

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ: ЗВ'ЯЗОК МІЖ РІВНЕМ РОЗВИТКУ ТА СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНИМИ ЧИННИКАМИ

У статті на основі емпіричного дослідження проаналізовано рівень розвитку організаційної культури освітніх організацій. Виділено вплив соціально-демографічних чинників (як самостійних, так і в поєднанні з організаційно-професійними). Показано провідне місце серед соціально-демографічних чинників при взаємодії з організаційно-професійними такого чинника, як "стать персонала". Визначено шляхи врахування виявлених закономірностей в практиці діяльності освітніх організацій.

Ключові слова: освітні організації; організаційна культура; складові організаційної культури; індекс організаційної культури; соціально-демографічні чинники; організаційно-професійні чинники.

Постановка проблеми. Визначення напрямків та психологічних розвитку організаційної культури освітніх організацій передбачає врахування діє ряду чинників, як "зовнішніх", так і "внутрішніх". Чільне місце серед "зовнішніх" чинників займають соціально-демографічні та організаційно-професійні чинники, які за прийнятою кваліфікацією відносяться до чинників мікрорівня [4], оскільки стосуються характеристик персоналу освітніх організацій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз літератури показує, що протягом останніх років проблема організаційної культури освітніх організацій, як в системі вищої, так і середньої освіти, знайшла певне відображення в роботах українських вчених.

Що стосується системи вищої освіти, то ту проаналізовано зміст та роль організаційної культури у життєдіяльності вищих навчальних закладів у контексті впливу організаційної культури на розвиток вияви конкурентноздатності вищих навчальних закладах розкрито (А. Апішева [1]), становлення професійної ідентичності студентів (О. Іщук [2]), становлення акмеологічної культури майбутнього фахівця (Л. Спіцина [13]). Окрім того, виявлено соціально-психологічні чинники формування організаційної культури студентів вищих навчальних закладів (О. Мітчикіна [9]).

Що ж стосується дослідження організаційної культури в організаціях системи середньої освіти, зокрема в загальноосвітніх навчальних закладах, то тут можна назвати лише окремі дослідження, які виконані переважно педагогами. Так, висвітлено роль організаційної культури навчальних закладів у впровадженні громадсько-державного управління (О. Онаць [10]), досліджено організаційні механізми розвитку організаційної культури школи (Л. Калініна [3]), здійснено вивчення організаційної культури керівників як одного із видів організаційної культури навчальних закладів (Г. Тимошко [14]), розроблено методичку для діагностики особливостей розвитку організаційної культури (Л. Карамушка в спіавт. [15]) розроблено технологію розвитку організаційної культури (Ж. Серкіс [12]) та ін. Окремі інноваційні акценти управління організаційною культурою навчальних закладів проаналізовано Н. Побірченко [11].

У той же час, психологічні чинники розвитку організаційної культури освітніх організацій вивчено недостатньо. Так, вивчено деякі "внутрішні" чинники розвитку організаційної культури, які діють, як на рівні організації (розвиток організації (Л. Карамушка, А. Шевченко [6]), так і на рівні персоналу (толерантність персоналу (К.Терещенко [16], підприємницька поведінка персоналу (О.Креденцер [7]). Показано вплив типу навчального закладу, який є "зовнішнім" чинником, на особливості розвитку організаційної культури [А.Шевченко [15]).

Разом із тим, не достатньо дослідженим є вплив на розвиток організаційної культури освітніх організацій соціально-демографічних чинників (які діють як самостійно, так і при взаємодії з іншими чинниками).

Виходячи із актуальності проблеми та її недостатньої розробки, нами визначено таку мету дослідження: з'ясувати рівень розвитку основних складових та узагальнюючого показника організаційної культури освітніх організацій та проаналізувати зв'язок між рівнем розвитку організаційної культури та соціально-демографічними чинниками, а також із спільним впливом соціально-демографічних та організаційно-професійних чинників.

Виклад основного матеріалу дослідження і результатів дослідження. Дослідження особливостей розвитку організаційної культури здійснювалося за методикою «Оцінка рівня організаційної культури» І. Ладанова [8]. Дана 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.

Для аналізу соціально-демографічних та організаційно-професійних чинників використовувалась авторська «анкета-паспортчика».

У дослідженні взяли участь керівники та педагогічні працівники традиційних та інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів Київської області. Усього дослідженням було охоплено 661 керівників та педагогічних працівників.

Статистична обробка даних здійснювалась за допомогою кореляційного та дисперсійного аналізу 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).

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% опитаних («комунікації»), 47,3% («управління»), 52,9 % («мотивація і мораль»)).

Отже, одним із резервів розвитку організаційної культури освітніх організацій є, на нашу думку, *посилення* такого компонента організаційної культури, як «робота».

Таблиця 1

Рівні розвитку складових організаційної культури освітніх організацій (%)

Складові організаційної культури	Рівні розвитку складових організаційної культури			
	«Спадаючий»	«Помітний смуток»	«Мажорний»	«Прекарасний»
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

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%).

**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 всього, 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 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. 3), 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. 3, 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 3

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	0,092*	-0,020	0,024
Мотивація і мораль	0,057	0,062	0,039
<i>Індекс організаційної культури</i>	0,074	0,028	0,048

* $p < 0,05$

Разом з 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. 1, у жінок з віком (від 30 років і нижче 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.

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 **третьому 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.

Зазначимо, що, з урахуванням практики діяльності освітніх організацій, нам виділено *основні групи організаційно-професійних чинників*, які можуть впливати на оцінку рівня розвитку організаційної культури: а) посадово-кваліфікаційні (посада, кваліфікаційна категорія, педагогічне звання персоналу); б) освітньо-стажеві (рівень освіти, тип освіти, загальний стаж роботи, стаж роботи на посаді персоналу); в) стимулюючі (наявність/відсутність у персоналу нагород центральних і регіональних органів освіти).

індекс організаційної культури

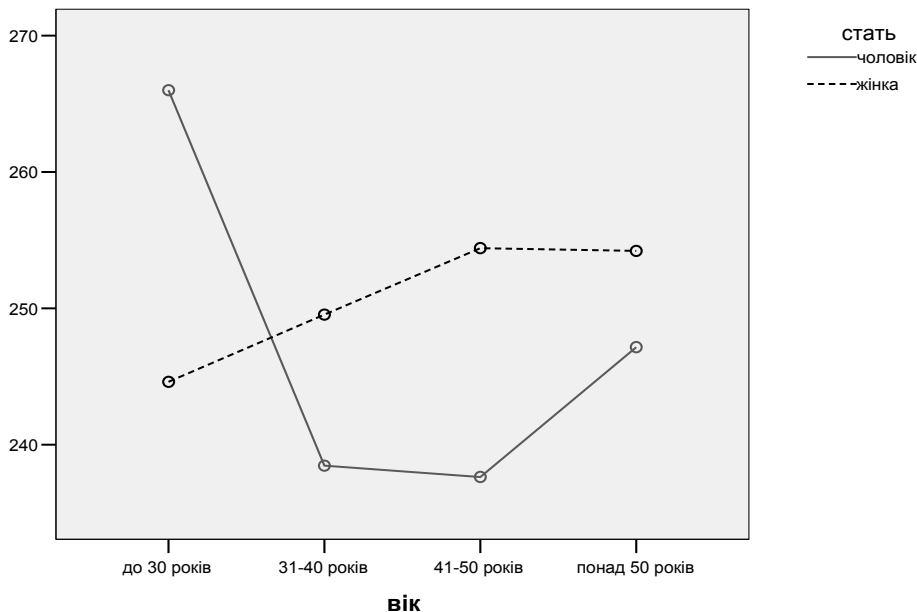


Рис. 1. Вплив статі та освіти персоналу освітніх організацій на оцінку рівня розвитку "індексу організаційної культури" освітніх організацій

У процесі дослідження констатовано, що серед соціально-демографічних чинників "чуттєвим" до спільного впливу з двома підгрупами організаційно-професійних чинників («освітньо-стажевих» 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. 2, 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.

Така сама ситуація спостерігається і щодо поєднання таких чинників, як "стать" і "кваліфікаційна категорія" (рис. 3). 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.

індекс організаційної культури

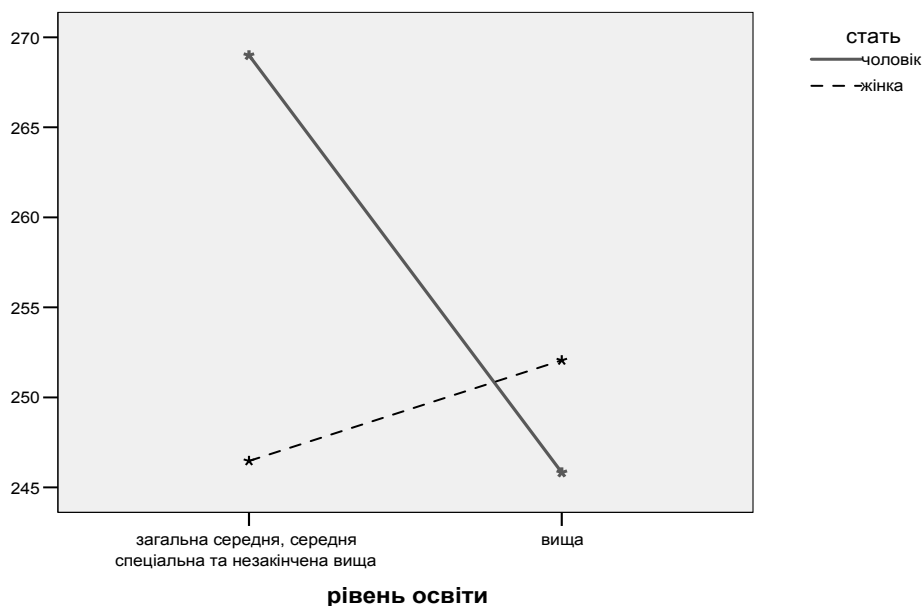


Рис.2. Вплив статі та освіти персоналу освітніх організацій на оцінку рівня розвитку "індексу організаційної культури" освітніх організацій

індекс організаційної культури

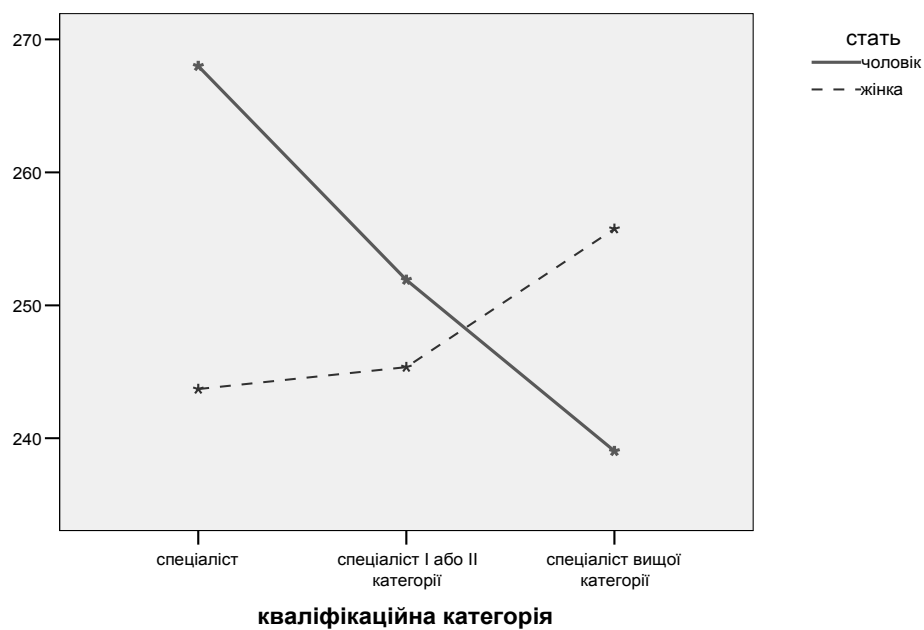


Рис. 3. Вплив статі та кваліфікаційної категорії персоналу освітніх організацій на оцінку рівня розвитку "індексу розвитку організаційної культури" освітніх організацій

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. 4 та рис.5).

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”).

індекс організаційної культури

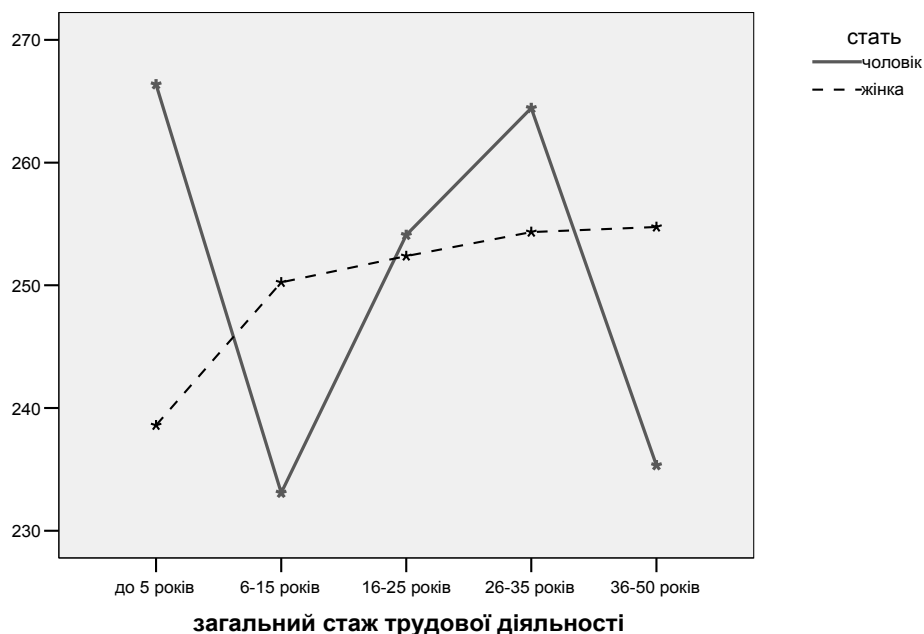


Рис. 4. Вплив статі та загального стажу роботи персоналу освітніх організацій на оцінку рівня розвитку “індексу організаційної культури” освітніх організацій

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 відрізняються інноваційністю.

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.4). 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. 5). 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.

індекс організаційної культури

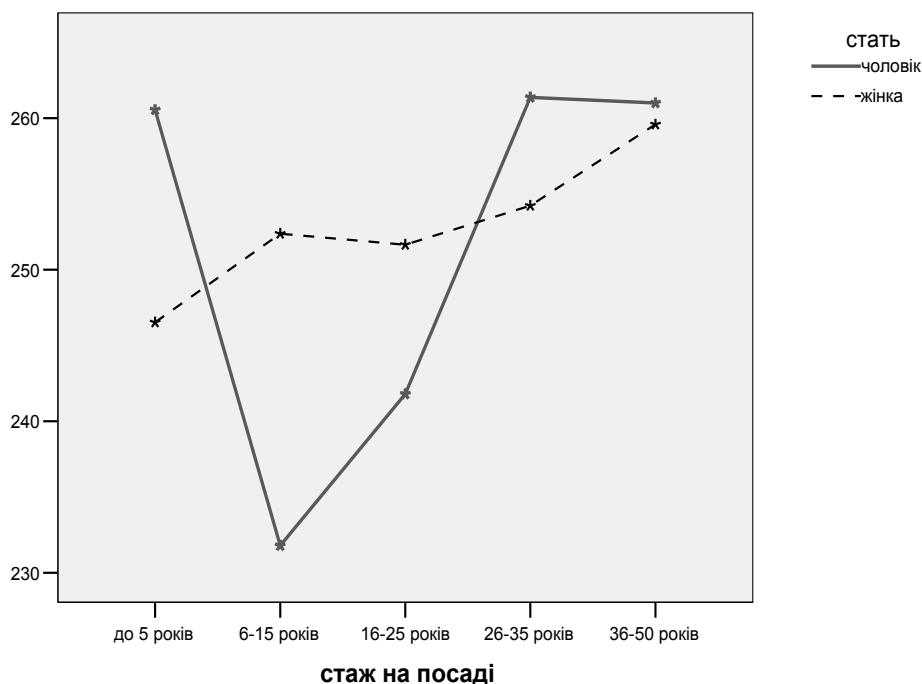


Рис. 5. Вплив статі та стажу роботи на посаді персоналу освітніх організацій на оцінку рівня розвитку "індексу організаційної культури" освітніх організацій

Висновки і перспективи подальшого дослідження. На основі результатів дослідження зроблено наступні висновки:

1. При достатньо високій оцінці загального показника організаційної культури, рівень розвитку такого компоненту організаційної культури, як "робота", за оцінкою опитаного персоналу освітніх організацій, майже вдвічі відстає вір 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. 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);

4. 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.

5. Чинник “*сімейний стан*” є не “чуттєвим” взагалі (ні як самостійний, ні в поєднанні з іншими соціально-демографічними та організаційно-професійними чинниками) до оцінки персоналом рівня розвитку організаційної культури освітніх організацій.

6. Вплив соціально-демографічних чинників на оцінку персоналом рівня розвитку організаційної культури освітніх організацій потрібно аналізувати в контексті їх спільного впливу з організаційно-професійними чинниками, а не лише в “чистому” вигляді.

7. З метою підвищення рівня оцінки персоналом організаційної культури освітніх організацій 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 подальшого дослідження полягають в аналізі впливу чинників, які мають відношення до характеристик освітніх організацій (тип організації, час її існування, кількість працівників тощо) на особливості оцінки персоналом рівня розвитку організаційної культури.

Література

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. 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.

3. Калініна Л. М. Моделі управлінської діяльності керівника школи – педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи / Л. М. Калініна // Збірник наук. праць / [ред. кол. : Л. І. Даниленко та ін.]. – К. : Логос, 2000. – С. 35–41.

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 ім. 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 А.М. // 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: НОУЛДЖ, 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. : Издательство «Корпоративные стратегии». – 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. Онаць О. М. Управління розвитком професійної компетентності молодого вчителя загальноосвітнього навчального закладу : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / О. М. Онаць ; Інститут педагогіки АПН України. – К., 2006. – 250 с.
11. Побірченко Н. А. Інноваційні акценти управління організаційною культурою шкільного навчання / Н. А. Побірченко // Механізми управління розвитком організаційної культури загальноосвітнього закладу : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (4–5 квітня 2013 року). – К. : Економія, 2013. – С. 14–23.
12. 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.
13. 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.
14. Тимошко Г.М. Формування організаційної культури у процесі фахової підготовки керівника загальноосвітнього навчального закладу / Г. М. Тимошко // Вісник післядипломної освіти: зб. наукових праць / Ун-т менедж. освіти НАПН України ; редкол. : О.Л. Ануфрієва [та ін.]. – Вип. 6 (19). – К. : АТОПОЛ, 2012. – С. 104–114.
15. 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 ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2010. – Част. 25. – С. 86–92.
16. 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.

References

1. Apisheva A. Sh. Organizacijna kul'tura kafedri jak chinnik rozvitku konkurentozdatnosti vishhogo navchal'nogo zakladu / A. Sh. Apisheva // Tezi VI Mizhnarodnoi naukovopraktichnoi konferencii z organizacijnoi psihologii (Kerch, 25–27 chervnja 2009 r.) / za nauk. red. S. D. Maksimenka, L. M. Kara-mush-ki, O. A. Fil'. – K. : Interlink, 2009. – S. 222–224.
2. Ishhuk O. V. Organizacijna kul'tura vishhogo navchal'nogo zakladu jak chinnik stanovlennja profesijnoi identichnosti studentiv : avtoref. ... kand. psi-ho-logichnih nauk, spec. : 19.00.10 – organizacijna psihologija; eko-no-mich-na psihologija / O. V. Ishhuk. – K. : In-t psihologii imeni G. S. Kostjuka NAPN Ukraini, 2013. – 20 s.
3. Kalinina L. M. Modeli upravlins'koj dijtal'nosti kerivnika shkoli – peda-go-gich-ni innovacij: idei, realii, perspektivi / L. M. Kalinina // Zbirnik nauk. prac' / [red. kol. : L. I. Danilenko ta in.]. – K. : Logos, 2000. – S. 35–41.
4. Karamushka L.M. Dizajn doslidzhennja ta diagnostichnij instrumentarij dlja vivchennja psihologichnih osoblivostej organizacijnogo rozvitku / L.M. Karamushka // Aktual'ni problemi psihologii. Tom.1.: Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija: zb. Nauk. prac'

Институту психології ім. Г.С. Костюка АРН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.: Nauk. svit, 2009. – Ch. 24. – S. 196–208.

5. Карамушка Л.М. Комплекс методик длія живченнїя особливостей та determinant розвитку організаційної кул'тури освітніх організацій / Л.М. Карамушка, К.В. Терешенко, В.І. Лагодзінська, В.М. Івкін, А.М. Шевченко А.М. // Актуал'ні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціал'на психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка АРН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. – Алчевськ : ДонДТУ, 2014. – Т. 1. – Vip. 40. – S. 9-15.

6. Карамушка Л.М. Організаційний розвиток як determinant розвитку організаційної кул'тури загальноосвітніх навчальних закладів / Л.М. Карамушка, А.М. Шевченко // Теоретичні і прикладні проблеми психології: Збірник наукових праць / гол. ред. Завач'ка Н.Є. – Луганськ: NOULIDZh, 2014 – № 1 (33) – S. 196-205.

7. Креденцер О.В. Підприємчий тип організаційної кул'тури / О.В. Креденцер // Актуал'ні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціал'на психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка АРН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. – Алчевськ : LADO, 2013. – Т. 1. – Vip. 39. – S. 10-15.

8. Ладанов І.Д. Практичний менеджмент. Психотехніка управління і самтренівки : учебное пособие / І. Д. Ладанов. – М. : Издательство «Корпоративные стратегии». – 2004. – 496 с.

9. Мітичкіна О. О. Соціал'но-психологічні чинники формування організаційної кул'тури студентів вищих навчальних закладів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 – соціал'на психологія; психологія соціальної роботи / О. О. Мітичкіна ; Шидноукр. nac. un-t ім. В. Ділля. – Луганськ, 2012. – 20 с.

10. Онач' О. М. Управління розвитком професійної компетентності молодого вчителів загальноосвітнього навчального закладу : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / О. М. Онач' ; Інститут педагогіки АРН України. – К., 2006. – 250 с.

11. Побірченко Н. А. Інноваційні акценти управління організаційною кул'турою шкільного навчання / Н. А. Побірченко // Механізми управління розвитком організаційної кул'тури загальноосвітнього закладу : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (4–5 квітня 2013 року). – К.: Економіка, 2013. – S. 14–23.

12. Серкіс Ж. В. Технологія формування і розвитку організаційної кул'тури закладу середньої освіти // Актуал'ні проблеми психології. Том I : Соціал'на психологія. Психологія управління. Організаційна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Інститут психології ім. Г.С. Костюка АРН України, 2002. – Ch. 6. – S. 140–145.

13. Спичина Л.В. Організаційна кул'тура вищого навчального закладу як чинник формування акмеологічної кул'тури майбутнього професіонала – Л. В. Спичина // Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору. – Київ, Y(17)tom, 2009 – S. 571-578.

14. Тимошко Г.М. Формування організаційної кул'тури у процесі фахової підготовки керівника загальноосвітнього навчального закладу / Г. М. Тимошко // Вісник психологічної освіти: зб. наукових праць / Un-t menedzh. osviti NAPN України ; redkol. : О.Л. Ануфрієва [та ін.]. – Vip. 6 (19). – К. : АТОПОЛ, 2012. – S. 104–114.

15. Шевченко А.М. Оцінка працівниками загальноосвітніх навчальних закладів традиційного та інноваційного типів рівня розвитку організаційної кул'тури / А.М. Шевченко // Актуал'ні проблеми психології. Т. 1 : Соціал'на психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АРН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2010. – Chast. 25. – S. 86–92.

16. Терешенко К.В. Тolerantnist' як чинник розвитку організаційної кул'тури закладів освіти / К.В. Терешенко // Актуал'ні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка АРН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – Т. I : Організаційна психологія. Соціал'на психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.-Алчевськ : LADO, 2013. – Vip. 39. – S. 16–18.

Карамушка Л.Н.

Организационная культура образовательных организаций: связь уровня развития и социально-демографических факторов

В статье на основании эмпирического исследования проанализирован уровень развития организационной культуры образовательных организаций. Выделено влияние социально-демографических факторов (як самостоятельных, так в сочетании с организационно-

професійними). Показано ведуче місце серед соціально-демографічних факторів при взаємодії з організаційно-професійними такого фактора, як "пол персоналу". Определены пути учета выявленных закономерностей в практике деятельности образовательных организаций.

Ключевые слова: образовательные организации; организационная культура; составляющие организационной культуры; индекс организационной культуры; социально-демографические факторы; социально-профессиональные факторы.

Karamushka L.M.

Organizational culture of educational organizations: relationship of the level of development and socially-demographic factors

In the article on the basis of empiric research the level of development of organizational culture of educational organizations is analysed. Influence of socially-demographic factors (as of independent, so in combination with organizational and professional factors is distinguished. A leading place is shown among socially-demographic factors at cooperation with organizational and professional factors of such factor, as "sex of personnel". The author discusses the ways of application of the findings to improve performance of educational organizations.

Key words: educational organizations; organizational culture; components of organizational culture; organizational culture index; socially-demographic factors; organizational and professional factors.

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.

УДК 159.922.8

Кирпенко Т.М.

СТРЕСОСТІЙКІСТЬ ТА ПРОБЛЕМА ЇЇ ФОРМУВАННЯ У ПІДЛІТКІВ

В статті розглядається проблема формування стресостійкості в підлітковому віці. Аналізуються принципи та форми надання особистості психологічної допомоги. Розкриваються фактори становлення психологічного самозахисту підлітків, що включає детермінанти: система особистісних відносин дитини, соціальний контекст. Представлено провідні напрямки дослідження стресу та стресостійкості. Описуються завдання та етапи психокорекційної програми формування стресостійкості особистості. Джерел – 7.

Ключові слова: підліток, стрес, стресостійкість, саморегуляція психологічний самозахист, копінг, особистість, адаптація, психотерапія, гештальттерапія, стратегія поведінки.

Постановка проблеми. Актуальність проблеми нашого дослідження конкретизується й обумовлюється: нерозробленістю системи соціально-психологічних технологій формування стресостійкості у підлітків, а також соціально-психологічної допомоги підлітку у важких життєвих ситуаціях, стресогенних за своєю природою; нерозробленістю психопрофілактичних заходів, заснованих на сучасних методах психологічної корекції стресу в підлітка; недостатньою узагальненістю накопиченого в світі позитивного досвіду застосування тілесних, дихальних, комунікативних й інтерактивних, когнітивних технік в груповій та індивідуальній роботі для безпосередньої практичної реалізації з метою формування стресостійкості у дітей; необхідністю розробки принципу, об'єднуючого досягнення різних напрямків таким чином, щоб вони не заперечували, а навпаки підвищували ефективність один одного в опрацюванні різних особистісних аспектів стресостійкості людини.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проведений нами аналіз літератури показав, що в даний час існує три основних напрямки, в яких вивчається проблема стресу у людини. Перший напрямок представлено роботами дослідників, які дотримуються позицій теорії стресу Г. Сельє [3]. Другий напрямок базується на системному баченні причин стресу, як компонента у формуванні граничних нервово-психічних розладів й дезадаптації особистості. В даному напрямку працюють