (враховуючи, наприклад, національні особливості, специфіку соціальної сфери, потреби менеджменту тощо), по-друге, більш ефективно побудувати систему управління існуючою організаційною культурою та, по-третє, за потребою, більш точно виробляти технології формування та зміни організаційної культури.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в дослідженні психологічних чинників (особистісні характеристики персоналу освітніх організацій), що впливають на рівень вираженості різних типів організаційної культури освітніх організацій.

Список використаних джерел

1. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф / [пер. с англ.]. – М. : Прогресс, 1989. – 519 с.
2. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куин / [пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой]. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с.
3. Карамушка Л.М. Психологія організаційної культури : [навчальний посібник] / Л.М. Карамушка, І.І. Сняданко. – К.-Львів : Край, 2010. – 212 с.
4. 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: 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, 2014. – Т. 1. – Вип. 40. – С. 15–20.
5. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1992. – 464 с.
6. Молл Е.Г. Организационная культура / Е.Г. Молл // Организационное поведение : [хрестоматія]. – Самара : Издательский дом «Бахрах-М», 2006. – С. 38–49.
7. Оучи У. Методы организации производства. Японско-американские подходы ; [пер. с англ.] / У. Оучи. – М. : Прогресс, 1984. – 217 с.
8. Прокоп'єва П.В. Психологічні особливості стилів керівництва як фактор організаційної культури освітньої організації / П.В. Прокоп'єва // Проблеми сучасної психології : збірник наукових 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.
9. Рюттингер Р. Культура предпринимательства [пер. с нем.] / Р. Рюттингер. – М. : ЭКОМ, 1992. – 240 с.
10. Серкіс Ж.В. Психологічні умови підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до формування організаційної культури школи : автореф. дис... канд. психол. наук : 19.00.07. / Ж.В. Серкіс. – К., 2004. – 21 с.
11. Стеклова О. Е. Организационная культура : учебное пособие / О. Е. Стеклова. – Ульяновск : УлГТУ, 2007. – 127 с.
12. Управление персоналом : учебник для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
13. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство: Построение. Эволюция. Совершенствование / Э.Х. Шейн [пер. с англ.] ; под ред. В.А. Спивака. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Ansoff I. Strategicheskoe upravlenie / I. Ansoff / [per. s angl.]. – M. : Progress, 1989. – 519 s.
2. Kameron K. Diagnostika i izmenenie organizacionnoj kul'tury / K. Kameron, R. Kuin / [per. s angl. pod red. I.V. Andreevoj]. – SPb. : Piter, 2001. – 320 s.
3. Karamushka L.M. Psihologija organizacijnoji kul'turi : [navchal'nij posibnik] / L.M. Karamushka, I.I. Snjadanko. – K. - L'viv : Kraj, 2010. – 212 s.
4. Karamushka L.M. «Progresivni» ta «konservativni» tipi organizacijnoji kul'turi: porivnjal'nij analiz organizacijnoji kul'turi zagal'noosvitnih navchal'nih zakladiv tradicijnogo ta innovacijnogo tipiv / L.M. Karamushka, A.M. Shevchenko / Aktual'ni problemi psihologii: Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija : zb. nauk. prac' Institutu psihologii imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukrajinu / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. - Alchevs'k : LADO, 2014. – T. 1. – Vip. 40. – S. 15–20.
5. Meskon M. Osnovy menedzhmenta / M. Meskon, M. Al'bert, F. Hedouri. – M. : Delo, 1992. – 464 s.
6. Moll E.G. Organizacionnaja kul'tura / E.G. Moll // Organizacionnoe povedenie : [hrestomatija]. – Samara : Izdatel'skij dom «Bahrah-M», 2006. – S. 38–49.
7. Ouchi U. Metody organizacii proizvodstva. Japonsko-amerikanske podhody ; [per. s angl.] / U. Ouchi. – M. : Progress, 1984. – 217 s.
8. Prokop'jeva P.V. Psihologichni osoblivosti stiliv kerivnictva jak faktor organizacijnoji kul'turi osvith'noji organizaciji / P.V. Prokop'jeva // Problemi suchasnoji psihologii : zbirnik naukovih prac' Kam'janec'_Podil'skogo nacional'nogo universitetu imeni Ivana Ogijenka, Institutu psihologii im. G.S. Kostjuka APN Ukrajinu / za red. S.D. Maksimenka, L.A. Onufrijevoji. – Vip. 1. – Kam'janec'_Podil'skij : Aksioma, 2008. – S. 238–249.
9. Rjuttinger R. Kul'tura predprinimatel'stva ; [per. s nem.] / R. Rjuttinger. – M. : JeKOM, 1992. – 240 s.
10. Serkis Zh.V. Psihologichni umovi pidgotovki kerivnikov zagal'noosvitnih navchal'nih zakladiv do formuvannja organizacijnoji kul'turi shkoli : avtoref. dis... kand. psihol. nauk : 19.00.07/ Zh.V. Serkis. – K., 2004. – 21 s.
11. Steklova O. E. Organizacionnaja kul'tura : uchebnoe posobie / O. E. Steklova. – Ul'janovsk : UIGTU, 2007. – 127 s.
12. Upravlenie personalom : uchebnik dlja vuzov / pod red. T.Ju. Bazarova, B.L. Eremina. – [2-e izd., pererab. i dop.]. – M. : JuNITI, 2002. – 560 s.

13. Shejn Je.H. Organizacionnaja kul'tura i liderstvo: Postroenie. Jevoljucija. Sovershenstvovanie / Je.H. Shejn / [per. s angl.] / pod red. V.A. Spivaka. – SPb. : Piter, 2002. – 336 s.

Kredentser, O.V. Effects of organizational factors on the types of organizational culture of educational institutions.

The paper presents the results of an empirical investigation of the levels of organizational culture of different types of educational institutions (organic, participative, entrepreneurial, and bureaucratic organizational cultures). The commonest types of organizational culture of educational organizations were shown to be the organic and participative types while the least frequent - the business and bureaucratic types of organizational culture.

Correlation analysis found associations between the types of educational organizations' culture and their organizational factors (the number of staff, length of organization's life, organization's location, and the type of educational organization). It was found that the types of organizational culture of educational institutions were influenced by the number of their staff, organizations' locations, and the educational organizations' type. In particular, the following correlations were found: the larger the organization's staff, the less developed was the organic type of organizational culture; the bureaucratic type of organizational culture was more present in the educational institutions located in cities than in villages and towns; the participative type of organizational culture was more developed in the educational organizations located in villages and towns rather than cities; the innovative educational organizations had more developed organic and entrepreneurial types of organizational culture, while the traditional – the participative organizational culture.

Keywords: type of organizational culture, educational organizations, organizational factors, innovative and traditional educational organizations.

Відомості про автора

Креденцер Оксана Валеріївна, кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Kredentser, Oksana Valeriivna, PhD, associate professor, senior researcher, Laboratory of Organizational Psychology, G.S. Kostyuk Institute of Psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: okred@mail.ru

УДК 159.9.019.3:130.2

Лагодзінська В.І.

КРЕАТИВНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ: ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ІЗ ТИПАМИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Лагодзінська В.І. Креативний потенціал освітніх організацій: взаємозв'язок із типами організаційної культури. Автором проаналізовано рівень розвитку основних складових креативного потенціалу освітніх організацій (креативність особистості персоналу; креативний підхід персоналу до розв'язання проблеми; креативність робочого середовища освітньої організації; загальний рівень креативного потенціалу освітньої організації).

Виділено особливості розвитку всіх складових креативного потенціалу освітніх організацій залежно від характеристик організації (тип навчального закладу; кількість людей, які працюють в організації; час існування організації; місце знаходження організації).

Розкрито зв'язок між рівнем розвитку креативного потенціалу освітніх організацій і типами організаційної культури (культура «влади»; культура «ролей»; культура «завдань»; культура «особистості»).

Ключові слова: освітні організації; креативний потенціал; характеристики організації; організаційна культура; типи організаційної культури; культура «влади»; культура «ролей»; культура «завдань»; культура «особистості».

Лагодзинская В.И. Креативный потенциал образовательных организаций: взаимосвязь с типами организационной культуры. Автором проанализирован уровень развития основных составляющих креативного потенциала образовательных организаций (креативность личности персонала; креативный подход персонала к решению проблемы; креативность рабочей среды образовательной организации; общий уровень креативного потенциала образовательной организации).

Выделены особенности развития всех составляющих креативного потенциала образовательных организаций в зависимости от характеристик организации (тип учебного заведения; количество людей, которые работают в организации; время существования организации; место нахождения организации).

Раскрыта связь между уровнем развития креативного потенциала образовательных организаций и типами организационной культуры (культура «власти»; культура «ролей»; культура «заданий»; культура «личности»).

Ключевые слова: образовательные организации; креативный потенциал; характеристики организации; организационная культура; типы организационной культуры; культура «власти»; культура «ролей»; культура «заданий»; культура «личности».

Постановка проблеми. Успішність діяльності сучасних освітніх організацій значною мірою залежить від рівня креативності персоналу, його здатності розв'язувати проблеми, креативності робочого середовища. Однією із важливих умов розвитку типу креативного потенціалу може виступати впровадження в освітніх організаціях певного типу організаційної культури.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Як свідчить аналіз літератури, проблема змісту та сутності організаційної культури, її виявів у різних соціальних сферах знайшла певне відображення в зарубіжній психологічній літературі [4; 16].