

**ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ:
ЗВ'ЯЗОК МІЖ РІВНЕМ РОЗВИТКУ
І ЧИННИКАМИ МЕЗО- ТА МІКРОРІВНЯ**

Карамушка Л.М. Організаційна культура освітніх організацій: зв'язок між рівнем розвитку і чинниками мезо- та мікрорівня. У статті на основі емпіричного дослідження проаналізовано рівень розвитку складових ("робота", "комунікації", "управління", "мотивація і мораль") і загального показника організаційної культури освітніх організацій. Обґрунтовано чинники, які можуть впливати на оцінку рівня розвитку організаційної культури: а) мезорівня (тип освітньої організації; кількість людей, які працюють в організації; час існування організації; місце розташування організації); б) мікрорівня: організаційно-професійні (посадово-кваліфікаційні; освітньо-стажеві; стимулюючі) та соціально-демографічні (вік, стать, сімейний стан) характеристики персоналу. Розкрито зв'язок між рівнем розвитку організаційної культури і чинниками мезо- та мікрорівня (як самостійними показниками, так і їх загальною взаємодією).

Ключові слова: освітні організації; організаційна культура; складові організаційної культури; індекс організаційної культури; чинники мезорівня; чинники мікрорівня.

Карамушка Л.М. Организационная культура образовательных организаций: связь между уровнем развития и факторами мезо- и микроуровня. В статье на основе эмпирического исследования проанализирован уровень развития составляющих ("работа", "коммуникации", "управления", "мотивация и мораль") и общего показателя организационной культуры образовательных организаций. Обоснованы факторы, которые могут влиять на оценку уровня развития организационной культуры: а) мезоуровня (тип образовательной организации; количество людей, которые работают в организации; время существования организации; место расположения организации); б) микроуровня: организационно-профессиональные (должностно-квалификационные; образовательно-стажевые; стимулирующие) и социально-демографические (возраст, пол, семейное положение) характеристики персонала. Раскрыта связь между уровнем развития организационной культуры и факторами мезо- та микроуровня (как самостоятельными показателями, так и их общим взаимодействием).

Ключевые слова: образовательные организации; организационная культура; составляющие организационной культуры; индекс организационной культуры; факторы мезоуровня; факторы микроуровня.

Постановка проблеми. Важливим напрямком забезпечення ефективності діяльності освітніх організацій є врахування психологічних чинників та умов, які можуть сприяти більш успішному досягненню цілей освітніх організації та задоволенню потреб персоналу. Важливе місце серед них займає організаційна культура.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Як свідчить аналіз зарубіжних [3; 15] та вітчизняних [1; 2; 11; 13] джерел, проблема організаційної культури знайшла певне відображення в сучасній психологічній літературі. Розкрито сутність і структуру організаційної культури [3; 14; 15], її види [7], функції [2], визначено діагностичний інструментарій для вимірювання організаційної культури [3], підходи до управління організаційною культурою [11]. Окрім того, показано особливості впливу організаційної культури на різні аспекти діяльності персоналу і організації: інноваційну активність персоналу [10], конкурентоздатність організації [1], професійну ідентичність персоналу [2], акмеологічну культуру майбутнього професіонала [12] та ін.

Разом із тим, не менш важливою залишається проблема вивчення чинників, які впливають на розвиток організаційної культури, зокрема, тих, які, згідно з розробленою нами класифікацією [4], належать до мезорівня (рівня організації) та мікрорівня (рівня особистості).

Виходячи із актуальності проблеми та її недостатньої розробки, нами визначено таку **мету дослідження**: з'ясувати рівень розвитку організаційної культури освітніх організацій та визначити зв'язок між чинниками мезо- та мікрорівня

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Дослідження особливостей розвитку організаційної культури здійснювалося за методикою «Оцінка рівня організаційної культури» І. Ладанова [8]. Ця методика дає можливість аналізувати такі показники: а) основні компоненти організаційної культури: «робота», «комунікації», «управління», «мотивація і мораль», що досліджуються за такими рівнями: «прекрасний», «мажорний», «помітний смуток», «спадаючий»; б) загальний показник розвитку організаційної культури, в якому визначаються такі рівні: «дуже високий», «високий», «середній», «має тенденцію до деградації». Зауважимо, що основні компоненти організаційної культури відображають такий зміст: а) «робота» – ставлення учасників навчально-виховного процесу до роботи і робочого середовища; б) «комунікації» – якість внутрішньоорганізаційних комунікацій; в) «управління» – стан управлінської культури; г) «мотивація і мораль» – домінуюча мотивація і мораль.

У дослідженні взяли участь керівники та педагогічні працівники традиційних та інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів різних областей України. Усього дослідженням було охоплено понад 1000 керівників та педагогічних працівників.

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

Дослідження виконано 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). Дослідження проведено у 2014 р.

На **першому етапі** проведено аналіз рівня розвитку основних складових та загального показника організаційної культури освітніх організацій.

У процесі дослідження було визначено рівень розвитку *компонентів організаційної культури*: «робота», «комунікації», «управління», «мотивація і мораль» (табл. 1).

Таблиця 1

Рівні розвитку складових організаційної культури освітніх організацій (%)

Складові організаційної культури	Рівні розвитку складових організаційної культури			
	«Спадаючий»	«Помітний смуток»	«Мажорний»	«Прекрасний»
Робота	1,1	3,6	66,8	28,5
Комунікації	0,2	2,2	30,4	67,3
Управління	0,3	2,5	49,8	47,3
Мотивація і мораль	0,3	3,1	43,7	52,9

Дані, які представлені в табл. 1, свідчать про те, що значна частина педагогічних працівників (від 28,5% до 67,3%) вказали на «прекрасний» (високий) рівень розвитку всіх компонентів організаційної культури освітніх організацій («робота», «комунікації», «управління», «мотивація і мораль»). Це можна оцінити як позитивний факт. Разом із тим, можна стверджувати, що такий компонент організаційної культури, як «робота», значно відстає (в середньому вдвічі) від інших компонентів організаційної культури, таких як «комунікації», «управління», «мотивація і мораль» (відповідно 28,5% опитаних проти 67,3% («комунікації»), 47,3% («управління»), 52,9% («мотивація і мораль»)) опитаних.

Отже, одним із резервів розвитку організаційної культури освітніх організацій є, на нашу думку, посилення такого компонента організаційної культури, як «робота». Це може проявлятися в формуванні в керівників та педагогічних працівників позитивного ставлення до своєї роботи, уведенні інноваційних форм і методів роботи у власну професійну діяльність тощо.

Певного посилення, як показали результати дослідження, також потребує і такий компонент організаційної культури, як «управління», досягнути чого можна в результаті використання, на наш погляд, лідерських підходів до управління, партнерських принципів управління та командного підходу до організації роботи.

Щодо рівня розвитку «індексу організаційної культури», то дослідження показало, що організаційна культура персоналом освітніх організацій оцінюється в цілому позитивно (табл. 2). Так, більшість опитаних оцінюють рівень розвитку «індексу організаційної культури», як «дуже високий» (47,6%) або «високий» (49,5%).

Таблиця 2

Рівні розвитку індексу організаційної культури освітніх організацій (%)

Індекс організаційної культури	%
Має тенденцію до деградації	0,3
Середній	2,6
Високий	49,5
Дуже високий	47,6

Отже, скоріше за все, можна говорити про необхідність не стільки підвищення оцінки опитуваними загального рівня організаційної культури освітніх організацій, стільки про посилення значущості для персоналу освітніх організацій окремих складових організаційної культури.

На другому етапі вивчався взаємозв'язок між рівнем розвитку основних складових та загального показника організаційної культури освітніх організацій та чинниками мезорівня (чинниками організації).

Цей етап дослідження здійснювався за допомогою кореляційного аналізу.

Зазначимо, що чинники мезорівня в контексті аналізу організаційної культури можна розподілити, на наш погляд, на дві основні групи: а) «зовнішні» (які стосуються формально-функціональних характеристик організації, наприклад, структурно-організаційних та просторово-організаційних характеристик); б) «внутрішні» (які стосуються психологічних характеристик організації, наприклад, рівень організаційного розвитку, творчий потенціал організації тощо). Деякі із них знайшли певне висвітлення в літературі [5; 6; 9; 13; 15], але більшість потребують свого

вивчення. У цьому дослідженні нами проаналізовано “зовнішні” чинники мезорівня. Зазначимо, що з урахуванням існуючих в літературі підходів [4], до даних чинників нами було віднесено: «тип освітньої організації»; «кількість людей, які працюють в організації»; «час існування організації»; «місце розташування організації».

Відповідно, за характеристиками організації (чинниками мезорівня) 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 впливає із даних, які представлено з *табл. 3*, виявлено зв'язок між рівнем розвитку окремих складових організаційної культури та «індексом організаційної культури» освітніх організацій та низкою характеристик організації (із 20 показників статистично значущий зв'язок виявлено за 7 показниками, тобто майже за однією третиною).

Таблиця 3

Взаємозв'язок між рівнем розвитку складових організаційної культури освітніх організацій та чинниками організації (r_s)

Складові організаційної культури	Тип навчального закладу	Кількість осіб, які працюють в організації	Час існування організації	Місце розташування організації
Робота	<u>0,098*</u>	-0,004	-0,042	0,041
Комунікації	0,062	-0,060	-0,068	0,052
Управління	0,012	<u>-0,083*</u>	<u>-0,105**</u>	<u>0,094*</u>
Мотивація і мораль	0,038	<u>-0,094*</u>	<u>-0,086*</u>	0,071
Індекс організаційної культури	0,050	-0,063	<u>-0,102*</u>	0,079

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

Як впливає із даних, які представлено з *табл. 3*, найбільша кількість статистично значущих зв'язків виявлено за таким показником, як «час існування організації». Так, виявлено *зворотний (негативний) зв'язок* між рівнем розвитку таких складових організаційної культури, як «управління» ($p < 0,01$), «мотивація і мораль» ($p < 0,05$) та «індексом організаційної культури» ($p < 0,05$) та «часом існування організації». Це проявляється в тому, що в міру збільшення часу існування в організації вказані показники організаційної культури знижуються.

Такий самий, *зворотний (негативний), зв'язок* виявлено і щодо такого чинника, як «кількість осіб, які працюють в організації»: в міру підвищення кількості працівників оцінка рівня розвитку таких складових організаційної культури, як «управління» ($p < 0,05$) і «мотивація і мораль» знижується ($p < 0,05$) (*табл. 3*).

Щодо впливу такого чинника, як *«тип навчального закладу»*, то тут спостерігається менш «рельєфна» картина: вплив цього чинника проявляється лише за окремою складовою організаційної культури, якою є «робота» ($p < 0,05$). Суть такого зв'язку є *прямим (позитивним)*: в міру переходу від традиційних до інноваційних навчальних закладів рівень оцінки «роботи» підвищується (*табл. 3*). Це є особливо значущим, оскільки, як зазначалось вище, в цілому по масиву рівень оцінки такої складової організаційної культури, як «робота», значно нижче, порівняно з іншими складовими. Отже, використання інноваційних підходів до роботи, як це спостерігається в інноваційних типах навчальних закладів, дійсно може сприяти підвищенню оцінки персоналом провідної, на наш погляд, складової організаційної культури, якою є «робота».

Щодо впливу такого чинника, як *«місце розташування організації»*, то тут спостерігається також менш виражена картина: вплив цього чинника проявляється лише за окремою складовою організаційної культури, якою є «управління» ($p < 0,05$). Суть *такого, прямого (позитивного)*, зв'язку полягає в тому, що в організаціях, які розміщені в місті, такий показник оцінюється вище (*табл. 3*).

В цілому, результати дослідження показали *наявність зв'язку, хоча і помірно вираженого, між рівнем розвитку організаційної культури і характеристиками організації*. Такий вплив може мати як позитивний, так і негативний характер. Найбільш «чутливою» до впливу характеристик організації є так складова організаційної культури, як «управління» (із 4 складових організаційної культури статистично значущий зв'язок зафіксовано за 3 складовими).

На **третьому етапі** вивчався зв'язок між рівнем розвитку загального показника організаційної культури освітніх організацій та спільним впливом двох характеристик організації (між собою). Цей етап дослідження здійснювався за допомогою дисперсійного аналізу, який дає можливість проаналізувати спільний вплив двох і більше чинників на прояви певного феномену.

Як показали результати дослідження, найбільшу кількість статистично значущих зв'язків (чотири) виявлено при взаємодії такої характеристики організації, як *«тип навчального закладу»* з іншими чинниками («кількістю осіб, які працюють в організації»; «часом існування організації»; «статтю персоналу» та «сімейним станом персоналу»).

Так, у процесі дослідження виявлено *спільний вплив таких чинників, як «тип навчального закладу» та «кількість осіб, які працюють в організації» на оцінку персоналом рівня розвитку «індексу організаційної культури»* ($p < 0,05$) (*рис. 1*).

Дані, які представлено на *рис. 1*, свідчать про те, що збільшення кількості осіб, які працюють в інноваційних освітніх організаціях, призводить до зменшення оцінки рівня розвитку «індексу організаційної культури». В той час, як збільшення кількості осіб, які працюють в традиційних освітніх організаціях, призводить до поступового підвищення оцінки рівня розвитку «індексу організаційної культури». Очевидно, це обумовлено тим, що в інноваційних навчальних персонал більш критично ставиться до організації їх діяльності, як у суто професійному, так і в соціальному плані. Отже, збільшення кількості працівників в традиційних освітніх організаціях потребує особливої уваги з боку адміністрації в контексті розвитку організаційної культури.

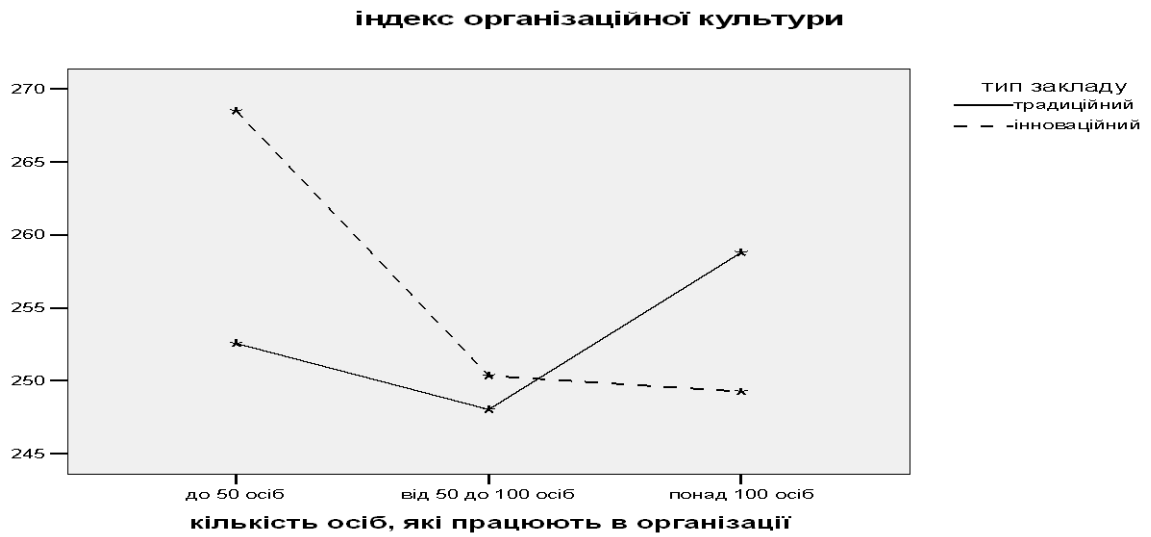


Рис. 1. Вплив чинників «тип навчального закладу» та «кількість осіб, які працюють в організації» на оцінку персоналом рівня розвитку «індексу організаційної культури» освітніх організацій

Окрім того, у процесі дослідження виявлено *спільний вплив таких чинників, як «тип навчального закладу» та «час існування організації»* на оцінку персоналом рівня розвитку «індексу організаційної культури» ($p < 0,05$) (рис. 2).

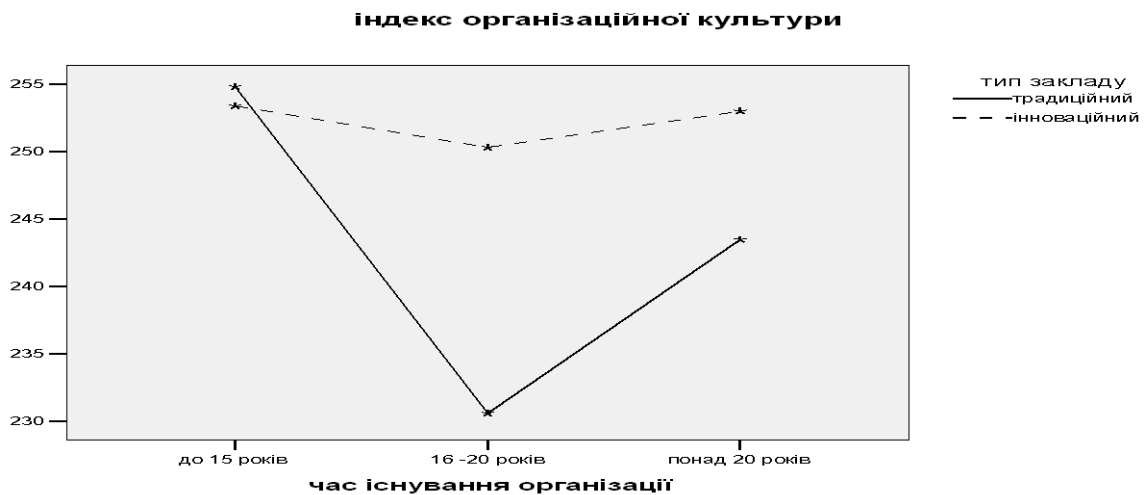


Рис. 2. Вплив чинників «тип навчального закладу» і «час існування організації» на оцінку персоналом рівня розвитку «індексу організаційної культури» освітніх організацій

Результати, які представлено на рис. 2, говорять про те, що збільшення часу існування інноваційних освітніх організацій практично не впливає на оцінку персоналом рівня розвитку «індексу організаційної культури». В той час, збільшення часу існування традиційних освітніх організацій призводить до зниження оцінки персоналом рівня розвитку «індексу організаційної культури» в період від 16 до 20 років (що, напевне, свідчить про особливий статус цього

періоду в життєдіяльності освітніх організацій), з подальшим підвищенням оцінки цього показника в період існування організації понад 20 років. Очевидно, можна говорити про те, що традиційні освітні організації потребують більшої уваги в процесі часової динаміки їх діяльності щодо розвитку організаційної культури.

Отже, така характеристика організації, як «тип навчального закладу», при оцінці персоналом освітніх організацій рівня розвитку організаційної культури певною мірою взаємодіє також з іншими характеристиками організації,

Далі проаналізуємо спільний, разом з іншими чинниками, вплив на оцінку рівня розвитку організаційної культури такої характеристики організації, як «час існування організації». Як показали результати дослідження, тут виявлено статистично значущі зв'язки з «типом навчального закладу» та «місцем розташування навчального закладу».

Спільний вплив чинників «час існування організації» і «тип навчального закладу» уже було розглянуто вище, тому розглянемо вплив інших чинників.

У процесі дослідження виявлено *спільний вплив таких чинників, як «час існування організації» і «місце розташування організації»* на оцінку персоналом рівня розвитку «індексу організаційної культури» ($p < 0,01$) (рис. 3).



Рис. 3. Вплив чинників «час існування організації» і «місце розташування організації» на оцінку персоналом рівня розвитку «індексу організаційної культури» освітніх організацій

Результати, які представлено на рис. 3, говорять про те, що збільшення часу існування освітніх організацій, які знаходяться у місті, в цілому негативно впливає на оцінку персоналом рівня розвитку «індексу організаційної культури», особливо, в період існування від 16 до 20 років. В той же час, збільшення часу існування освітніх організацій, які знаходяться у селі, призводить до ледве помітно зниження оцінки рівня розвитку «індексу організаційної культури» в період від 16 до 20 років (що, напевне, ще раз свідчить про особливий статус цього періоду в життєдіяльності освітніх організацій), з різко вираженим подальшим підвищенням в оцінці цього показника в період існування організації понад 20 років. Очевидно, можна говорити про те, що міські школи потребують виражених інноваційних підходів (нових ідей розвитку, структурних змін тощо) в міру набуття ними «часового статусу», в той час як у

сільських школах це, навпаки, сприяє підвищенню рівня оцінки загального показника організаційної культури.

І, насамкінець, проаналізуємо спільний, разом з іншими чинниками, вплив на оцінку рівня розвитку організаційної культури такої характеристики організації, як **«кількість осіб, які працюють в організації»**. Як показали результати дослідження, тут виявлено статистично значущі зв'язки з **«типом навчального закладу» та «місцем розташування навчального закладу»**.

Оскільки спільний вплив такого чинника разом із чинником «тип навчального закладу» уже було розглянуто раніше, то тут проаналізуємо *спільний вплив таких чинників, як «кількість осіб, які працюють в організації» і «місце розташування організації»* на оцінку персоналом рівня розвитку «індексу організаційної культури» (рис. 4).

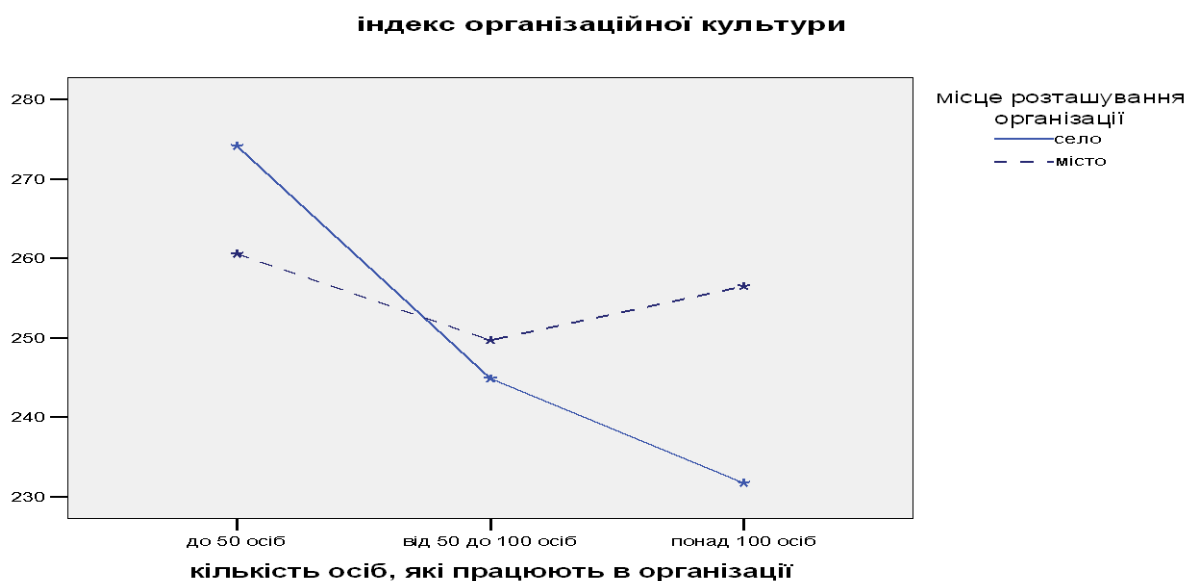


Рис. 4. Вплив чинників «кількість осіб, які працюють в організації» і «місце розташування організації» на оцінку персоналом рівня розвитку «індексу організаційної культури» освітніх організацій

Як видно з *рис. 4*, збільшення кількості осіб, які працюють в освітніх організаціях, що знаходяться у місті, практично не впливає на оцінку розвитку «індексу організаційної культури». В той час, як збільшення кількості осіб, які працюють в освітніх організаціях, що знаходяться в селі, призводить до поступового зниження рівня розвитку «індексу організаційної культури». Очевидно, це обумовлено тим, що в сільській місцевості загальноосвітні навчальні заклади «розкидані» по кількох невеликих селах, що утруднює взаємодію між цими підрозділами і знижує розвиток організаційної культури в цілому.

Таким чином, дослідження виявило *вплив характеристик організації*, які можуть виступати як окремі чинники або взаємодіяти з іншими чинниками, на оцінку персоналом рівня розвитку організаційної культури освітніх організацій.

На **четвертому етапі** вивчався взаємозв'язок між рівнем розвитку основних складових та загального показника організаційної культури освітніх організацій та організаційно-професійними чинниками.

Зазначимо, що з урахуванням практики діяльності освітніх організацій *організаційно-професійні чинники розвитку організаційної культури* були розподілені на три основні групи: а) посадово-кваліфікаційні; б) освітньо-стажеві; в) стимулюючі. Підкреслимо, що мова йде про певні характеристики персоналу освітніх організацій, які можуть обумовлювати рівень розвитку організаційної культури освітніх організацій.

Проаналізуємо спочатку зв'язок між рівнем розвитку основних складових та загального показника організаційної культури освітніх організацій та *посадово-кваліфікаційними характеристиками персоналу* (табл. 4).

Зазначимо, що за посадово-кваліфікаційними характеристиками (чинниками) опитувані були розподілені на такі групи: а) *за посадою*: педагогічні працівники початкової школи; педагогічні працівники середньої школи; педагогічні працівники старшої школи; управлінський склад освітніх організацій; б) *за кваліфікаційною категорією*: спеціаліст; спеціаліст I або II категорії; спеціаліст вищої категорії; в) *за педагогічним званням*: відсутність звання; старший учитель або викладач; методист.

Як слідує із даних, які представлено з *табл. 4*, виявлено зв'язок між рівнем розвитку основних складових та загального показника організаційної культури освітніх організацій та таким чинником, як *“посада”*. Це проявляється в тому, що по мірі підвищення в посаді персоналу освітніх організацій (від педагогічного працівника початкової школи до керівника освітньої організації) оцінка рівня розвитку всіх складових організаційної культури (*“робота”, “комунікації”, “управління”, “мотивація і мораль”*) та *“індексу організаційної культури”* підвищується ($p < 0,01$).

Таблиця 4

**Взаємозв'язок між рівнем розвитку організаційної культури
освітніх організацій та організаційно-професійними чинниками
(посадово-кваліфікаційними) (r_s)**

Складові організаційної культури	Посада	Кваліфікаційна категорія	Педагогічне звання
Робота	<u>0,132**</u>	<u>0,100*</u>	<u>0,084*</u>
Комунікації	<u>0,139**</u>	<u>0,082*</u>	0,049
Управління	<u>0,132**</u>	<u>0,128**</u>	0,067
Мотивація і мораль	<u>0,126**</u>	<u>0,088*</u>	<u>0,090*</u>
<i>Індекс організаційної культури</i>	<u>0,144**</u>	<u>0,115**</u>	0,078

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

Така ж сама ситуація спостерігається і щодо такого чинника, як *«кваліфікаційна категорія»*: по мірі підвищення кваліфікаційної категорії персоналу освітніх організацій (від спеціаліста до спеціаліста вищої категорії) оцінка рівня розвитку всіх складових організаційної культури та її загального показника підвищується ($p < 0,05$; $p < 0,01$) (див. *табл. 4*).

Щодо впливу такого чинника, як *«педагогічного звання»*, то ту спостерігається менш «рельєфна» картина: позитивний вплив педагогічного звання (від його відсутності або

підвищення від старшого вчителя до методиста) спостерігається лише за окремими складовими організаційної культури (“робота”, “мотивація і мораль”) ($p < 0,05$) (див. *табл. 4*).

В цілому, результати дослідження показали досить *вагомий вплив* посадово-кваліфікаційних характеристик персоналу на оцінку рівня розвитку організаційної культури освітніх організацій.

Далі висвітлимо дані, які стосуються зв'язку між рівнем розвитку основних складових та загального показника організаційної культури освітніх організацій та *освітньо-стажевими характеристиками персоналу* (*табл. 5*).

Зазначимо, за освітньо-стажевими характеристиками (чинниками) педагогічні працівники були розподілені на такі групи: а) *за рівнем освіти*: з загальною середньою, середньою спеціальною та незакінченою вищою освітою; із вищою освітою; б) *за типом освіти*: з гуманітарною освітою; з технічно-економічною освітою; із природничою освітою; в) *за загальним трудовим стажем та стажем роботи на посаді*: до 5 років; від 6 до 15 років; від 16 до 25 років; від 26 до 35 років; від 36 до 50 років.

Таблиця 5

**Взаємозв'язок між рівнем розвитку організаційної культури
освітніх організацій та організаційно-професійними чинниками
(освітньо-стажевими) (r_s)**

Складові організаційної культури	Рівень освіти	Тип освіти	Загальний стаж роботи	Стаж роботи на посаді
Робота	-0,002	0,019	0,075	0,041
Комунікації	0,030	0,037	0,047	0,052
Управління	0,019	0,025	<u>0,111**</u>	<u>0,094*</u>
Мотивація і мораль	-0,048	-0,002	0,056	0,071
<i>Індекс організаційної культури</i>	0,011	0,016	<u>0,082*</u>	0,079

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

Отримані дані свідчать про те, що взаємозв'язок між рівнем розвитку основних складових та загального показника організаційної культури освітніх організацій та освітньо-стажевими характеристиками персоналу є не таким вираженим, порівняно із посадово-кваліфікаційними характеристиками. Про це, зокрема, свідчить той факт, що із чотирьох підгруп чинників, які входять до даної групи, за двома підгрупами чинників (“рівень освіти” і “тип освіти”) статистично значущих характеристик не виявлено взагалі, а за двома іншими підгрупами (“загальний стаж роботи”, “стаж роботи на посаді”) виявлено лише три статистично значущі зв'язки.

Як свідчать дані, наведені в виявлено зв'язок між рівнем розвитку такої складової організаційної культури, як “управління” ($p < 0,01$) та “індексом організаційної культури” ($p < 0,05$) та таким чинником, як “загальний стаж роботи”. А вплив такої характеристики, як «стаж роботи на посаді» проявився по відношенню до такої складової, як “управління” ($p < 0,05$). Суть даних зв'язків проявляється в тому, що по мірі підвищення загального стажу роботи та стажу роботи на посаді підвищується позитивна оцінка персоналом освітніх організацій зазначених складових та загального показника організаційної культури.

Разом із тим, використання дисперсійного аналізу, який дає можливість проаналізувати спільний вплив двох чинників (“рівень освіти персоналу” та “стать персоналу”), показав вплив даних чинників на оцінку персоналом рівня розвитку “індексу організаційної культури” ($p < 0,05$).

Так, як видно із *рис. 5*, по мірі підвищення рівня освіти жінки більш позитивно оцінюють “індекс організаційної культури”, в той час, як чоловіки, які мають вищу освіту, більш критичні в оцінці “індексу організаційної культури”, ніж ті, хто мають більш низький рівень освіти. При цьому розбіжності в оцінці організаційної культури між чоловіками та жінками з вищою освітою є меншими, ніж між чоловіками та жінками з більш низьким рівнем освіти.

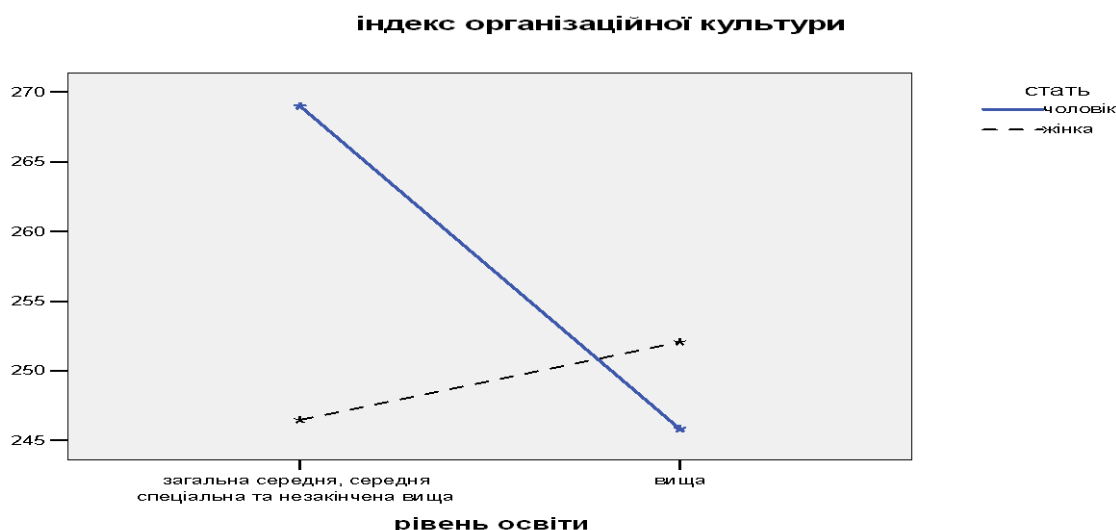


Рис. 5. Вплив статі та освіти персоналу на оцінку рівня розвитку “індексу організаційної культури” освітніх організацій

Тепер проаналізуємо зв'язок між рівнем розвитку основних складових та загального показника організаційної культури освітніх організацій та **стимулюючими чинниками**.

Зазначимо, за стимулюючими чинниками педагогічні працівники були розподілені на такі групи: 1) наявність або відсутність у персоналу нагород республіканського рівня: а) Грамоти МОН України; б) нагрудний знак МОН України “Відмінник освіти”; 2) наявність або відсутність у персоналу нагород регіонального рівня: а) подяки обласного департаменту освіти і науки; б) подяки обласного інституту післядипломної освіти педагогічних кадрів.

У процесі дослідження *не виявлено взаємозв'язку* між оцінкою рівня розвитку основних складових та загального показника організаційної культури освітніх організацій та наявністю у персоналу нагород республіканського та регіонального рівня. Це проявилось в тому, що по жодному із чотирьох чинників, які входять до цієї групи, не виявлено статистично значущих зв'язків із складовими організаційної культури та із “індексом організаційної культури”.

Разом із тим, використання дисперсійного аналізу, який дав можливість проаналізувати спільний *вплив двох чинників* (“наявність нагород республіканського або регіонального рівня” та “рівень освіти персоналу”) на оцінку рівня розвитку “індексу організаційної культури” (рис. 6). Результати дослідження виявили вплив таких чинників, як “рівень освіти персоналу” та “наявність у персоналу нагороди республіканського рівня нагрудний знак МОН України “Відмінник освіти” на оцінку рівня розвитку “індексу організаційної культури” ($p < 0,01$).

Сутність даного зв'язку проявляється в тому, що персонал освітніх організацій, який не має нагрудного знаку МОН України “Відмінник освіти”, однаково оцінює рівень розвитку індексу організаційної культури, незалежно від рівня освіти. Разом з тим, персонал який нагороджений нагрудним знаком МОН України “Відмінник освіти”, по різному, залежно від рівня освіти, оцінює рівень розвитку організаційної культури: персонал з вищою освітою більш позитивно, ніж персонал із середньою, середньо-спеціальною та незакінченою освітою, оцінює даний показник.

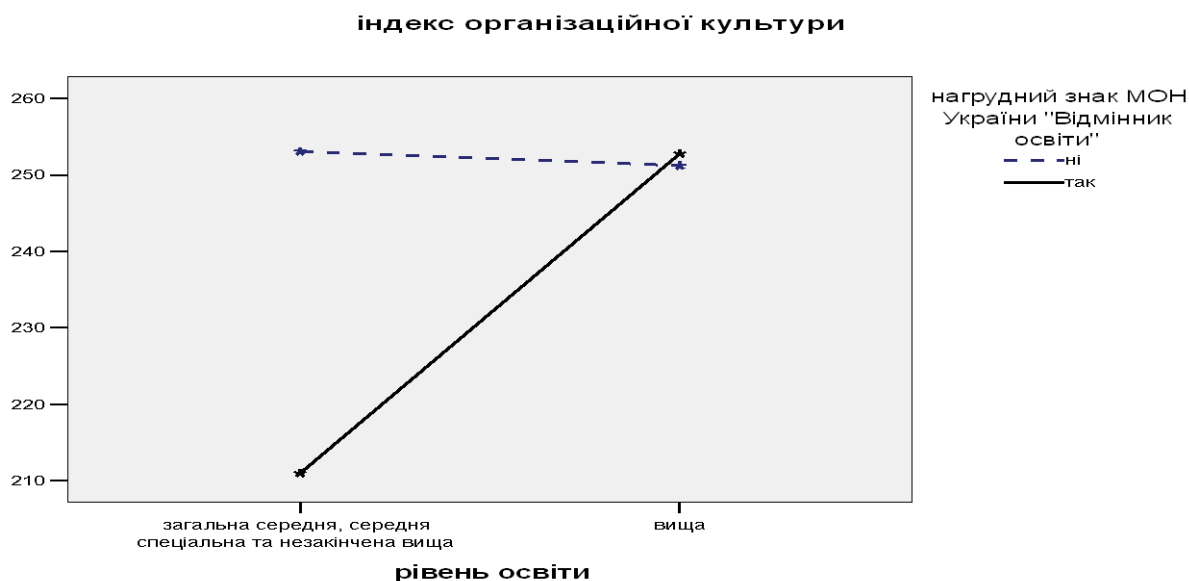


Рис. 6. Вплив рівня освіти та наявності нагород республіканського рівня у персоналу на оцінку рівня розвитку “індексу організаційної культури” освітніх організацій

На п'ятому етапі вивчався взаємозв'язок між рівнем розвитку основних складових і загального показника організаційної культури освітніх організацій та соціально-демографічними чинниками (як окремими чинниками).

Зазначимо, що з урахуванням існуючих в літературі підходів [4], до соціально-демографічних характеристик нами було віднесено вік, стать, сімейний стан персоналу.

Як слідує із отриманих даних (табл. 6), соціально-демографічні чинники, взяті, як окремі показники, є практично не значущими у процесі аналізу оцінки персоналом освітніх організацій рівня розвитку основних складових і загального показника організаційної культури. Із 15 показників, які наведені в табл. 6, лише один показник є статистично значущим, який стосується впливу віку на оцінку такої складової організаційної культури, як “управління” ($p < 0,05$). Суть даного зв’язку полягає в тому, що з віком підвищується оцінка персоналом даної складової організаційної культури.

Таблиця 6

Взаємозв’язок між соціально-демографічними чинниками та рівнем розвитку складових організаційної культури освітніх організацій (r_s)

Складові організаційної культури	Вік	Стать	Сімейний стан
Робота	0,064	0,021	0,048
Комунікації	0,025	0,038	0,053
Управління	<u>0,092*</u>	-0,020	0,024
Мотивація і мораль	0,057	0,062	0,039
Індекс організаційної культури	0,074	0,028	0,048

* $p < 0,05$

Разом із тим, поєднання двох соціально-демографічних чинників між собою (за допомогою використання дисперсійного аналізу, який дає можливість проаналізувати спільний вплив двох і більше чинників на прояви певного феномену) виявило *спільний вплив таких чинників, як “вік” і “стать”* на рівень розвитку “індексу організаційної культури” ($p < 0,01$).

Як видно із рис. 7, у жінок з віком (від 30 років до 50 років) спостерігається позитивна динаміка щодо оцінки рівня розвитку “індексу організаційної культури”, з деяким, майже непомітним зниженням оцінки після 50 років. В той же час, у чоловіків, з віком (від 31 року до 50 років) діагностується негативна динаміка, з деяким її підвищенням рівня оцінки після 50 років. Це свідчить про те, що чоловіки в “зрілому” віці (від 31 року до 50 років) стають більш критичними в оцінці рівня розвитку організаційної культури.

Що стосується такого чинника, як “сімейний стан персоналу”, то в процесі дослідження не виявило впливу даного чинника (ні в “чистому” вигляді, ні в поєднанні з іншими чинниками на рівень розвитку “індексу організаційної культури”). Це говорить про те, що даний чинник не відіграє суттєвої ролі в оцінці рівня розвитку організаційної культури персоналом освітніх організацій.

індекс організаційної культури

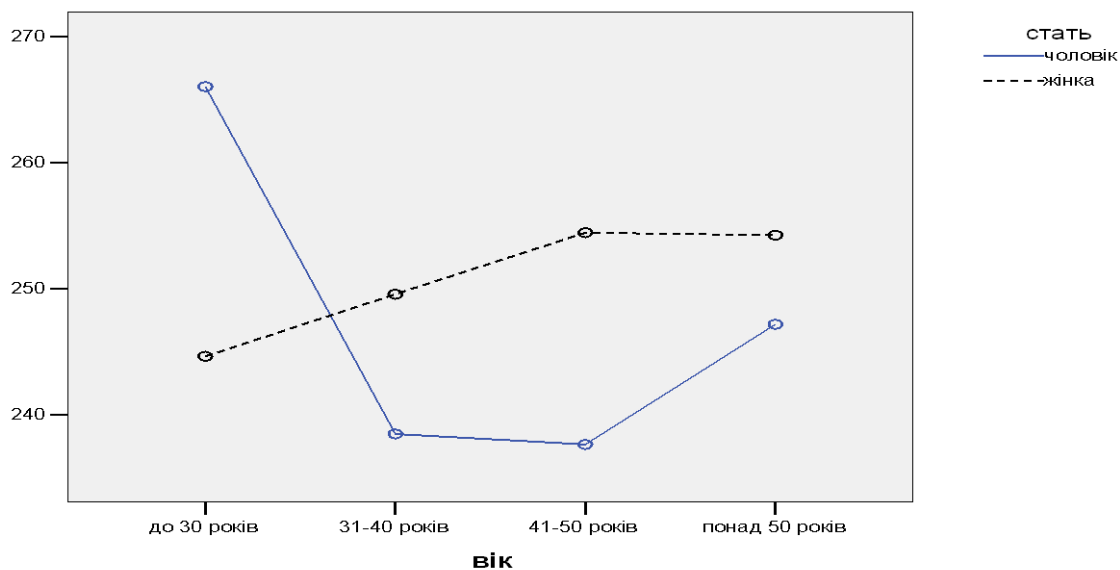


Рис. 7. Вплив статі та освіти персоналу освітніх організацій на оцінку рівня розвитку “індексу організаційної культури” освітніх організацій

Таким чином, дослідження виявило вплив, хоча і не достатньо виражений, таких соціально-демографічних чинників, як “вік” і “стать” на оцінку рівня розвитку організаційної культури освітніх організацій.

На шостому етапі вивчався взаємозв’язок між рівнем розвитку основних складових та загального показника організаційної культури освітніх організацій та соціально-демографічними чинниками, вплив яких аналізувався спільно з організаційно-професійними чинниками.

У процесі дослідження констатовано, що серед соціально-демографічних чинників “чуттєвим” до спільного впливу з двома підгрупами організаційно-професійних чинників («освітньо-стажєвих» та «посадово-кваліфікаційних») виявився такий чинник, як “стать.” Однак, даний чинник не є «чуттєвим» до «стимулюючих» організаційно-професійних чинників.

У результаті використання дисперсійного аналізу виявлено спільний вплив таких чинників, як “стать персоналу” та “рівень освіти” на оцінку персоналом рівня розвитку “індексу організаційної культури” ($p < 0,05$).

Як видно із рис. 8, по мірі підвищення рівня освіти жінки більш позитивно оцінюють “індекс організаційної культури”, в той час, як чоловіки, які мають вищу освіту, більш критичні в оцінці “індексу організаційної культури”, ніж ті, хто мають більш низький рівень освіти. При цьому розбіжності в оцінці організаційної культури між чоловіками та жінками з вищою освітою є меншими, ніж між чоловіками та жінками з більш низьким рівнем освіти.

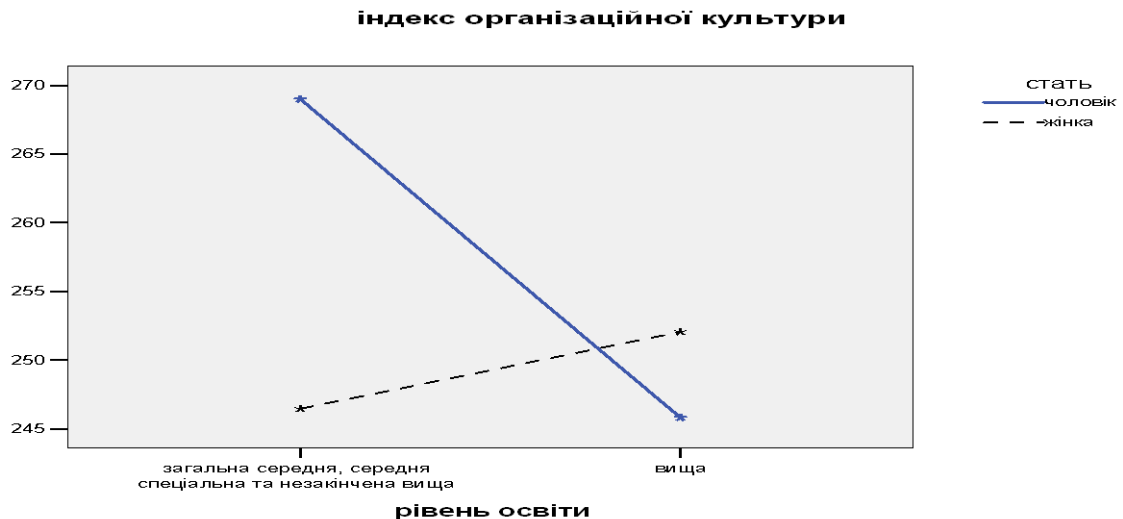


Рис. 8. Вплив статі та освіти персоналу освітніх організацій на оцінку рівня розвитку “індексу організаційної культури” освітніх організацій

Така сама ситуація спостерігається і щодо поєднання таких чинників, як “стать” і “кваліфікаційна категорія” (рис. 9). Так, як свідчать отримані дані, по мірі підвищення кваліфікаційної категорії жінки більш позитивно оцінюють рівень розвитку “індексу організаційної культури”, в той час, як чоловіки, навпаки, стають більш критичними, тобто, підвищення кваліфікаційної категорії обумовлює більш критичну оцінку організаційної культури ($p < 0,001$). При цьому, як і в попередньому випадку, розбіжності в оцінці організаційної культури між чоловіками та жінками з вищою кваліфікаційною категорією є меншими, ніж між чоловіками та жінками з більш низькою кваліфікаційною категорією.

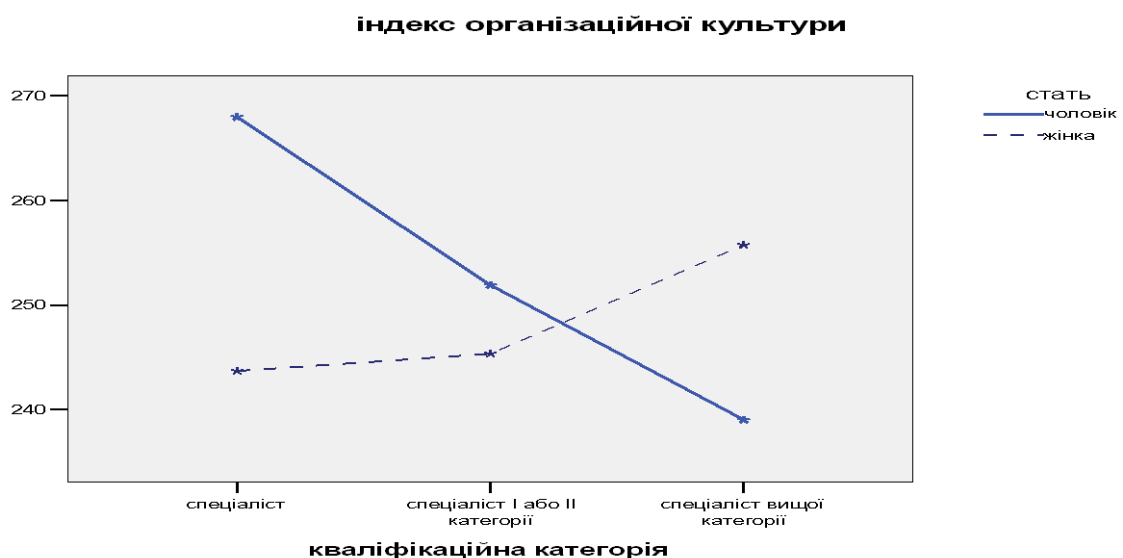


Рис. 9. Вплив статі та кваліфікаційної категорії персоналу освітніх організацій на оцінку рівня розвитку “індексу розвитку організаційної культури” освітніх організацій

Більш критична та “хвилеподібна” позиція чоловіків, порівняно із жінками, в оцінці рівня розвитку організаційної культури, простежується також і при поєднанні таких чинників, як “*стать*” та “*загальний стаж роботи*” ($p < 0,01$) та “*стаж роботи на посаді*” ($p < 0,001$) (відповідно *рис. 10* та *рис.11*).

Так, як свідчать отримані дані, у жінок, так, як і в ситуації з впливом такого чинника, як “*вік*”, спостерігається позитивна динаміка стосовно впливу чинників, які мають відношення до стажу роботи (загального та на посаді): відбувається зростання рівня розвитку “індексу організаційна культура” у жінок із стажем до 5 років та стажем від 36 до 50 років. В той же час, у чоловіків спостерігається зовсім інша ситуація (“*коливання*” оцінки, з “*провалами*” та “*підйомами*”).



Рис. 10. Вплив статі та загального стажу роботи персоналу освітніх організацій на оцінку рівня розвитку “індексу організаційної культури” освітніх організацій

Так, якщо на початку стажу трудової діяльності та стажу роботи на посаді (до 5 років) чоловіки високо оцінюють рівень розвитку “індексу організаційної культури”, то в період стажу роботи (загального та на посаді) від 5 до 15 років ця оцінка різко падає, а потім починає поступово підніматися у період, коли стаж (загальний та на посаді) складає від 16 до 25 років та досягає свого піку у період від 26 до 35 років. Очевидно, це відображає певну потребу чоловіків в нових відчуттях, ідеях, підходах тощо. З іншого боку, можливо, це обумовлено, що чоловіки-педагогічні працівники працюють в жіночих колективах, які не завжди відрізняється інноваційністю.

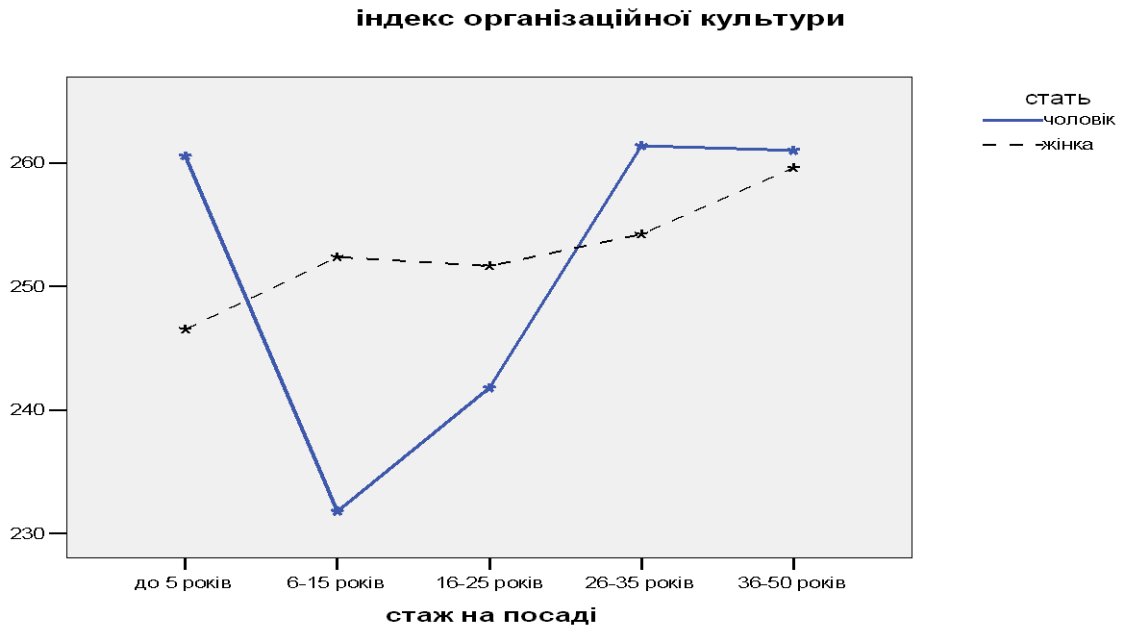


Рис. 11. Вплив статі та стажу роботи на посаді персоналу освітніх організацій на оцінку рівня розвитку “індексу організаційної культури” освітніх організацій

При цьому спостерігаються певні відмінності при порівняльному аналізі двох категорій стажу щодо періоду стажу від 36 до 50 років: у процесі аналізу чинника “загальний стаж роботи” видно, що оцінка рівня розвитку “індексу організаційної культури” чоловіками у цей період знову падає (рис 10). В той же час, у процесі аналізу чинника “стаж роботи на посаді” видно, що даний показник залишається на такому ж приблизно рівні, як і при попередньому показнику стажу (від 26 до 35 років) (рис. 11). Очевидно, у першому випадку це має відношення до переходу чоловіків-педагогічних працівників до пенсійної віку, коли зменшується соціальна та професійна активність, в той час, у другому випадку, коли людина має постійну посаду і певний захист в організації, то, скоріше всього, її критичність в оцінці рівня розвитку організаційної культури буде нижчою.

Таким чином, при поєднанні таких чинників, як “стать” та “стаж роботи (загальний та на посаді)”, знову ж таки, як і при поєднанні таких чинників, як “стать” і “вік” та “освіта” проявилась *більш критична позиція чоловіків* в оцінці рівня розвитку організаційної культури.

Висновки. На основі результатів дослідження зроблено наступні висновки:

1. При достатньо високій оцінці загального показника організаційної культури, рівень розвитку такого компонента організаційної культури, як «робота», за оцінкою опитаного персоналу освітніх організацій, майже вдвічі відстає від рівня розвитку інших компонентів («комунікація», «управління», «мотивація і мораль»), що свідчить про необхідність його посилення в структурі організаційної культури. Певного посилення потребує і такий компонент організаційної культури, як «управління».

2. Виявлено статистично значущий зв'язок, хоча і помірно виражений, між оцінкою рівня розвитку організаційної культури і *характеристиками організації (як окремими самостійними показниками)*: а) найбільшу кількість статистично значущих зв'язків виявлено за таким показником, як «час існування організації», далі слідує «кількість осіб в організації», і на останньому місці знаходиться «тип навчального закладу» та «місце розташування організації»; б) виявлено прямий (позитивний) зв'язок між такими чинниками, як «тип навчального закладу» і «місце знаходження організації»: в інноваційних навчальних закладах та освітніх організаціях, які знаходяться в місті, оцінка персоналом рівня розвитку окремих показників організаційної культури вища, ніж у традиційних освітніх організаціях і тих, які знаходяться в селі; в) виявлено зворотний (негативний) зв'язок між такими чинниками, як «час існування організації» та «кількість людей в організації»: в міру збільшення часу існування організації та кількості людей в організації оцінка персоналом рівень розвитку окремих показників організаційної культури знижується; г) найбільш «чутливою» до впливу характеристик організації є така складова організаційної культури, як «управління».

3. Встановлено низку статистично значущих закономірностей щодо зв'язку між оцінкою персоналом рівня розвитку загального показника організаційної культури («індексу організаційної культури») та спільною взаємодією чинників організації: а) чинник «тип навчального закладу» є «чутливим» до спільного впливу таких чинників: «кількість осіб, які працюють в організації» та «часу існування організації»; б) чинник «час існування організації» є «чутливим» до спільного впливу таких чинників: «тип навчального закладу» та «місце розташування навчального закладу»; в) чинник «кількість осіб, які працюють в організації» є «чутливим» до спільного впливу таких чинників: «тип навчального закладу» та «місце розташування навчального закладу».

4. Констатовано зв'язок між оцінкою загального показника організаційної культури («індексу організаційної культури») та *організаційно-професійними чинниками*: а) найбільш виражено даний зв'язок проявляється стосовно усіх кваліфікаційно-посадових характеристик персоналу («посада», «кваліфікаційна категорія», «педагогічне звання персоналу»), що проявляється в тому, що підвищення рівня вираженості даних характеристик персоналу сприяє більш позитивній оцінці персоналом рівня розвитку загального показника організаційної культури; б) менш вираженим є даний зв'язок стосовно освітньо-стажових характеристик персоналу і проявляється лише стосовно таких чинників, як «загальний стаж роботи» і «стаж роботи на посаді» (із збільшенням загального стажу роботи та стажу роботи на посаді позитивна оцінка загального показника організаційної культури зростає); в) поєднання таких чинників, як «рівень освіти персоналу» і «стать персоналу» впливає на оцінку рівня розвитку загального показника організаційної культури (чоловіки з вищим рівнем освіти більш критичні в оцінці рівня розвитку організаційної культури, ніж чоловіки із нижчим рівнем освіти, в той час, як підвищення освіти у жінок більш позитивно впливає на оцінку ними рівня розвитку організаційної культури); г) стимулюючі чинники (наявність або відсутність у персоналу нагород республіканського або регіонального рівня) в «чистому» вигляді не впливають на оцінку рівня розвитку організаційної культури освітніх організацій, але у поєднанні із таким чинником, як «рівень освіти», вони можуть здійснювати позитивний вплив на оцінку рівня її розвитку (персонал із вищою освітою, який має нагороди республіканського рівня, вище оцінюють рівень розвитку організаційної культури, ніж персонал, який не має нижчий рівень

освіти, в той час, як на оцінку організаційної культури персоналом, який не має республіканських нагород, рівень освіти не впливає).

5. Встановлено ряд статистично значущих закономірностей щодо зв'язку між оцінкою персоналом рівня розвитку загального показника організаційної культури ("індексу організаційної культури") та власне *соціально-демографічними чинниками*: а) соціально-демографічні чинники (вік, стать, сімейний стан) в "чистому вигляді" (як окремі, самостійні показники) практично не впливають на оцінку персоналом рівня розвитку організаційної культури освітніх організацій (за виключенням впливу чинника "вік" на таку складову організаційної культури, як "управління"); б) разом з тим, при спільному впливі таких чинників, як "вік" і "стать" (їх взаємодії всередині групи соціально-демографічних чинників) спостерігається відмінності між чоловіками і жінками: позитивна динаміка оцінки рівня організаційної з боку жінок і негативна динаміка оцінки з боку чоловіків (яка починається у віці від 31 до 50 років, який є активним професійним віком);

6. Встановлено ряд статистично значущих закономірностей щодо зв'язку між оцінкою персоналом рівня розвитку загального показника організаційної культури ("індексу організаційної культури") та *спільною взаємодією* соціально-демографічних чинників з організаційно-професійними чинниками: а) такий соціально-демографічний чинник, як "стать", є одним із соціально-демографічних чинників, який є "чутливим" до спільного впливу двох груп організаційно-професійних чинників ("кваліфікаційно-посадових" та "освітньо-стажєвих": по мірі підвищення кваліфікаційної категорії, рівня освіти, стажу (загального та на посаді) критичність чоловіків в оцінці рівня розвитку організаційної культури зростає, в той час, як у жінок, навпаки, зростає позитивна оцінка; б) соціально-демографічний чинник "стать" не є "чутливим" до здійснення спільного впливу на оцінку рівня розвитку організаційної культури освітніх організацій з такою групою організаційно-професійних чинників, як "стимулюючі" чинники; в) соціально-демографічний чинник "вік" не є "чутливим" до здійснення спільного впливу на оцінку рівня розвитку організаційної культури освітніх організацій з організаційно-професійними чинниками загалом.

7. З метою підвищення рівня оцінки персоналом організаційної культури освітніх організацій потрібно, на наш погляд, приділяти особливу увагу персоналу, який має більш низький рівень вираженості посадово-кваліфікаційних характеристик (посада, кваліфікаційна категорія, педагогічне звання персоналу), стажєвих характеристик (загальний стаж роботи та стаж роботи на посаді).

Окрім того, потрібно, на наш погляд, *приділяти особливу увагу гендерним аспектам* діяльності персоналу: спираючись на позитивну оцінку жінками рівня розвитку організаційної культури освітніх організацій, включати в активну діяльність щодо розвитку організаційної культури чоловіків, забезпечуючи інноваційну спрямованість цієї діяльності, особливо чоловіків з вищим рівнем освіти, більш високою професійною категорією та тих, які відносяться до активного професійного віку.

Перспективи подальших досліджень полягають в аналізі впливу «внутрішніх» характеристик освітніх організацій (рівень організаційного розвитку, творчий потенціал організації тощо) та особистісних характеристик (іноваційний потенціал, спрямованість персоналу тощо) на особливості оцінки персоналом рівня розвитку організаційної культури.

Список використаних джерел

1. Апішева А. Ш. Організаційна культура кафедри як чинник розвитку конкурентоздатності вищого навчального закладу / А. Ш. Апішева // Тези VI Міжнародної науково-практичної конференції з організаційної психології (Керч, 25–27 червня 2009 р.) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, О. А. Філь. – К. : Інтерлінк, 2009. – С. 222–224.
2. Іщук 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. Іщук. – К. : Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2013. – 20 с.
3. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн / пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с.
4. Карамушка Л. М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку / Л. М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. – Том 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2009. – Ч. 24. – С. 196–208.
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. 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.
8. Ладанов И. Д. Практический менеджмент. Психотехника управления и самотренировки : учебное пособие / И. Д. Ладанов. – М. : Корпоративные стратеги, 2004. – 496 с.
9. Мітічкіна О. О. Соціально-психологічні чинники формування організаційної культури студентів вищих навчальних закладів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи / О. О. Мітічкіна ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2012. – 20 с.
10. Семикіна М. В. Організаційна культура як важіль інноваційної активності працівників підприємств регіону / М. В. Семикіна // Экономика и управление. – 2010. – №1. – С. 9–14.
11. Серкіс Ж. В. Технологія формування і розвитку організаційної культури закладу середньої освіти // 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.
12. Спіцина Л. В. Організаційна культура вищого навчального закладу як чинник формування акмеологічної культури майбутнього професіонала / Л. В. Спіцина // Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору. – Київ, У(17) том, 2009. – С. 571–578.
13. Шевченко А. М. Оцінка працівниками загальноосвітніх навчальних закладів традиційного та інноваційного типів рівня розвитку організаційної культури / А. М. Шевченко // Актуальні проблеми

психології. Т. 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2010. – Част. 25. – С. 86–92.

14. Терещенко К. В. Толерантність як чинник розвитку організаційної культури закладів освіти / К. В. Терещенко // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С. Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К.-Алчевськ : ЛАДО, 2013. – Вип. 39. – С. 16–18.

15. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / [пер. с англ.] ; под ред. В. А. Спивака / Э. Х. Шейн. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Apisheva A. Sh. Organizacijna kul'tura kafedri jak chinnik rozvitku konkurentozdatnosti vishhogo navchal'nogo zakladu / A. Sh. Apisheva // Tezi VI Mizhnarodnoji naukovopraktichnoji konferenciji z organizacijnoji psihologiji (Kerch, 25–27 chervnja 2009 r.) / za nauk. red. S. D. Maksimenka, L. M. Karamushki, O. A. Fil'. – K. : Interlink, 2009. – S. 222–224.

2. Ishhuk O. V. Organizacijna kul'tura vishhogo navchal'nogo zakladu jak chinnik stanovlennja profesijnoji identichnosti studentiv : avtoref. ... kand. psihologichnih nauk, spec. : 19.00.10 – organizacijna psihologija; ekonomichna psihologija / O. V. Ishhuk. – K. : In-t psihologiji imeni G. S. Kostjuka NAPN Ukrajini, 2013. – 20 s.

3. 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.

4. Karamushka L. M. Dizajn doslidzhennja ta diagnostichnij instrumentarij dlja vivchennja psihologichnih osoblivostej organizacijnogo rozvitku / L. M. Karamushka // Aktual'ni problemi psihologiji. Tom 1 : Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija : zb. Nauk. prac' Institutu psihologiji imeni G. S. Kostjuka APN Ukrajini / za red. S. D. Maksimenka, L. M. Karamushki. – K. : Nauk. svit, 2009. – Ch. 24. – S. 196–208.

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 Ukrajini / 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'noosvitnih navchal'nih zakladiv / L. M. Karamushka, A. M. Shevchenko // Teoretichni i prikladni problemi psihologiji : zbirnik naukovih prac' / [gol. red. Zvac'ka N. Je.]. – Lugans'k : NOULIDZh, 2014. – № 1 (33). – S. 196–205.

7. Kredencer O. V. Pidpriemnic'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 Ukrajini / za red. S. D. Maksimenka, L. M. Karamushki. – K. - Alchevs'k : LADO, 2013. – T. 1. – Vip. 39. – S. 10–15.

8. Ladanov I. D. Prakticheskij menedzhment. Psihotehnika upravlennja i sa-mo-uvchennja : uchebnoe posobie / I. D. Ladanov. – M. : IKorporativnye strategii, 2004. – 496 s.

9. Mitichkina O. O. Social'no-psihologichni chinniki formuvannja organizacijnoji kul'turi studentiv vishhijih navchal'nih zakladiv : avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk : 19.00.05 – social'na psihologija; psihologija social'noji roboti / O. O. Mitichkina ; Shidnoukr. nac. un-t im. V. Dalja. – Lugans'k, 2012. – 20 s.

10. Semikina M. V. Organizacijna kul'tura jak vazhil' innovacijnoji aktivnos-ti pracivnikov pidpriemstv regionu / M. V. Semikina // Jekonomika i upravlenie. – 2010. – №1. – S. 9–14.

11. Serkis Zh. V. Tehnologija formuvannja i rozvitku organizacijnoji kul'turi zakladu seredn'oji osviti // Aktual'ni problemi psihologiji. Tom I : Social'na psihologija. Psihologija upravlinnja. Organizacijna psihologija / za red. S. D. Maksimenka, L. M. Karamushki. – K. : Institut psihologiji imeni G. S. Kostjuka APN Ukrajini, 2002. – Ch. 6. – S. 140–145.
12. Spicina L. V. Organizacijna kul'tura vishhogo navchal'nogo zakladu jak chinnik formuvannja akmeologichnoji kul'turi majbutn'ogo profesionala / L. V. Spicina // Vishha osvita Ukrajini u konteksti integraciji do jevropejs'kogo osvith'ogo prostoru. – Kijiv, Y(17) tom, 2009. – S. 571–578.
13. Shevchenko A. M. Ocinka pracivnikami zagal'noosvitnih navchal'nih zakladiv tradicijnogo ta innovacijnogo tipiv rivnja rozvitku organizacijnoji kul'turi / A. M. Shevchenko // Aktual'ni problemi psihologiji. T. 1 : Social'na psihologija. Psihologija upravlinnja. Organizacijna psihologija : zb. nauk. prac' Institutu psihologiji imeni G. S. Kostjuka APN Ukrajini / za red. S. D. Maksimenka, L. M. Karamushki. – K. : A.S.K., 2010. – Chast. 25. – S. 86–92.
14. Tereshhenko K. V. Tolerantnist' jak chinnik rozvitku organizacijnoji kul'turi zakladiv osviti / K. V. Tereshhenko // Aktual'ni problemi psihologiji : zb. naukovih prac' Institutu psihologiji imeni G. S. Kostjuka NAPN Ukrajini / [red. kol. : S. D. Maksimenko (gol. red.) ta in.]. – T. I : Organizacijna psihologija. Social'na psihologija. Ekonomichna psihologija / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K.-Alchevs'k : LADO, 2013. – Vip. 39. – S. 16–18.
15. Shejn Je. H. Organizacionnaja kul'tura i liderstvo / [per. s angl.] ; pod red. V. A. Spivaka / Je. H. Shejn. – SPb. : Piter, 2002. – 336 s.

Karamushka, L.M. Organizational culture of educational organizations: relationship between meso- and micro-level factors. On the basis of empirical research the author analyzed the levels of development of the general index and components (work, communications, management, motivation and moral) of organizational culture of educational organizations. The levels of organizational culture development were found to correlate with meso- and micro-level factors (both individually and in combinations). Thus, direct (positive) associations were found between the educational institutions' types and locations: in innovative educational institutions and those located in cities staff's assessments of the levels of organizational culture were higher than the assessments in traditional educational institutions and in those located in rural areas. There were inverse (negative) associations between the length of organizations' life and the number of staff in organizations: the longer the organizations' life and the more the number of employees, the lower the perceived levels of development of the individual components of organizational culture.

It was also found that the levels of organizational culture correlated with organizational-professional factors, in particular with staff's qualification and-positional characteristics (position, qualification category, pedagogical rank): the higher these staff's characteristics, the more positive their assessments of the general index of organizational culture were.

The investigation did not find significant links between the socio-demographic factors (staff's age, gender and marital status) and the staff's assessments of the levels of organizational culture of educational organizations. However, if combined, the factors of age and gender contributed to the difference between men and women: aged 31 through 50 women had positive dynamics in their assessments whereas men had negative assessments dynamics.

Keywords: educational organizations; organizational culture; components of organizational culture; organizational culture index; meso-level factors; micro-level factors.

Відомості про автора

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

Karamushka, Liudmila Mykolaivna, corresponding member, NAPS of Ukraine, Dr. of Psychology, Professor, Chief, Laboratory of Organizational Psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

Отримано 20 жовтня 2014 р.
Рецензовано 11 листопада 2014 р.
Прийнято 2 грудня 2014 р.