

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].

Що стосується вітчизняних досліджень, зокрема, проведених на матеріалі освітніх організацій, то українськими психологами розкрито особливості розвитку організаційної культури у вищій школі [2; 3 та ін.] та в установах середньої освіти [10; 12 та ін.].

Також певною мірою проаналізовано взаємозв'язок організаційної культури освітніх організацій з низкою психологічних феноменів: організаційним розвитком [6], самоефективністю керівників [1], підприємницькою активністю персоналу [8], толерантністю персоналу [11] та ін. Разом із тим, практично не дослідженою залишається проблема взаємозв'язку організаційної культури освітніх організацій та їх креативного потенціалу.

Виходячи із актуальності проблеми та її недостатньої розробки, нами визначено таку **мету дослідження**: з'ясувати рівень розвитку креативного потенціалу освітніх організацій та визначити взаємозв'язок між рівнем розвитку креативного потенціалу і рівнем розвитку типів організаційної культури освітніх організацій.

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.** Для дослідження креативного потенціалу освітніх організацій використовувався опитувальник «Який Ваш креативний потенціал?» [9]. За допомогою опитувальника вимірювалися такі показники креативного потенціалу освітньої організації: креативність особистості персоналу; креативний підхід персоналу до розв'язання проблеми; креативність робочого середовища освітньої організації; загальний показник креативності.

Дослідження особливостей розвитку типів організаційної культури здійснювалося за методикою «Визначення типу організаційної культури» Ч. Хенді [13]. Ця методика дає можливість аналізувати такі типи організаційної культури: культура «влади», культура «ролей», культура «завдань», культура «особистості».

Вказані методики були складовими «Комплексу методик для вивчення особливостей та детермінант розвитку організаційної культури освітніх організацій», який використовувався для дослідження організаційної культури в рамках наукового проекту лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури» (2013–2015 рр., науковий керівник – проф. Л.М. Карамушка) [5].

Дослідження проводилося у 2014 році на базі загальноосвітніх навчальних закладів Київської області. В опитуванні прийняло участь 306 педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів традиційного (42,5%) та інноваційного (57,5%) типів.

Статистична обробка даних здійснювалась із використанням комп'ютерної програми SPSS (версія 13).

На **першому етапі** проведено аналіз **рівня розвитку креативного потенціалу освітніх організацій**.

Як видно із даних, наведених в *табл. 1*, рівень креативного потенціалу освітніх організацій є недостатньо високим, про що свідчить той факт, що високий рівень всіх складових креативного потенціалу в середньому виявлено менш ніж у третини опитаних (від 20,7% до 32,7%).

*Таблиця 1*

**Рівні розвитку креативного потенціалу освітніх організацій (%)**

Складові креативного потенціалу	Рівні розвитку креативного потенціалу		
	<i>Низький</i>	<i>Середній</i>	<i>Високий</i>
Креативність особистості персоналу	31,9	38,9	29,3
Креативний підхід персоналу до розв'язання проблеми	25,6	53,7	20,7
Креативність робочого середовища освітньої організації	30,2	37,1	32,7
<i>Загальний показник креативності</i>	28,6	44,8	26,6

Що стосується конкретних показників креативності за цим показником, то тут спостерігається така картина. На першому місці знаходиться «креативність робочого середовища освітньої організації» (32,7%), далі йде «креативність особистості персоналу» (29,3%) та «загальний показник креативності» (26,6%). І на останньому місці, з певним відривом, знаходиться «креативний підхід до розв'язання проблеми» (20,7%).

Очевидно, можна говорити про те, що всі показники креативного потенціалу освітніх організацій потребують свого вдосконалення. І при цьому особливу увагу потребує підвищення креативного підходу персоналу до розв'язання проблеми, який є, напевне, «найскладнішим» показником. Скоріше за все, мова йде про те, що певні показники креативності особистості персоналу і робочого середовища автоматичного не обумовлюють високі показники креативного підходу персоналу до розв'язання проблеми, а потребують спеціального навчання персоналу для оволодіння спеціальними технологіями креативного вирішення проблем,

які виникають в освітніх організаціях (наприклад, «мозковим штурмом» тощо). Це і може сприяти відходу персоналу від стереотипних, «книжних» підходів до розв'язання існуючих проблем, які базуються лише на попередньому досвіді, не вносячи «свіжих» ідей.

На **другому етапі** вивчався взаємозв'язок між рівнем розвитку креативного потенціалу освітніх організацій та «зовнішніми» характеристиками організації. Зазначимо, що з урахуванням підходу Л.М. Карамушки [5], до основних «зовнішніх» чинників організації в дослідженні було віднесено: «тип освітньої організації»; «кількість людей, які працюють в організації»; «час існування організації»; «місце розташування організації».

Відповідно, за цими характеристиками освітні організації були розподілені на такі групи: а) *за типом організації*: традиційні навчальні заклади; інноваційні навчальні заклади; б) *за кількістю людей, які працюють в організації*: до 50 працівників; від 50 до 100 працівників; понад 100 працівників; в) *за часом існування організації*: до 15 років; від 16 до 20 років; понад 20 років; г) *за місцем розташування організації*: розташовані в селі; розташовані в місті.

Як видно із *табл. 2*, існує *позитивний статистично значущий взаємозв'язок* ( $r=0,127$ ;  $p<0,05$ ) між рівнем розвитку креативного потенціалу особистості персоналу та *типом навчального закладу*. Суть такого зв'язку полягає в тому, що в інноваційних навчальних закладах рівень креативного потенціалу особистості персоналу є вищим, ніж у традиційних навчальних закладах, що обумовлено, скоріше за все, вищим рівнем використання нових, прогресивних підходів у навчальних закладах цього типу. Отже, використання в традиційних навчальних закладах інноваційних підходів, які існують в початкових закладах нового типу, дасть можливість, скоріше за все, підсилити креативність особистості персоналу таких навчальних закладів.

Таблиця 2

**Взаємозв'язок між рівнем розвитку креативного потенціалу освітніх організацій та характеристиками організації ( $r_s$ )**

Складові креативного потенціалу	Тип навчального закладу	Кількість осіб, які працюють в організації	Час існування організації	Місце розташування організації
Креативність особистості потенціалу організації	<u>0,127*</u>	-0,074	0,013	-0,033
Креативний підхід персоналу до розв'язання проблеми	0,118	-0,060	0,082	0,001
Креативність робочого середовища освітньої організації	0,064	<u>-0,186**</u>	0,053	<u>-0,137*</u>
Загальний показник креативності	0,102	<u>-0,200**</u>	0,088	-0,115

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

Разом із тим, як свідчать дані, які наведено в *табл. 2*, існує *негативний статистично значущий взаємозв'язок* між рівнем розвитку креативності робочого середовища освітньої організації ( $r=-0,186$ ;  $p<0,01$ ), загальним показником креативності освітньої організації ( $r=-0,200$ ;  $p<0,01$ ) та *кількістю людей, які працюють в організації*. Суть такого зв'язку полягає в тому, що зі збільшенням кількості людей, які працюють в освітній організації, рівень показників креативного потенціалу зменшується. Скоріше за все, це можна пояснити тим, що збільшення кількості людей в освітній організації не дає можливості для створення достатніх умов для розвитку креативності робочого середовища та загального показника креативності. Отже, врахування кількості працівників є також важливим для забезпечення креативності освітніх організацій.

Також виявлено *негативний статистично значущий взаємозв'язок* між рівнем розвитку креативності робочого середовища освітньої організації ( $r=-0,137$ ;  $p<0,05$ ) та *місцем розташування освітньої організації*. Це проявляється в тому, що в освітніх організаціях, які знаходяться в місті, рівень креативності робочого середовища є нижчим, ніж в освітніх організаціях, які знаходяться в селі. Очевидно, це може бути обумовлено тим, що освітні організації, які знаходяться в місті, є більш «урбанізованими», «технологічними», порівняно із освітніми організаціями, які знаходяться в селі, що знижує рівень креативності їх робочого середовища. В той же час, сільські освітні організації менше підпорядковані сучасним урбанізаційним процесам, є «ближчими до землі», що скоріше за все, і сприяє розвитку креативності їх робочого середовища. Отримані дані ламають, на наш погляд, стереотипи, які сьогодні існують серед певного кола людей стосовно нижчого рівня творчого потенціалу сільських освітніх організацій і свідчать, на наш погляд, навіть про необхідність певного запозичення підходів, які існують в сільських школах, в практиці діяльності міських шкіл.

У цілому, результати другого етапу *засвідчили вплив певних характеристик* організації (типу навчального закладу, кількості людей, які працюють в організації, місця розташування організації) на певні вияви креативності освітніх організацій (креативності особистості персоналу, креативності робочого середовища та загальний показник креативності). Разом із тим, не виявлено впливу жодної із характеристик

організації на вияви креативного підходу персоналу до розв'язання проблем, що ще раз, як нам здається, говорить про певний, «особливий» статус цього показника креативності. Також не виявлено впливу такої характеристики організації, як «час існування організації», на вияви жодного із показників креативного потенціалу освітньої організації.

На **третьому етапі** вивчався взаємозв'язок між рівнем розвитку креативного потенціалу освітніх організацій та типами організаційної культури.

Із даних, наведених в *табл. 3*, слідує, що в дослідженні виявлено *позитивний статистично значущий взаємозв'язок* між рівнем розвитку креативного потенціалу особистості персоналу ( $r=0,172$ ;  $p<0,01$ ), рівнем розвитку креативності робочого середовища освітньої організації ( $r=0,385$ ;  $p<0,01$ ), загальним показником креативності ( $r=0,278$ ;  $p<0,01$ ) та рівнем розвитку такого типу організаційної культури, як *культура «завдань»*.

Також, як слідує із *табл. 3*, виявлено *позитивний статистично значущий взаємозв'язок* між рівнем розвитку креативного потенціалу особистості персоналу ( $r=0,156$ ;  $p<0,05$ ), рівнем розвитку креативності робочого середовища освітньої організації ( $r=0,291$ ;  $p<0,01$ ), загальним показником креативності ( $r=0,249$ ;  $p<0,01$ ) та рівнем розвитку такого типу організаційної культури, як *культура «особистості»*.

Суть встановлених позитивних зв'язків полягає в тому, що впровадження в освітніх організаціях таких типів організаційних культур, як *культура «завдань»* та *культура «особистості»*, сприяє підвищенню рівня розвитку креативного потенціалу особистості, креативності робочого середовища освітньої організації і загального показника креативного потенціалу. Це ще раз підтверджує положення, які висловили Л.М. Карамушка, А.М. Шевченко [7], що такі типи організаційної культури, як *культура «завдань»* та *культура «особистості»*, належать до «*прогресивних*» типів організаційної культури освітніх організацій, оскільки їх упровадження в освітніх організаціях сприяє досягненню прогресивних результатів у діяльності освітніх організацій.

*Таблиця 3*

**Зв'язок між рівнем розвитку видів організаційної культури та креативним потенціалом освітніх організацій (коефіцієнт кореляції ( $r_s$ ))**

Складові креативного потенціалу	Види організаційної культури			
	Культура «влади»	Культура «ролей»	Культура «завдань»	Культура «особистості»
Креативність особистості	0,034	-0,031	<u><b>0,172**</b></u>	<u><b>0,156*</b></u>
Креативний підхід до розв'язання проблеми	-0,061	-0,087	0,083	0,112
Креативність робочого середовища	<u><b>-0,239**</b></u>	<u><b>-0,173**</b></u>	<u><b>0,385**</b></u>	<u><b>0,291**</b></u>
Загальний показник креативності	<u><b>-0,158*</b></u>	<u><b>-0,154*</b></u>	<u><b>0,278**</b></u>	<u><b>0,249**</b></u>

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

Разом із тим, у дослідженні виявлено *негативний статистично значущий взаємозв'язок* між рівнем розвитку креативності робочого середовища освітньої організації ( $r=-0,239$ ;  $p<0,01$ ), загальним показником креативного потенціалу ( $r=-0,158$ ;  $p<0,01$ ) та рівнем розвитку *культури «влади»* (*табл. 3*).

Аналогічна закономірність, тобто, *негативний статистично значущий взаємозв'язок* між рівнем розвитку креативності робочого середовища освітньої організації ( $r=-0,173$ ;  $p<0,01$ ), загальним рівнем креативності ( $r=-0,154$ ;  $p<0,05$ ) та рівнем розвитку *культури «ролей»* (*табл. 3*).

Суть встановлених негативних зв'язків полягає в тому, що впровадження в освітніх організаціях культури «влади» і культури «ролей» обумовлює зниження рівня розвитку креативного робочого середовища освітньої організації і рівня розвитку креативного потенціалу освітньої організації в цілому. І, знову ж таки, це ще раз підтверджує положення, які висловили Л.М. Карамушка, А.М. Шевченко [7], що такі типи організаційної культури, як *культура «влади»* та *культура «ролей»*, належать до «*консервативних*» типів організаційної культури освітніх організацій, оскільки їх упровадження в освітніх організаціях не сприяє досягненню інноваційних результатів у діяльності освітніх організацій.

У цілому, результати третього етапу засвідчили *наявність як позитивного, так і негативного, взаємозв'язків* між певними виявами креативності освітніх організацій (креативності особистості персоналу, креативності робочого середовища та загальний показником креативності) та певними типами організаційної культури. Разом із тим, не виявлено взаємозв'язку між виявами креативного підходу персоналу до розв'язання проблем та певними типами організаційної культури. Очевидно, такий показник креативності освітньої організації не є «чутливим» до впливу організаційної культури і потребує врахування інших характеристик організації.

**Висновки.** На основі результатів дослідження зроблено наступні висновки:

1. Рівень розвитку всіх показників креативного потенціалу освітніх організацій є *недостатнім*, особливо це стосується такого показника, як «креативний підхід персоналу до розв'язання проблеми».

2. Виявлено статистично значущий зв'язок між рівнем розвитку певних показників креативності освітніх організацій («креативності особистості персоналу», «креативності робочого середовища» та «загального показника креативності») та «зовнішніх» характеристик організації (типу навчального закладу, кількості людей, які працюють в організації, місця розташування організації).

3. Не виявлено статистично значущого зв'язку між рівнем розвитку такого показника креативного потенціалу освітніх організацій, як «*креативний підхід персоналу до розв'язання проблеми*», та «зовнішніми» характеристиками організації.

4. Не виявлено впливу такої характеристики організації, як «*час існування організації*», на вияви жодного із показників креативного потенціалу освітньої організації.

5. Встановлено, що існує *позитивний статистично значущий взаємозв'язок* між рівнем розвитку креативного потенціалу особистості персоналу, рівнем розвитку креативності робочого середовища освітньої організації, загальним показником креативності та рівнем розвитку таких «прогресивних» типів організаційної культури, як *культура «завдань» та культура «особистості»*.

6. Констатовано, що існує *негативний статистично значущий взаємозв'язок* між рівнем розвитку креативності робочого середовища освітньої організації, загальним рівнем креативності та рівнем розвитку таких «консервативних» типів організаційної культури, як *культура «влади» та культура «ролей»*.

7. Виявлені закономірності *доцільно враховувати* в практиці діяльності освітніх організацій з метою підвищення креативного потенціалу організацій та розвитку «прогресивних» типів організаційної культури.

**Перспективи подальших досліджень** полягають в аналізі взаємозв'язку креативного потенціалу освітніх організацій та складових організаційної культури («робота», «комунікації», «управління», «мотивація» і «мораль»).

#### Список використаних джерел

1. Бондарчук О.І. Самоефективність керівника освітньої організації у контексті розвитку організаційної культури / О.І. Бондарчук // Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку : тези X Ювілейної міжнародної науково-практичної конференції з організаційної та економічної психології (Київ, 24–25 квітня 2014 року) / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, М.С. Корольчука. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. – С. 22–24.
2. Завацька Н.Є. Організаційна культура як складова психологічної культури студентів вищого навчального закладу / С.Б. Кузікова, Н.Є. Завацька, О.О. Мітчикіна // Кузікова С.Б., Завацька Н.Є., Мітчикіна О.О. Психологічна культура: види, інваріанти, розвиток : монографія / [відп. ред. Г.Є. Улунова]. – Суми : ВВП «Мрія», 2014. – С. 303–327.
3. Ішук О.В. Організаційна культура вищого навчального закладу як чинник становлення професійної ідентичності студентів : автореф. ... канд. психологічних наук, спец. : 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія / О.В. Ішук. – К. : Ін-т психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2013. – 20 с.
4. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн / пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с.
5. Карамушка Л.М. Комплекс методик для вивчення особливостей та детермінант розвитку організаційної культури освітніх організацій / Л.М. Карамушка, К.В.Терещенко, В.І. Лагодзінська, В.М. Івкін, 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 : ДонДТУ, 2014. – Т. 1. – Вип. 40. – С. 9–15.
6. Карамушка Л.М. Організаційний розвиток як детермінанта розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів / Л.М. Карамушка, А.М. Шевченко // Теоретичні і прикладні проблеми психології : збірник наукових праць / [гол. ред. Завацька Н.Є.]. – Луганськ : НОУЛІДЖ, 2014. – № 1 (33). – С. 196–205.
7. 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 : ДонДТУ, 2014. – Т. 1. – Вип. 40. – С. 15–20.
8. Креденцер О.В. Підприємницький тип організаційної культури / О.В. Креденцер // 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. 39. – С. 10–15.
9. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб. : Речь, 2001. – С. 302–310.
10. Серкіс Ж.В. Технологія формування і розвитку організаційної культури закладу середньої освіти / Ж.В. Серкіс // Актуальні проблеми психології. Том I : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2002. – Ч. 6. – С. 140–145.
11. Терещенко К.В. Толерантність педагогічних працівників в контексті розвитку організаційної культури закладів освіти / К.В. Терещенко // Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України та Державного вищого навчального закладу «Запорізький національний університет» / за ред. С.Д. Масименка, Н.Ф. Шевченко, М.Г. Ткалич. – Запоріжжя : ЗНУ, 2014. – № 1(5) . – С. 104–111.
12. Управління розвитком організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів : науково-методичний посібник / за редакцією Л.М. Карамушки, А.М. Шевченко. – Біла Церква : КОПОПК, 2014. – 140 с.
13. Хэнди Ч. По ту сторону уверенности. О новом мире внутри и вокруг организаций / Ч. Хэнди. – СПб. : Питер, 2002. – 224 с.

#### Spisok vikoristanih dzherel

1. Bondarchuk O.I. Samoefektivnist' kerivnika osvith'oji organizaciji u konteksti rozvitku organizacijnoji kul'turi / O.I. Bondarchuk // Organizacijna ta ekonomichna psihologija v Ukrajin: suchasni problemi ta perspektivi rozvitku : tezi H Juvilejnoji mizhnarodnoji naukovopraktichnoji konferenciji z organizacijnoji ta ekonomichnoji psihologiji (Kijiv, 24–25 kvitnja 2014 roku) / za nauk. red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki, M.S.Korol'chuka. – K. : Kijiv. nac. torg.-ekon. un-t, 2014. – S. 22–24.
2. Zvac'ka N.Je. Organizacijna kul'tura jak skladova psihologichnoji kul'turi studentiv vishhogo navchal'nogo zakladu / S.B. Kuzikova, N.Je. Zvac'ka, O.O. Mitichkina // Kuzikova S.B., Zvac'ka N.Je., Mitichkina O.O. Psihologichna kul'tura: vidi, invarianti, rozvitok : monografija / [vidp. red. G.E. Ulunova]. – Sumi : VVP «Mrija», 2014. – S. 303–327.
3. Ishhuk O.V. Organizacijna kul'tura vishhogo navchal'nogo zakladu jak chinnik stanovlennja profesijnhoji identichnosti studentiv : avtoref. ... kand. psiho-logichnih nauk, spec. : 19.00.10 – organizacijna psihologija; ekonomichna psihologija / O.V. Ishhuk. – K. : In-t psihologiji imeni G. S. Kostjuka NAPN Ukrajin, 2013. – 20 s.
4. Kameron K. Diagnostika i izmenenie organizacionnoj kul'tury / K. Kameron, R. Kuinn / per. s angl. pod red. I.V. Andreevoj. – SPb. : Piter, 2001. – 320 s.
5. Karamushka L.M. Kompleks metodik dlja vivchennja osoblivostej ta determinant rozvitku organizacijnoji kul'turi osvithnih organizacij / L.M. Karamushka, K.V. Tereshhenko, V.I. Lagodzins'ka, V.M. Ivkin, A.M. Shevchenko // Aktual'ni problemi psihologiji: Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija : zb. nauk. prac' Institutu psihologiji imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukrajin / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. -Alchevs'k : DonDTU, 2014. – T. 1. – Vip. 40. – S. 9–15.
6. Karamushka L.M. Organizacijnij rozvitok jak determinanta rozvitku organizacijnoji kul'turi zagal'noosvithnih navchal'nih zakladiv / L.M. Karamushka, A.M. Shevchenko // Teoretichni i prikladni problemi psihologiji : zbirnik naukovih prac' / [gol. red. Zvac'ka N.C.]. – Lugans'k : NOULIDZh, 2014. – № 1 (33). – S. 196–205.
7. Karamushka L.M. «Progresivni» ta «konservativni» tipi organizacijnoji kul'turi: porivnjalnij analiz organizacijnoji kul'turi zagal'noosvithnih navchal'nih zakladiv tradicijnogo ta innovacijnogo tipiv / L.M. Karamushka, A.M. Shevchenko // Aktual'ni problemi psihologiji: Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija : zb. nauk. prac' Institutu psihologiji imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukrajin / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. - Alchevs'k : DonDTU, 2014. – T. 1. – Vip. 40. – S. 15–20.
8. Kredencer O.V. Pidprijemnic'kij tip organizacijnoji kul'turi / O.V. Kredencer // Aktual'ni problemi psihologiji: Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija : zb. nauk. prac' Institutu psihologiji imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukrajin / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. - Alchevs'k : LADO, 2013. – T. 1. – Vip. 39. – S. 10–15.
9. Praktikum po psihologii menedzhmenta i professional'noj dejatel'nosti / pod red. G.S. Nikiforova, M.A. Dmitrievoj, V.M. Snetkova. – SPb. : Rech', 2001. – S. 302–310.
10. Serkis Zh.V. Tehnologija formuvannja i rozvitku organizacijnoji kul'turi zakladu seredn'oji osviti / Zh.V. Serkis // Aktual'ni problemi psihologiji. Tom I : Social'na psihologija. Psihologija upravlinnja. Organizacijna psihologija / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. : Institut psihologiji im. G.S. Kostjuka APN Ukrajin, 2002. – Ch. 6. – S. 140–145.
11. Tereshhenko K.V. Tolerantnist' pedagogichnih pracivnikov v konteksti rozvitku organizacijnoji kul'turi zakladiv osviti / K.V. Tereshhenko // Problemi suchasnoji psihologiji : zbirnik naukovih prac' Institutu psihologiji imeni G.S.Kostjuka NAPN Ukrajin ta Derzhavnogo vishhogo navchal'nogo zakladu «Zaporiz'kij nacional'nij universitet»/ za red. S.D. Masimenka, N.F. Shevchenko, M.G. Tkalic. – Zaporizhzhja : ZNU, 2014. – № 1(5). – S. 104–111.
12. Upravlinnja rozvitkom organizacijnoji kul'turi zagal'noosvithnih navchal'nih zakladiv : naukovometodichnij posibnik / za redakciju L.M. Karamushki, A.M. Shevchenko. – Bila Cerkva : KOIPOP, 2014. – 140 s.
13. Hjendi Ch. Po tu storonu uverenosti. O novom mire vnutri i vokrug organizacij / Ch. Hjendi. – SPb. : Piter, 2002. – 224 s.
14. Shejn Je.H. Organizacionnaja kul'tura i liderstvo / [per. s angl.] ; pod red. V.A. Spivaka / Je.H. Shejn. – SPb. : Piter, 2002. – 336 s.

**Lahodzinska, V.I. The creative potential of educational organizations: the relationship with the types of organizational culture.** The article analyzes the levels of the main components of educational organizations' creative potential (creative working environment, overall creative potential, staff's creativity, staff's creative problem solving).

The author describes the components of educational organizations' creative potential in relation to organizations' characteristics (the educational organization's type, the number of people working in the organization, the length of the organization's life, and the organization's location).

The article discusses the relationship between the levels of educational organizations' creative potentials and the types of organizational culture (power culture, role culture, task culture, and personality culture).

It was found that the levels of task culture and personality culture statistically significantly correlated with the levels of staff's creative potential, educational organizations' creative working environment, as well as the overall levels of educational organizations' creativity. However, there were statistically significant negative correlations between the levels of educational organization's creative working environment, the overall level of educational organizations' creativity and the levels of power and role cultures.

*Keywords:* educational organizations; creative potential; characteristics of organization; organizational culture; types of organizational culture; power culture; role culture; task culture; personality culture.

#### Відомості про автора

Лагодзінська Валентина Іванівна, кандидат психологічних наук, науковий співробітник лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, Україна.

Lahodzinska, Valentina Ivanivna, PhD, researcher, Laboratory of Organizational Psychology, G.S. Kostyuk Institute of Psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: vlagoda@ukr.net