

Keywords: social tension, social tension in the organization, indicators of social tension in the organization, levels of social tension in the organization, psychological factors behind social tension in the organization, psychological conditions for prevention and management of social tension in the organization.

Відомості про автора

Карамушка Людмила Миколаївна, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Karamushka, Liudmila Mykolaivna, corresponding member, NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostyuk Institute of psychology of NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

УДК 316.647.5:005.32:373

Баранова В.А.

ЗВ'ЯЗОК МІЖ РІВНЕМ РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ КОЛЕКТИВІВ І ТИПАМИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПОЗАШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Баранова В.А. Зв'язок між рівнем розвитку педагогічних колективів і типами організаційної культури позашкільних навчальних закладів. У статті на основі емпіричного дослідження проаналізовано рівень інтегральних характеристик (ціннісно-організаційної зрілості, організованості, згуртованості) та загального показника діяльності педагогічних колективів позашкільних навчальних закладів. Показано представленість у позашкільних навчальних закладах таких типів організаційної культури, як культури «влади», культури «ролі», культури «завдань», культури «особистості», як у «реальному», так і в «ідеальному» вимірах. Констатовано прагнення колективів позашкільних навчальних закладів до розвитку культури «завдань». Виявлено позитивний і негативний зв'язок між інтегральними характеристиками та загальним показником діяльності педагогічних колективів і рівнем розвитку певних типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів.

Ключові слова: позашкільні навчальні заклади; загальний показник діяльності педагогічного колективу; інтегральні характеристики педагогічного колективу; ціннісно-організаційна зрілість, організованість, згуртованість; організаційна культура; типи організаційної культури.

Баранова В.А. Связь между уровнем развития педагогических коллективов и типами организационной культуры внешкольных учебных заведений. В статье на основе эмпирического исследования проанализированы уровень интегральных характеристик (ценностно-организационной зрелости, организованности, сплоченности) и общего показателя деятельности педагогических коллективов внешкольных учебных заведений. Показана представленность во внешкольных учебных заведениях таких типов организационной культуры, как культуры «власти», культуры «роли», культуры «задач», культуры «личности», как в «реальном», так и в «идеальном» измерениях. Констатировано стремление коллективов внешкольных учебных заведений к развитию культуры «задач». Выявлена положительная и отрицательная связь между интегральными характеристиками и общим показателем деятельности педагогических коллективов и уровнем развития определенных типов организационных культур внешкольных учебных заведений.

Ключевые слова: внешкольные учебные заведения; общий показатель деятельности педагогического коллектива; интегральные характеристики педагогического коллектива; ценностно-организационная зрелость, организованность, сплоченность; организационная культура; типы организационной культуры.

Постановка проблеми. Основою життєвого потенціалу організації є її культура, яка формує загальний напрям діяльності, орієнтуючи персонал у ситуації вибору цілей і засобів, виконуючи тим самим координуючу функцію. Дотримання норм, звичаїв, ритуалів, традицій, прийнятих в організації, знання історії організації, її особливостей змушує працівника відчувати приналежність до цієї організації, формує прихильність до неї, інтегрує персонал у колектив (групу, команду). Колектив, у свою чергу, відіграє величезну роль у житті кожної людини, адже насамперед у його межах задовольняється природна потреба в спілкуванні й діловій взаємодії, він стимулює творчу активність, формує прагнення до вдосконалення, створює умови для приналежності особистості до кола однодумців, у якому людина знаходить підтримку й захист, а також визнання своїх успіхів і досягнень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Типи, функції, етапи та умови розвитку організаційної культури в різних соціальних сферах, її структура, роль у формуванні особистості та колективу тощо виступали предметом спеціальних розробок *зарубіжних* [1; 12; 18 та ін.] і *вітчизняних* [6; 7; 13; 14; 15 та ін.] учених. Щодо розвитку організаційної культури освітніх організацій, то її феномен досліджували в загальній середній [6; 7; 8], вищій [6; 13] і професійно-технічній [15] освіті.

Проте, залишаються не достатньо дослідженими психологічні чинники, які впливають на рівень розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів. У наших попередніх роботах [8] проаналізовано вплив стилю керівництва управлінського персоналу та психологічних характеристик педагогічних працівників на рівень розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних

закладів. В той час, як рівень розвитку колективів позашкільних навчальних закладів та його характеристик, зокрема ціннісно-організаційної зрілості, організованості, згуртованості, як чинники розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів раніше не виступали предметом спеціального аналізу.

Актуальність проблеми та її недостатня розробленість обумовила постановку нами таких **завдань дослідження**:

1. Визначити рівень розвитку інтегральних характеристик та загального показника розвитку педагогічних колективів позашкільних навчальних закладів і їхніх психологічних характеристик.

2. Проаналізувати рівень розвитку різних типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів (у «реальній» та «ідеальній» формах).

3. Дослідити зв'язок між рівнем розвитку інтегральних характеристик та загального показника розвитку педагогічних колективів та їхніми основними характеристиками і типами організаційної культури позашкільних навчальних закладів.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. З метою дослідження *рівня розвитку колективів позашкільних навчальних закладів і їхніх характеристик* нами було використано методика В. Урського «Оцінка характеристик педагогічного колективу» [16], яка дає можливість дослідити первинні та інтегральні характеристики педагогічного колективу: 1) *ціннісно-орієнтаційної зрілості* (включає орієнтованість колективу на професійні досягнення; на розвиток способів діяльності; орієнтованість працівників на саморозвиток); 2) *організованості* (включає відповідальність; злагоженість; включеність членів колективу в управління); 3) *згуртованості* (ґрунтується на єдності орієнтацій; сумісності членів колективу; потенційній стабільності). Окрім того, на основі первинних та інтегральних характеристик визначається *загальний показник діяльності педагогічного колективу*.

Для дослідження *типу організаційної культури* позашкільних навчальних закладів використовувалась методика «Дослідження різних типів організаційної культури» Р. Харрісона [18], яка дає можливість дослідити такі типи організаційної культури, як: 1) *культура «влади»* (характеризується пріоритетом одноосібних рішень керівника, централізованим контролем ресурсів, високою документальною регламентацією трудової поведінки тощо); 2) *культура «ролі»* (притаманна глибока спеціалізація, обов'язковість виконання службових функцій, їхня чітка регламентація, адміністративний контроль службової поведінки тощо); 3) *культура «завдань»* (ґрунтується на свободі дій і достатності ресурсів, необхідних для досягнення поставленої мети, розподілі влади від професіоналізму і наявності ресурсів, оцінюванні праці за результатами тощо); 4) *культура «особистості»* (характерний мінімальний ступінь адміністрування й обмеження особистих прав і свобод, ставлення з повагою до здібностей та особистісних якостей персоналу, право виявляти ініціативу та творчість тощо) [18].

Разом із тим, методика зорієнтована на те, щоб визначити дві основні форми організаційної культури: «реальну» (таку, яка, на думку опитаних, існує в організації) та «ідеальну» (таку, яка, на думку опитаних, мала б існувати в організації). «Реальний» тип організаційної культури формується протягом тривалого часу і характеризується набутими цінностями, традиціями, правилами та нормами поведінки колективу організації (організаційна культура, яка вже сформувалася). Водночас, «ідеальна» організаційна культура визначається працівниками організації на основі вдосконалення набутих цінностей, традицій, правил і норм поведінки (організаційна культура, яку потрібно ще розвивати) [18]. У літературі зазначається, що *ступінь розбіжностей* між ними свідчить про сприятливий або несприятливий характер організаційної культури і за необхідності дає можливість визначити *напрями подальшого розвитку* організаційної культури [14].

Дослідженням було охоплено 253 педагогічні працівники 7-ми позашкільних навчальних закладів м. Білої Церкви Київської області, з них: 82 педагогічні працівники з позашкільних навчальних закладів державної форми власності і 171 педагогічний працівник із позашкільних навчальних закладів комунальної форми власності. Серед опитуваних були 28,1% чоловіків та 71,9% жінок. За віком опитувані утворили такі групи: 23,3% були віком до 30 років, 26,1% – від 31 до 40 років, 30,0% – від 41 до 50 років і 20,6% – віком понад 50 років. Щодо рівня освіти респондентів, то 78,7% опитаних мали вищу освіту, 10,7% – незакінчену вищу та 10,6% – загальну середню та середню спеціальну освіту. За посадою учасники опитування утворили такі групи: педагогічні працівники позашкільних навчальних закладів – 22,1%, спортивні тренери – 37,2, керівники гуртків – 29,6%, керівники позашкільних навчальних закладів – 11,1%.

Дослідження проводилося у 2015 році. Математична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 13).

Перший етап дослідження полягав у вивченні **рівня розвитку інтегральних характеристик та рівня розвитку загального показника діяльності педагогічних колективів позашкільних навчальних закладів**.

Щодо *інтегральних характеристик педагогічних колективів позашкільних навчальних закладів*, які визначались на основі первинних характеристик, то тут отримані такі дані (табл. 1). На високий рівень *згуртованості* педагогічних колективів вказали 41,7% респондентів, на середній рівень – 30,4%, на низький – 27,9%. Високий рівень *організованості* педагогічних колективів був зазначений 38,6% опитаними, середній – 32,7%, низький – 28,7%. На високий рівень *ціннісно-організаційної зрілості* педагогічних колективів вказали 35,1% опитаних, на середній – 32,3%, на низький – 32,7%.

Стосовно *загального показника діяльності педагогічних колективів позашкільних навчальних закладів*, то на високий рівень його розвитку вказали 38,1% опитаних, на середній – 32,4%, а на низький – 29,5% (див. табл. 1).

Таблиця 1

Рівень розвитку інтегральних характеристик та загального показника діяльності педагогічних колективів позашкільних навчальних закладів
(у % від загальної кількості опитаних)

Рівень розвитку	Загальний показник діяльності педагогічних колективів	Інтегральні характеристики педагогічних колективів		
		Ціннісно-організаційна зрілість	Організованість	Згуртованість
Низький	29,5	32,7	28,7	27,9
Середній	32,4	32,3	32,7	30,4
Високий	38,1	35,1	38,6	41,7

У цілому можемо сказати про те, що в середньому лише третина опитаних педагогічних працівників вказали на високий рівень розвитку інтегральних характеристик та загального показника діяльності педагогічних характеристик позашкільних навчальних закладів. Це свідчить про *певні резерви* у розвитку педагогічних колективів позашкільних навчальних закладів. Особливої уваги при цьому потребує така інтегральна характеристика педагогічних колективів, як *ціннісно-орієнтаційна зрілість*, яка включає, як зазначалося вище, орієнтованість колективу на професійні досягнення, на розвиток способів діяльності, орієнтованість працівників на саморозвиток, тобто характеристики, які стосуються професійного розвитку і творчості педагогічних колективів.

Другий етап дослідження передбачав вивчення **рівня розвитку різних типів організаційної культури в позашкільних навчальних закладах**.

Як видно із *табл. 2*, серед *«реальних» типів організаційної культури* позашкільних навчальних закладів переважає такий «прогресивний» тип організаційної культури, як культура «завдань», на високий рівень розвитку якої вказало 64,4% опитаних, тобто більше половини. Також достатньо велика кількість опитаних (43,7%) вказали на високий рівень розвитку такого «прогресивного» типу організаційної культури, як культура «особистості». Дещо менше опитаних (41,8%) вказали на представленість в їхніх позашкільних навчальних закладах високого рівня розвитку такого «консервативного» типу організаційної культури, як культура «ролі». І зовсім невелика кількість опитаних (14,0%) зазначили, що в їхніх позашкільних навчальних закладах представлена така «консервативна» культура, як культура «влади».

Таблиця 2

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

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

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

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

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

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

На **заключному, третьому, етапі** дослідження здійснювалося вивчення зв'язку між рівнем розвитку інтегральних характеристик та загального показника діяльності педагогічних колективів і рівнем розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів.

Як свідчать дані, представлені в *табл. 3*, виявлено *статистично значущі зв'язки* між рівнем розвитку інтегральних характеристик та загального показника діяльності педагогічних колективів позашкільних навчальних закладів і типами організаційної культури.

Таблиця 3

Зв'язок між рівнем розвитку інтегральних характеристик і загального показника розвитку педагогічних колективів і типами організаційної культури позашкільних навчальних закладів (у % від загальної кількості опитаних)

Тип організаційної культури	Загальний показник діяльності педагогічних колективів	Інтегральні характеристики педагогічних колективів			
		Ціннісно-організаційна зрілість	Організованість	Згуртованість	
«влади»	реальна	-0,483**	-0,424**	-0,468**	-0,509**
	ідеальна	-0,051	-0,053	-0,068	-0,066
«ролі»	реальна	0,134*	0,096	0,145*	0,146*
	ідеальна	-0,089	-0,135*	-0,092	-0,062
«завдань»	реальна	0,198**	0,162*	0,211**	0,225**
	ідеальна	0,164*	0,113	0,209**	0,195**
«особистості»	реальна	0,377**	0,389**	0,375**	0,362**
	ідеальна	0,124	0,129*	0,105	0,105

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

Щодо *рівня розвитку загального показника діяльності педагогічних колективів позашкільних навчальних закладів*, то, як демонструють дані табл. 3, виявлено *позитивний статистично значущий зв'язок* між та рівнем розвитку загального показника педагогічних колективів і такими типами організаційної культури, як культура «ролі», культура «завдань» й культура «особистості». Це проявляється в тому, що з підвищенням рівня розвитку загального показника діяльності педагогічних колективів позашкільних навчальних закладів зростає рівень розвитку «реальної» культури «ролі» ($r_s = 0,134$; $p < 0,05$), «реальної» культури «завдань» ($r_s = 0,198$; $p < 0,01$) та «реальної» культури «особистості» ($r_s = 0,377$; $p < 0,01$), а також «ідеальної» культури «завдань» ($r_s = 0,164$; $p < 0,05$).

Разом із тим, встановлено *негативний* статистично значущий зв'язок між рівнем розвитку загального показника діяльності педагогічних колективів і таким типом організаційної культури, як «реальна» культура «влади». Суть такої закономірності проявляється в тому, що зі зниженням рівня розвитку загального показника діяльності педагогічних колективів посилюється вплив «реальної» культури «влади» ($r_s = -0,483$; $p < 0,01$).

Стосовно *інтегральних характеристик педагогічних колективів позашкільних навчальних закладів*, то тут встановлені певні закономірності.

По-перше, суть цих закономірностей полягає в тому, що існує *позитивний статистично значущий зв'язок* між рівнем розвитку таких інтегральних характеристик педагогічних колективів, як ціннісно-організаційна зрілість ($r_s = 0,162$; $p < 0,05$), організованість ($r_s = 0,211$; $p < 0,01$), згуртованість ($r_s = 0,225$; $p < 0,01$) та «реальною» формою культури «завдань», а також між рівнем розвитку організованості ($r_s = 0,209$; $p < 0,01$) та згуртованості ($r_s = 0,195$; $p < 0,01$) та рівнем розвитку «ідеальної» форми культури «завдань».

По-друге, результати дослідження також демонструють наявність *позитивного статистично значущого зв'язку* між такими характеристиками колективу, як ціннісно-організаційна зрілість ($r_s = 0,389$; $p < 0,05$), організованість ($r_s = 0,375$; $p < 0,01$), згуртованість ($r_s = 0,362$; $p < 0,01$) і таким типом «реальним» типом культури, як «особистість». Також статистично значущий зв'язок між «ідеальною» формою культури «особистості» встановлено лише з ціннісно-організаційною зрілістю колективу позашкільних навчальних закладів ($r_s = 0,129$; $p < 0,05$).

По-третє, виявлено позитивний статистично значущий зв'язок між такими характеристиками педагогічних колективів, як згуртованість ($r_s=0,146$; $p<0,05$) та організованість ($r_s=0,145$; $p<0,05$), і таким типом організаційної культури, як «реальна» культура «ролі», а також негативний статистично значущий зв'язок між ціннісно-організаційною зрілістю та «ідеальною» культурою «ролі» ($r_s=-0,135$; $p<0,05$).

По-четверте, у ході дослідження встановлено негативний статистично значущий зв'язок між інтегральними характеристиками колективів позашкільних навчальних закладів і таким типом організаційної культури, як культура «влади». Суть такої закономірності проявляється в тому, що зниження рівня таких характеристик колективу, як ціннісно-орієнтаційна зрілість ($r_s=-0,424$; $p<0,01$), організованість ($r_s=-0,468$; $p<0,01$), згуртованість ($r_s=-0,098$; $p<0,01$) працівників позашкільних навчальних закладів підвищує рівень розвитку «реальної» культури «влади».

Проте, не виявлено статистично значущого зв'язку між характеристиками педагогічних колективів позашкільних навчальних закладів і «ідеальною» культурою «влади», що, на нашу думку, свідчить про те, що працівники позашкільних навчальних закладів не бажають підсилення впливу культури «влади». Окрім того, стосовно «ідеальної» культури «ролі», то слід вказати, що тут виявлено лише один статистично значущий зв'язок, що теж свідчить про те, що «бажаність» цього типу організаційної культури є також неоднозначною.

У цілому, отримані дані в цілому свідчать, на наш погляд, про те, що рівень розвитку педагогічних колективів відіграє достатньо важливу роль у розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів.

Висновки. На основі результатів дослідження зроблено такі висновки:

1. Встановлено *недостатній рівень* розвитку інтегральних характеристик та загального показника діяльності педагогічних колективів позашкільних навчальних закладів.

2. Констатовано *позитивний* статистично значущий взаємозв'язок між майже всіма інтегральними характеристиками та загальним показником діяльності педагогічних колективів позашкільних навчальних закладів і такими типами організаційної культури, як культура «завдань» (на «реальному» та «ідеальному» рівнях), культура «особистості» (на «реальному» рівні), культура «ролі» (на «реальному» рівні): із підвищенням рівня розвитку інтегральних характеристик та загального показника діяльності педагогічних колективів рівень розвитку таких типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів *підвищується*.

3. Виявлено *негативний* статистично значущий зв'язок між усіма інтегральними характеристиками та загальним показником діяльності педагогічних колективів позашкільних навчальних закладів і такими типами організаційної культури, як культура «влади»: із підвищенням рівня розвитку інтегральних характеристик та загального показника діяльності педагогічних колективів рівень розвитку цього типу організаційної культури позашкільних навчальних закладів *знижується*.

4. Урахування результатів дослідження може сприяти, на нашу думку, розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів.

До **перспектив подальшого дослідження** належить вивчення зв'язку між організаційно-професійними характеристиками педагогічних працівників і рівнем розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів.

Список використаних джерел

1. Армстронг М. Стратегічне управління людськими ресурсами / М. Армстронг ; пер. з англ. – М. : ИНФРА-М, 2002.
2. Виноградський М.Д. Управління персоналом : навч. посіб. / М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, А.М. Шканова. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 502 с.
3. Галкіна Т.П. Соціологія управління: від групи до команди / Т.П. Галкіна. – М. : Фінанси і статистика, 2001. – 224 с.
4. Грішнова О.А. Взаємозв'язок цінностей людини й цінностей організації в корпоративній системі / О.А. Грішнова // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – Спец. вип. : у 3 т. – Т. 1 : Соціально-трудова відносина: теорія і практика. – К. : КНЕУ, 2010. – 468 с.
5. Єлісеєва О.К. Методи та моделі в управлінні персоналом : монографія / О.К. Єлісеєва, О.О. Третьяк, В.В. Узунов ; за ред. д.е.н., проф. В.М. Узунова, к.т.н. О.К. Єлісеєвої. – Дніпропетровськ : ІМА-прес, 2006. – 188 с.
6. 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.
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 : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. – Алчевськ : ЛАДО, 2014. – С. 15–20.
8. Карамушка Л.М. Рівень розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів: зв'язок зі стилем керівництва управлінського персоналу / Л.М. Карамушка, В.А. Баранова // Організаційна психологія. Економічна психологія / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Ін-т психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. – № 1 (4). – С. 28–37.
9. Крушельницька О.В. Управління персоналом : навч. посіб. // О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К. : Кондор, 2006. – 308 с.

10. Ліфінцев Д.С. Вплив корпоративної культури на мотивацію персоналу / Д.С. Ліфінцев // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 2. – С. 154–159.
11. Ложкін Г.В. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика : навч. посіб. / Г.В. Ложкін, Н.І. Пов'якель. – К. : ВО «Професіонал», 2006. – 416 с.
12. Организационная психология / под ред. П.К. Власова, С.А. Маничева, Г.В. Суходольского. – СПб. : Изд-во С.-Петербургского ун-та ; Харьков : Гуманитарный центр, 2008. – 480 с.
13. Поліщук Т.П. Розвиток організаційної культури професійно-технічного навчального закладу – провідний чинник управлінської діяльності / Т.П. Поліщук // Розвиток сучасної освіти: теорія, практика, інновації : м-ли Міжнар. наук.-практ. конференції. – К. : Міленіум, 2015. – С. 170–172.
14. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури : монографія [Електронний ресурс] / Л. М. Карамушка, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л.М. Карамушки. – К. : Педагогічна думка, 2015. – 288 с. – Режим доступу : <http://lib.iitta.gov.ua/10087/>
15. Сняданко І.І. Соціально-психологічні умови формування організаційної культури промислового підприємства [Текст] : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / І.І. Сняданко ; Ін-т психології ім. Г. С.Костюка АПН України. – К., 2007. – 333 с.
16. Уруський В. Оцінка характеристик педагогічного колективу // Педагогічна діагностика : методичні рекомендації / [укл. В. Уруський]. – Тернопіль, 2012. – С. 108–112.
17. Шаталова Н.И. Управление персоналом на производстве : учеб. пособ. для вузов / под ред. Н.И. Шаталовой, Н.М. Бурносова. – М. : Юнити, 2003. – 430 с.
18. Харрисон Р. Исследование различных типов организационной культуры / Культура организации : учебное пособие // А.Н. Чаплина, Т.А. Вашко. – Красноярск : Красноярский коммерческий ин-т, 1996. – 164 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Armstronh M. Stratehichne upravlinnya lyuds'kymy resursamy / M. Armstron ; per. z anhл. – М. : YNFRA-M, 2002.
2. Vynohrads'kyu M.D. Upravlinnya personalom : navch. posib. / M.D. Vynohrads'kyu, A.M. Vynohrads'ka, A.M. Shkanova. – К. : Tsentr uchbovoyi literatury, 2009. – 502 s.
3. Halkina T.P. Sotsiolohiya upravlinnya: vid hrupy do komandy / T.P. Halkina. – М. : Finansy i statystyka, 2001. – 224 s.
4. Hrishnova O.A. Vzayemozv'yazok tsinnostey lyudyny u tsinnostey orhanizatsiyi v korporatyvnyi systemi / O.A. Hrishanova // Formuvannya rynkovoyi ekonomiky : zb. nauk. prats'. – Spets. vyp. : u 3 t. – Т. 1 : Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya i praktyka. – К. : KNEU, 2010. – 468 s.
5. Yelisyeyeva O.K. Metody ta modeli v upravlinni personalom: monohrafiya / O.K. Yelisyeyeva, O.O. Tret'yak, V.V. Uzunov; za red. d.e.n., prof. V.M. Uzunova, k.t.n. O.K. Yelisyeyevoyi. – Dnipropetrovs'k : IMA-pres, 2006. – 188 s.
6. Ishchuk O.V. Orhanizatsiyna kul'tura vyshchoho navchal'noho zakladu yak chynnyk stanovlennya profesiynoi identychnosti studentiv : avtoref. ... kand. psykholohichnykh nauk, spets. : 19.00.10 – orhanizatsiyna psykholohiya; ekonomichna psykholohiya / O.V. Ishchuk. – К. : In-t psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, 2013. – 20 s.
7. Karamushka L.M. «Prohresyvni» ta «konservatyvni» typy orhanizatsiynoi kul'tury: porivnyal'nyy analiz orhanizatsiynoi kul'tury zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv tradytsiynoho ta innovatsiynoho typiv / L.M. Karamushka, A.M. Shevchenko // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi im. H.S. Kostyuka APN Ukrayiny ; za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – К. – Alchevs'k : LADO, 2014. – S. 15–20.
8. Karamushka L.M. Riven' rozvytku typiv orhanizatsiynoi kul'tury pozashkil'nykh navchal'nykh zakladiv: zv'yazok zi stylem kerivnyts'tva upravlinskoho personalu / L.M. Karamushka, V.A. Baranova // Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya / za nauk. red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – К. : In-t psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, 2016. – № 1 (4). – S. 28–37.
9. Krushel'nyts'ka O.V. Upravlinnya personalom : navch. posib. // O.V. Krushel'nyts'ka, D.P. Mel'nychuk. – К. : Kondor, 2006. – 308 s.
10. Lifintsev D.S. Vplyv korporatyvnoyi kul'tury na motyvatsiyu personalu / D.S. Lifintsev // Aktual'ni problemy ekonomiky. – 2006. – № 2. – S. 154–159.
11. Lozhkin H.V. Psykholohiya konfliktu: teoriya i suchasna praktyka : navch. posib. / H.V. Lozhkin, N.I. Povyakel'. – К. : VO «Profesional», 2006. – 416 s.
12. Organizacionnaja psihologija / pod red. P.K. Vlasova, S.A. Manicheva, G.V. Suhodol'skogo. – SPb. : Izd-vo S.-Peterburgskogo un-ta ; Har'kov : Gumanitarnyj centr, 2008. – 480 s.
13. Polishchuk T.P. Rozvytok orhanizatsiynoi kul'tury profesiyno-tekhnichnoho navchal'noho zakladu – providnyy chynnyk upravlinskoyi diyal'nosti / T.P. Polishchuk // Rozvytok suchasnoyi osvity: teoriya, praktyka, innovatsiyi : m-ly Mizhnar. nauk.-prakt. konferentsiyi. – К. : Milenium, 2015. – S. 170–172.
14. Psykholohichni determinanty rozvytku orhanizatsiynoi kul'tury: monohrafiya [Elektronnyy resurs] / L. M. Karamushka, O.V. Kredentser, K.V. Tereshchenko [ta in.] ; za red. L.M. Karamushky. – К. : Pedagogichna dumka, 2015. – 288 s. – Rezhym dostupu : <http://lib.iitta.gov.ua/10087/>
15. Snyadanko I.I. Sotsial'no-psykholohichni umovy formuvannya orhaniza-tsiyoi kul'tury promyslovoho pidpryyemstva [Tekst] : dys. ... kand. psykhol. nauk : 19.00.05 / I.I. Snyadanko ; In-t psykholohiyi im. H. S.Kostyuka APN Ukrayiny. – К., 2007. – 333 s.
16. Urus'kyu V. Otsinka kharakterystyk pedahohichnoho kolektyvu // Pedahohichna diahnostyka: metodychni rekomendatsiyi / [ukl. V. Urus'kyu]. – Ternopil', 2012. – S. 108–112.
17. Shatalova N.I. Upravlenie personalom na proizvodstve : ucheb. posob. dlja vuzov / pod red. N.I. Shatalovoj, N.M. Burnosova. – М. : Juniti, 2003. – 430 s.
18. Harrison R. Issledovanie razlichnyh tipov organizacionnoj kul'tury / Kul'tura organizacii : uchebnoe posobie // A.N. Chaplina, T.A. Vashko. – Krasnojarsk : Krasnojarskij kommercheskij in-t, 1996. – 164 s.

Baranova, V.A. Relationship between the levels of development of educational collectives and types of organizational culture of extracurricular educational institutions. On the basis of empirical research, the author analyzes the levels of extracurricular educational institution teaching staff's integral characteristics (value-organizational maturity, organization, cohesion) and overall performance. The author analyzes the types of organizational culture found in extracurricular educational institutions (power culture, role culture, task culture and person culture) both in the real and ideal dimensions, with task culture being the leading type of organizational culture.

Almost all extracurricular educational institution teaching staff's integral characteristics and overall performance have been shown to have statistically significant positive correlations with task culture (at the real and ideal levels), person culture (at the real level) and role culture (at the real level): as teaching staff's integral characteristics and overall performance increase, the levels of these types of organizational culture in extracurricular educational institutions increase, too.

All the extracurricular educational institution teaching staff's integral characteristics and overall performance have been found to statistically negatively correlate with power culture: as teaching staff's integral characteristics and overall performance increase, this type of organizational culture in extracurricular educational institutions decreases.

Keywords: extracurricular educational institutions; a general indicator of the teaching staff; integral characteristics of the teaching staff; value-organizational maturity, organization, unity; organizational culture; types of organizational cultures.

Відомості про автора

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

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

E-mail: vic_baranova@ukr.net

УДК 005.32:373

Брюховецька О.В.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ СФОРМОВАНOSTІ ПРОФЕСІЙНОЇ ТОЛЕРАНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ: СУТНІСТЬ ТА РІВНІ АНАЛІЗУ

Брюховецька О.В. Організаційно-психологічні чинники сформованості професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів: сутність та рівні аналізу. У публікації систематизовано організаційно-психологічні чинники, які впливають на сформованість професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів на макрорівні (рівень суспільства), мезорівні (рівень організації) та мікрорівні (рівень особистості).

До чинників макрорівня віднесено регіон, в якому розташовані загальноосвітні навчальні заклади, до чинників мезорівня віднесено тип загальноосвітніх навчальних закладів, якими керують респонденти, до чинників мікрорівня віднесені кілька підгруп: стаж управлінської діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів, стать керівників загальноосвітніх навчальних закладів, вік керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Підкреслено необхідність врахування в процесі формування професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів впливу всіх вище зазначених факторів.

Ключові слова: керівники загальноосвітніх навчальних закладів, професійна толерантність, організаційно-психологічні чинники, чинники макрорівня, чинники мезорівня, чинники мікрорівня.

Брюховецкая А.В. Организационно-психологические факторы сформированности профессиональной толерантности руководителей общеобразовательных учебных заведений: сущность и уровни анализа. В публикации систематизированы организационно-психологические факторы, которые влияют на сформированность профессиональной толерантности руководителей общеобразовательных учебных заведений на макроуровне (уровень общества), мезоуровне (уровень организации) и микроуровне (уровень личности).

К факторам макроуровня отнесен регион, в котором расположены общеобразовательные учебные заведения, к факторам мезоуровня отнесен тип общеобразовательных учебных заведений, которыми руководят респонденты, к факторам микроуровня отнесены несколько подгрупп: стаж управленческой деятельности руководителей общеобразовательных учебных заведений, пол руководителей общеобразовательных учебных заведений, возраст руководителей общеобразовательных учебных заведений.

Подчеркнута необходимость учета в процессе формирования профессиональной толерантности руководителей общеобразовательных учебных заведений влияния всех выше отмеченных факторов.

Ключевые слова: руководители общеобразовательных учебных заведений, профессиональная толерантность, организационно-психологические факторы, факторы макроуровня, факторы мезоуровня, факторы микроуровня.

Постановка проблеми. Сучасний керівник добре розуміє, що успіх у професійній діяльності визначається як високими, так і людськими відносинами. Особливу актуальність придбає *проблема вивчення толерантності у сфері освіти.*

Керівникові загальноосвітнього навчального закладу потрібно уміти бути посередником між різними людьми. Для цього потрібне терпіння, розуміння, прийняття того, що відбувається, мотивації поведінки протилежних сторін, уміти конструктивно і толерантно взаємодіяти. Толерантний керівник чітко