

УДК 316.647.5:005.32:373

Баранова В.А.

ЗВ'ЯЗОК МІЖ ПСИХОЛОГІЧНИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ТА ОСОБЛИВОСТЯМИ РОЗВИТКУ ТИПІВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПОЗАШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Баранова В.А. Зв'язок між психологічними характеристиками педагогічних працівників та особливостями розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів. У статті на основі емпіричного дослідження констатовано недостатній рівень розвитку психологічних характеристик педагогічних працівників позашкільних навчальних закладів (позитивної групової мотивації та творчого потенціалу). Показано представленість у позашкільних навчальних закладах таких типів організаційної культури, як культури «влади», культури «ролі», культури «завдань», культури «особистості», як у «реальній», так і «ідеальній» формі. Констатовано орієнтацію персоналу позашкільних навчальних закладів на посилення «прогресивних» типів організаційних культур (культуру «особистості» і культуру «завдань»). Виявлено зв'язок між рівнем розвитку психологічних характеристик педагогічних працівників та рівнем розвитку різних типів організаційних культур позашкільних навчальних закладів.

Ключові слова: позашкільні навчальні заклади; психологічні характеристики педагогічних працівників; позитивна групово мотивація; творчий потенціал; організаційна культура; типи організаційної культури.

Баранова В.А. Связь между психологическими характеристиками педагогических работников и особенностями развития типов организационной культуры внешкольных учебных заведений. В статье на основе эмпирического исследования констатирован недостаточный уровень развития психологических характеристик педагогических коллективов внешкольных учебных заведений (положительной групповой мотивации и творческого потенциала). Показана представленность во внешкольных учебных заведениях таких типов организационной культуры, как культуры «власти», культуры «роли», культуры «задач», культуры «личности», как в «реальной», так и в «идеальной» форме. Констатирована ориентация персонала внешкольных учебных заведений на усиление «прогрессивных» типов организационных культур (культуру «личности» и культуру «задач»). Установлена связь между уровнем развития психологических характеристик педагогических работников и уровнем развития различных типов организационных культур внешкольных учебных заведений.

Ключевые слова: внешкольные учебные заведения; характеристики педагогических работников; положительная групповая мотивация; творческий потенциал; организационная культура; типы организационной культуры.

Постановка проблеми. Позашкільна освіта є складовою системи безперервної освіти України, оскільки позашкільні навчальні заклади виконують важливі соціальні функції щодо освіти і виховання моральної культурної особистості, свідомого громадянина; сприяють соціальному становленню вихованців, їхній самореалізації та професійному самовизначенню; створюють умови для інтелектуального, фізичного й культурного розвитку особистості, забезпечують змістовне дозвілля дітей та молоді, формують цінності здорового способу життя тощо. Отже, позашкільні навчальні заклади відіграють значну роль у розвитку особистості дітей та учнівської молоді.

Проте аналіз літератури показує, що позашкільні навчальні заклади, на відміну від загальноосвітніх і вищих, значно менше виступали предметом дослідження з боку психологів, які, в основному, увагу приділяли питанню організації психологічного супроводу навчально-виховного процесу в позашкільному навчальному закладі. Разом із тим, практично не розробленою є проблема розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів, психологічних чинників та умов її розвитку, чільне місце серед яких займають психологічні особливості педагогічних колективів таких закладів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз літературних джерел показує, що організаційна культура виступала предметом спеціальних досліджень *зарубіжних* [13; 15–17] і *вітчизняних* [1; 2; 3; 6; 7; 9; 11; 12 та ін.] дослідників, у роботах яких висвітлено зміст організаційної культури, її структуру, види, функції, етапи, умови та особливості розвитку в різних соціальних сферах.

Вагоме місце серед цих розробок займають роботи, які стосуються особливостей розвитку організаційної культури освітніх організацій як у системі загальної середньої [3; 4; 5; 9], так і вищої освіти [1; 6]. У дослідженнях, які стосуються цього напрямку, розкрито типи організаційної культури, її роль у професійному становленні учнів і студентів, визначено етапи та психологічні умови розвитку організаційної культури, розроблено систему тренінгових занять для психологічної підготовки вчителів та керівників освітніх організацій з цього напрямку.

У той же час, психологічні особливості розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів, зокрема в контексті аналізу психологічних чинників, які впливають на рівень розвитку цього феномену, досліджено не достатньо. У наших попередніх роботах [4] проаналізовано вплив стилю керівництва управлінського персоналу на рівень розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів. Психологічні характеристики педагогічних працівників, зокрема, мотивація педагогічних працівників та рівень розвитку їхнього творчого потенціалу як чинник розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів раніше не виступали предметом спеціального аналізу.

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

1. Визначити рівень розвитку психологічних характеристик педагогічних працівників позашкільних навчальних закладів (позитивної групової мотивації і творчого потенціалу).
2. Проаналізувати рівень розвитку різних типів організаційної культури (у «реальній» та «ідеальній» формах).
3. Дослідити зв'язок між рівнем розвитку основних характеристик педагогічних колективів і типами організаційної культури позашкільних навчальних закладів.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Для дослідження *позитивної групової мотивації* працівників позашкільних навчальних закладів використовувалася методика В. Розанової «Формування позитивної групової мотивації» [10]. Методика дозволяє оцінити ступінь сформованості групової мотивації колективу за трьома рівнями: 1) *низький рівень позитивної мотивації* (низький рівень згуртованості й активності членів колективу, незадовільні міжособистісні відносини, наявність конфліктів, неприйняття працівниками організаційних цілей, відсутність довірливих відносин членів групи з керівником і прагнення взяти відповідальність за виконувану роботу, низький ступінь узгодженості дій між членами колективу, прагнення працювати індивідуально тощо); 2) *середній достатній рівень позитивної мотивації* (повага до компетентності керівника, участь членів колективу в процесі прийняття рішень, бажання працювати в групі, позитивне ставлення керівника до підлеглих і членів колективу до свого керівника, нормальні міжособистісні відносини в колективі, сприятливий психологічний клімат у колективі, усвідомлене спрямування колективу на досягнення успіху тощо); 3) *високий рівень позитивної мотивації* (високий рівень групової сумісності, особистісне осмислення організаційних цілей та їх прийняття, визнання авторитету й лідерських якостей керівника, сприятливі умови для вираження творчого потенціалу працівників, висока активність і прагнення самореалізації у членів колективу, прагнення брати відповідальність членами колективу за виконувану роботу, повне сприйняття загально групових цінностей, високий рівень мотивації всіх членів колективу на успіх у спільній діяльності тощо).

Дослідження *творчого потенціалу* працівників позашкільних навчальних закладів здійснювалося за допомогою методики «Ваш творчий потенціал» Л. Хоружі [14]. Методика дає можливість дослідити межі основних якостей творчого потенціалу працівників, а саме: допитливість; упевненість у власних силах; постійність; амбіційність; зорову і слухову пам'ять; прагнення бути незалежним; здатність абстрагуватися; здатність зосереджуватися та ін. Рівень

творчого потенціалу визначається за трьома рівнями: 1) *високий* (у людини закладено значний творчий потенціал, який надає їй великий вибір творчих можливостей, їй під силу різноманітні форми творчості); 2) *середній* (людина володіє цілком нормальним творчим потенціалом, який дозволяє їй творити, за наявності, звичайно, бажання, але є проблеми, які гальмують процес творчості); 3) *низький* (людина характеризується низьким рівнем творчості, і це може бути обумовлено, зокрема, відсутністю віри у власні сили).

Для дослідження *типу організаційної культури* позашкільних навчальних закладів використовувалася методика «Дослідження різних типів організаційної культури» Р. Харрісона [13], що дає можливість дослідити такі типи організаційної культури: 1) *культуру «влади»* (характеризується високим рівнем централізації влади; жорсткою конкуренцією; бюрократизмом регламентації трудової поведінки; опорою на окремі особистості, а не на групи тощо); 2) *культуру «ролі»* (притаманні високий ступінь формалізації і стандартизації; адміністративний контроль службової поведінки; низький рівень адаптації до змін; стабільність і передбачуваність умов тощо); 3) *культуру «завдання»* (ґрунтується на повазі до професійних здібностей; оцінюванні праці за результатами; поєднання всіх видів ресурсів і свободи дій для досягнення спільної мети тощо); 4) *культуру «особистості»* (характерні відсутність ієрархії і групових норм; ініціативність і творчість; мінімальний ступінь адміністрування й обмеження особистих прав і свобод тощо [13]).

Разом із тим, методика дає можливість діагностувати дві основні форми організаційної культури: «реальну» (таку, яка, на думку опитаних, існує в організації) та «ідеальну» (таку, яка, на думку респондентів, мала б існувати в організації). «Реальний» тип організаційної культури формується протягом тривалого часу і характеризується набутими цінностями, традиціями, правилами та нормами поведінки колективу організації (організаційна культура, яка вже сформувалася). Відповідно, «ідеальна» організаційна культури визначається працівниками організації на основі вдосконалення набутих цінностей, традицій, правил і норм поведінки (організаційна культура, яку потрібно ще розвивати) [13]. У літературі зазначається, що *ступінь розбіжностей* між ними свідчить про позитивну чи негативну динаміку організаційної культури і за необхідності дає можливість визначити *напрями подальшого розвитку* організаційної культури [10].

Окрім того, у дослідженні були враховані наявні в літературі розробки [3; 4; 9], згідно з якими організаційна культура освітніх організацій за своєю спрямованістю може бути підрозділена на два типи: «прогресивні» та «консервативні». До «*прогресивних*» типів організаційної культури, які орієнтовані на вирішення інноваційних завдань сучасних навчальних закладів, можна відносити: культуру «завдання» і культуру «особистості» [3]. До «*консервативних*» типів організаційної культури, які орієнтовані на вирішення більш традиційних завдань, слід відносити культуру «ролі» та культуру «влади» [3].

Математична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 13). Використовувалися методи описової статистики та кореляційний аналіз.

Дослідженням було охоплено 253 педагогічні працівники низки позашкільних навчальних закладів м. Білої Церкви Київської області. Із них 32,4% працювали в позашкільних навчальних закладів державної форми власності та 67,6% працювали в позашкільних навчальних закладів комунальної форми власності. За напрямами діяльності позашкільних навчальних закладів опитувані розподілилися таким чином: 7,5% мали стосунок до позашкільних навчальних закладів художньо-естетичного напрямку, 9,9% – природничого, 13,0% – технічного, 46,2% – спортивного і 23,3% – змішаного напрямку.

Серед опитуваних було 28,1% чоловіків та 71,9% жінок. За віком опитувані утворили такі групи: 23,3% були віком до 30 років, 26,1% – від 31 до 40 років, 30,0% – від 41 до 50 років і 20,6% – віком понад 50 років. Щодо рівня освіти респондентів, то 78,7% опитаних мали вищу освіту, 10,7% – незакінчену вищу та 10,6% – загальну середню та середню спеціальну освіту. За посадою учасники опитування утворили такі групи: педагогічні працівники позашкільних

навчальних закладів – 22,1%, спортивні тренери – 37,2, керівники гуртків – 29,6%, керівники позашкільних навчальних закладів – 11,1%.

Дослідження було проведено у 2015 р.

Перший етап дослідження полягав у вивченні **характеристик педагогічних колективів позашкільних навчальних закладів**.

Що стосується **рівня позитивної групової мотивації педагогічних колективів** позашкільних навчальних закладів, то отримані дані свідчать про наявність значних резервів у розвитку цього феномену, оскільки на низький рівень розвитку позитивної групової мотивації в педагогічних колективах вказали 33,7% опитаних, середній – 41,1% і високий – 25,2% (табл. 1).

Стосовно розвитку **творчого потенціалу педагогічних колективів позашкільних навчальних закладів**, то слід зазначити, що тут спостерігається більш оптимістична картина, оскільки на низький рівень творчого потенціалу педагогічних колективів позашкільних навчальних закладів вказало лише дещо менше (24,9%) опитаних (табл. 1). На середній рівень творчого потенціалу вказали 47,8% респондентів, а на високий – 27,3% (майже третина опитаних). Це, скоріше за все, можна пояснити певними вимогами до кваліфікаційних характеристик працівників позашкільних навчальних закладів щодо творчості й креативності в роботі з вихованцями таких закладів та їхньою потребою у власній творчій самореалізації.

Таблиця 1

Рівень розвитку групової мотивації і творчого потенціалу колективів позашкільних навчальних закладів (у % від загальної кількості опитаних)

Рівні розвитку	Позитивна групової мотивація	Творчий потенціал колективу
Низький	33,7	24,9
Середній	41,1	47,8
Високий	25,2	27,3

Отже, можна стверджувати, що *підвищення рівня позитивної мотивації і розвитку творчого потенціалу педагогічних колективів* є одним із напрямів підвищення вдосконалення діяльності позашкільних навчальних закладів.

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

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

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

Разом із тим, ми можемо говорити про зростання числа осіб, які б хотіли у своїх позашкільних навчальних закладах бачити ще більшу вираженість «прогресивних» типів

організаційних культур (табл. 2). Так, в *«ідеальній» формі* високий рівень розвитку культури «особистості» хотіли б бачити 53,4% (у «реальній» формі число таких осіб становить 43,7%). Стосовно такого типу організаційної культури, як культура «завдань», то ця тенденція спостерігається ще чіткіше («реальна» культура – 64,4%, «ідеальна» культура – 82,6%).

Таблиця 2

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

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

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

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

І на **третьому, заключному, етапі** дослідження здійснювалося вивчення зв'язку між характеристиками педагогічних колективів і рівнем розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів (табл. 3).

Що стосується *позитивної групової мотивації працівників позашкільних навчальних закладів*, то, як свідчать дані, представлені в табл. 3, у дослідженні виявлено *позитивний* статистично значущий зв'язок між позитивною групою мотивацією працівників позашкільних навчальних закладів та рівнем розвитку таких «прогресивних» типів організаційної культури, як *культура «завдань» й культура «особистості»*. Це проявляється в тому, що з підвищенням рівня позитивної групової мотивації працівників позашкільних навчальних закладів зростає рівень розвитку «реальної» культури «особистості» ($r_s = 0,314$; $p < 0,01$) та «реальної» культури «завдань» ($r_s = 0,238$; $p < 0,01$), а також «ідеальної» культури «особистості» ($r_s = 0,129$; $p < 0,05$) та «ідеальної» культури «завдань» ($r_s = 0,139$; $p < 0,05$).

Разом із тим, констатовано наявність *негативного* статистично значущого зв'язку між позитивною групою мотивацією працівників позашкільних навчальних закладів і рівнем розвитку таких «консервативних» типів організаційної культури, як *культура «влади» та культура «ролі»*. Суть такої закономірності проявляється в тому, що зі зниженням рівня позитивної групової мотивації працівників позашкільних навчальних закладів підвищується значущість «реальної» культури «влади» ($r_s = -0,468$; $p < 0,01$) та «ідеальної» культури «ролі» ($r_s = -0,159$; $p < 0,05$).

Зв'язок між характеристиками педагогічних колективів і рівнем розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів (у % від загальної кількості опитаних)

Тип культури		Позитивна групова мотивація	Творчий потенціал колективу
«влади»	реальна	-0,468**	-0,015
	ідеальна	-0,067	-0,092
«ролі»	реальна	0,066	-0,094
	ідеальна	-0,159*	0,141*
«завдань»	реальна	0,238**	0,080
	ідеальна	0,139*	0,067
«особистості»	реальна	0,314**	0,008
	ідеальна	0,129*	0,020

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

Стосовно *творчого потенціалу педагогічних працівників*, то тут спостерігається дещо інша ситуація. Тут не виявлено статистично значущих зв'язків між творчим потенціалом та жодним типом «реальної» організаційної культури (табл. 3). Таку ситуацію, скоріше за все, можна пояснити тим, що на відміну від групової позитивної мотивації, яка є груповим феноменом і може впливати на феномен такого порядку, яким є організаційна культура, творчий потенціал педагогічних працівників має «індивідуальний статус» і не може впливати на групові феномени.

Щодо «ідеальної» організаційної культури, то тут констатовано позитивний статистично значущий зв'язок між творчим потенціалом педагогічних працівників та культурою «ролі» ($r_s = 0,141$; $p < 0,05$), якій, як було зазначено вище, притаманні високий ступінь формалізації і стандартизації; адміністративний контроль службової поведінки; низький рівень адаптації до змін; стабільність і передбачуваність умов тощо). Можливо, це можна пояснити прагненням педагогічних працівників позашкільних навчальних закладів, які працюють у режимі постійного творчого пошуку, до певної визначеності й стабільності.

Висновки. На основі результатів дослідження зроблено такі висновки:

1. Виявлено *недостатній рівень* позитивної групової мотивації і творчого потенціалу педагогічних працівників позашкільних навчальних закладів.

2. Педагогічні працівники позашкільних навчальних закладів *орієнтовані на більш інтенсивне впровадження* в їхніх закладах «прогресивних» типів організаційної культури (культури «особистості» і культури «завдань») та *зниження впливу* «консервативних» типів організаційної культури («влади» та культури «ролі»).

3. Констатовано *позитивний* статистично значущий зв'язок між позитивною груповою мотивацією педагогічних працівників позашкільних навчальних закладів і рівнем розвитку таких «прогресивних» типів організаційної культури, як культура «завдань» й культура «особистості» (як на рівні «реальної», так і на рівні «ідеальної» організаційної культури).

4. Установлено *негативний* статистично значущий зв'язок між позитивною груповою мотивацією педагогічних працівників позашкільних навчальних закладів і рівнем розвитку таких «консервативних» типів організаційної культури, як культура «влади» (на рівні «реальної» культури) та культура «ролі» (на рівні «ідеальної» організаційної культури).

5. *Не виявлено статистично значущих зв'язків* між творчим потенціалом та жодним типом «реальної» організаційної культури.

6. Урахування результатів дослідження є доцільним, на нашу думку, у процесі управління розвитком організаційної культури позашкільних навчальних закладів.

До перспектив подальшого дослідження належить вивчення зв'язку між організаційно-професійними характеристиками педагогічних працівників та оцінкою ними рівня розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів.

Список використаних джерел

1. Ішук О. В. Організаційна культура вищого навчального закладу як чинник становлення професійної ідентичності студентів : автореф. ... канд. психол. наук : 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія / О. В. Ішук. – К. : Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2013. – 20 с.
2. Калініченко Т. І. Формування та розвиток організаційної культури агропромислових підприємств : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Т. І. Калініченко ; Міжнар. ун-т бізнесу та права. – Херсон, 2010. – 20 с.
3. Карамушка Л. М. «Прогресивні» та «консервативні» типи організаційної культури: порівняльний аналіз організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів традиційного та інноваційного типів / Л. М. Карамушка, А. М. Шевченко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України ; за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. – Алчевськ : ЛАДО, 2014. – С. 15–20.
4. Карамушка Л. М. Рівень розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів: зв'язок зі стилем керівництва управлінського персоналу / Л. М. Карамушка, В. А. Баранова // Організаційна психологія. Економічна психологія / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2016. – № 1 (4). – С. 28–37.
5. Лагодзінська В. І. Взаємозв'язок розвитку креативного потенціалу освітніх організацій і типів організаційної культури / В. І. Лагодзінська // Актуальні проблеми розвитку організаційної та економічної психології в Україні : тези II Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології (Кам'янець-Подільський, 28–30 травня 2015 р.) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. ; Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2015. – С. 38–39.
6. Мітчикіна 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. Мітчикіна ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2012. – 20 с.
7. Півторака Л. В. Основи формування й розвитку організаційної культури державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування [Текст] / Л. В. Півторака // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції імені проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 27 травня 2015 р. / за заг. ред. : О.В. Прокопенко, М.М. Петрушенка. – Суми : СумДУ, 2015. – С. 457–459.
8. Прокоп'єва П. В. Психологічні особливості стилів керівництва як фактор організаційної культури освітньої організації / П. В. Прокоп'єва // Проблеми сучасної психології : зб. наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Вип. 1. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2008. – С. 238–249.
9. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури : монографія [Електронний ресурс] / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л. М. Карамушки. – К. : Педагогічна думка, 2015. – 288 с. – Режим доступу : <http://lib.iitta.gov.ua/10087/>
10. Розанова В. А. Психология управления : учебное пособие / В. А. Розанова. – М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1999. – 352 с.
11. Сняданко І. І. Соціально-психологічні умови формування організаційної культури промислового підприємства [Текст] : дис... канд. психол. наук : 19.00.05 / І. І. Сняданко ; Ін-т психології ім. Г. С.Костюка АПН України. – К., 2007. – 333 с.
12. Тимошко Г. М. Аналіз феномену «Організаційна культура» у педагогічній теорії і практиці / Г. М. Тимошко // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. – Чернігів : Чернігівський НПУ ім. Т. Г. Шевченка, 2012. – Вип. 96. – С. 148–153.
13. Харрисон Р. Исследование различных типов организационной культуры // Культура организации : учебное пособие / Р. Харрисон А. Н. Чаплина, Т. А. Вашко. – Красноярск : Красноярський торговельно-економічний ін-т, 1996. – 164 с.
14. Хоружі Л. Ваш творчий потенціал / Л. Хоружі // Педагогічна діагностика : методичні рекомендації / [укл. В.Урусський]. – Тернопіль, 2012. – С. 64–66.
15. Хэнди Ч. По ту сторону уверенности. О новом мире внутри и вокруг организаций / Ч. Хэнди. – СПб. : Питер, 2002. – 224 с.
16. Bollinger, D. Les differences des cultures organisatinelles / D. Bollinger, G. Hofstede. – P., 1987.
17. Cameron, K.S. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework / Kim S. Cameron, Robert E. Quinn. – Reading, Mass. : Addison-Wesley Prentice Hall, 1999. – XVIII. – 221 p.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Ishchuk O. V. Orhanizatsiyna kul'tura vyshchoho navchal'noho zakladu yak chynnyk stanovlennya profesiyanoi identychnosti studentiv : avtoref. ... kand. psykol. nauk : 19.00.10 – orhanizatsiyna psykhohiyya; ekonomichna psykhohiyya / O. V. Ishchuk. – K. : In-t psykhohiyyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, 2013. – 20 s.
2. Kalinichenko T. I. Formuvannya ta rozvytok orhanizatsiyanoi kul'tury ahropromyslovykh pidpryyemstv : avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk : 08.00.04 / T. I. Kalinichenko ; Mizhnar. un-t biznesu ta prava. – Kherson, 2010. – 20 s.
3. Karamushka L. M. «Prohresyvni» ta «konservatyvni» typy orhanizatsiyanoi kul'tury: porivnyal'nyy analiz orhanizatsiyanoi kul'tury zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv tradytsiyonoho ta innovatsiyonoho typiv / L. M. Karamushka, A. M. Shevchenko // Aktual'ni problemy psykhohiyyi : zb. nauk. prats' Instytutu psykhohiyyi im. H.S. Kostyuka APN Ukrayiny ; za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. – Alchevs'k : LADO, 2014. – S. 15–20.
4. Karamushka L. M. Riven' rozvytku typiv orhanizatsiyanoi kul'tury pozashkil'nykh navchal'nykh zakladiv: zv'yazok zi stylem kerivnytstva upravlins'koho personalu / L. M. Karamushka, V. A. Baranova // Orhanizatsiyna psykhohiyya. Ekonomichna psykhohiyya / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : In-t psykhohiyyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, 2016. – № 1 (4). – S. 28–37.
5. Lahodzins'ka V. I. Vzayemozv'yazok rozvytku kreatyvnoho potentsialu osviticnikh orhanizatsiy i typiv orhanizatsiyanoi kul'tury / V. I. Lahodzins'ka // Aktual'ni problemy rozvytku orhanizatsiyanoi ta ekonomichnoyi psykhohiyyi v Ukrayini : tezy II Vseukrayins'koho konhresu z orhanizatsiyanoi ta ekonomichnoyi psykhohiyyi (Kam"yanets'-Podil's'kyy, 28–30 travnya 2015 r.) / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. ; Kam"yanets'-Podil's'kyy natsional'nyy universytet imeni Ivana Ohiyenka, 2015. – S. 38–39.
6. Mitichkina O. O. Sotsial'no-psykhohichni chynnyky formuvannya orhanizatsiyanoi kul'tury studentiv vyshchykh navchal'nykh zakladiv : avtoref. dys. ... kand. psykol. nauk : 19.00.05 – sotsial'na psykhohiyya; psykhohiyya sotsial'noyi roboty / O. O. Mitichkina ; Skhidnoukr. nats. un-t im. V. Dalya. – Luhans'k, 2012. – 20 s.
7. Pivtoraka L. V. Osnovy formuvannya y rozvytku orhanizatsiyanoi kul'tury derzhavnykh sluzhbovtstv ta posadovykh osib mistsevoho samovryaduvannya [Tekst] / L. V. Pivtoraka // Ekonomichni problemy staloho rozvytku : materialy Mizhnarodnoyi naukovo-praktychnoyi konferentsiyi imeni prof. Balats'koho O.F., m. Sumy, 27 travnya 2015 r. / za zah. red. : O.V. Prokopenko, M.M. Petrushenka. – Sumy : SumDU, 2015. – S. 457–459.
8. Prokopyeva P. V. Psykhohichni osoblyvosti styliv kerivnytstva yak faktor orhanizatsiyanoi kul'tury osvitic'noyi orhanizatsiyi / P. V. Prokopyeva // Problemy suchasnoyi psykhohiyyi : zb. naukovykh prats' Kamyans'k'-Podil's'koho natsional'noho universytetu imeni Ivana Ohiyenka, Instytutu psykhohiyyi im. H.S. Kostyuka APN Ukrayiny / za red. S.D. Maksymenka, L. A. Onufriyevoyi. – Vyp. 1. – Kamyans'k'-Podil's'kyy : Aksioma, 2008. – S. 238–249.
9. Psykhohichni determinanty rozvytku orhanizatsiyanoi kul'tury : monohrafiya [Elektronnyy resurs] / L. M. Karamushka, O. V. Kredentser, K. V. Tereshchenko [ta in.] ; za red. L. M. Karamushky. – K. : Pedahohichna dumka, 2015. – 288 s. – Rezhym dostupu : <http://lib.iitta.gov.ua/10087/>
10. Rozanova V. A. Psihologija upravlenija : uchebnoe posobie / V. A. Rozanova. – M. : ZAO «Biznes-shkola «Intel-Sintez», 1999. – 352 s.
11. Snyadanko I. I. Sotsial'no-psykhohichni umovy formuvannya orhanizatsiyanoi kul'tury promyslovoho pidpryyemstva [Tekst] : dys... kand. psykol. nauk : 19.00.05 / I. I. Snyadanko ; In-t psykhohiyyi im. H. S. Kostyuka APN Ukrayiny. – K., 2007. – 333 s.
12. Tymoshko H. M. Analiz fenomenu «Orhanizatsiyna kul'tura» u peda-ho-hichniy teorii i praktytsi / H. M. Tymoshko // Visnyk Chernihivs'koho natsional'noho pedahohichnoho universytetu. – Chernihiv : Chernihivs'kyy NPU im. T. H. Shevchenka, 2012. – Vyp. 96. – S. 148–153.
13. Harrison R. Issledovanie razlichnykh tipov organizacionnoj kul'tury // Kul'tura organizatsii : uchebnoe posobie / R. Harrison A. N. Chaplina, T. A. Vashko. – Krasnojarsk : Krasnojars'kij kommercheskij in-t, 1996. – 164 s.
14. Khoruzhi L. Vash tvorchyy potentsial / L. Khoruzhi // Pedahohichna diahnostyka : metodychni rekomendatsiyi / [ukl. V. Urus'kyy]. – Ternopil', 2012. – S. 64–66.
15. Hjendi Ch. Po tu storonu uverenosti. O novom mire vnutri i vokrug organizacij / Ch. Hjendi. – SPb. : Piter, 2002. – 224 c.
16. Bollinger, D. Les differences des cultures organisatinelles / D. Bollinger, G. Hofstede. – P., 1987.
17. Cameron, K.S. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework / Kim S. Cameron, Robert E. Quinn. – Reading, Mass. : Addison-Wesley Prentice Hall, 1999. – XVIII. – 221 p.

Baranova, V.A. The links between psychological characteristics of the teaching staff and the features of development of types of organizational culture of extracurricular educational institutions. *On the basis of empirical research, the author makes a conclusion about low levels of psychological characteristics of teaching staff of extracurricular educational institutions (positive group motivation and creativity). The prevailing types of organizational culture at extracurricular educational institutions have been found to be power culture, role culture, task culture and person culture both in real and ideal forms, with staff's orientation mainly to the 'progressive' types of organizational culture (person culture and task culture).*

Extracurricular educational institution staff's positive group motivation has been found to positively statistically associate with the levels of such progressive types of organizational culture as task culture and person culture (both at the level of real and the level of ideal organizational culture). Extracurricular

educational institution staff's positive group motivation has been found to negatively statistically associate with the levels of such conservative types of organizational culture as power culture (at the level of real culture) and role culture (at the level of ideal organizational culture). No statistically significant links have been found between staff's creativity and any type of real organizational culture.

Keywords: *extracurricular educational institutions; psychological characteristics of teaching staff; positive group motivation; creativity; organizational culture; types of organizational culture.*

Відомості про автора

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

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

E-mail: vic_baranova@ukr.net

Отримано 1 вересня 2016 р.
Рецензовано 5 вересня 2016 р.
Прийнято 8 вересня 2016 р.

УДК 37.091.113:005.322

Брюховецька О.В.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК СТИЛЮ УПРАВЛІННЯ І УПРАВЛІНСЬКОЇ ЕМПАТІЇ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Брюховецька О.В. Взаємозв'язок стилю управління і управлінської емпатії керівників загальноосвітніх навчальних закладів. У статті розкрито зміст толерантності до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу як комплексу професійно важливих якостей керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Подано нове визначення понять «толерантний стиль керівництва» і «управлінська емпатія» і розкрито їхні змістовні характеристики. Припущено існування взаємозв'язку стилю управління і управлінської емпатії керівників загальноосвітніх навчальних закладів. За результатами емпіричного дослідження проаналізовано рівні толерантного стилю керівництва і управлінської емпатії керівників загальноосвітніх навчальних закладів та констатовано переважно низький і середній рівень рівні їхньої сформованості. Діагностовано, що у керівників-жінок рівень сформованості толерантного стилю керівництва і рівень управлінської емпатії вищий, ніж у керівників-чоловіків. Виявлено взаємозв'язок стилю управління і управлінської емпатії у досліджуваних жінок-керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Ключові слова: *керівник загальноосвітнього навчального закладу, толерантність до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу, толерантний стиль керівництва, управлінська емпатія.*

Брюховецкая О.В. Взаимосвязь стиля управления и управленческой эмпатии руководителей общеобразовательных учебных заведений. В статье раскрыто содержание толерантности к взаимодействию с субъектами учебно-воспитательного процесса как комплекса профессионально важных качеств руководителей общеобразовательных учебных заведений. Предложено новое определение понятий «толерантный стиль руководства» и «управленческая эмпатия» и раскрыты их содержательные характеристики. Допускается существование взаимосвязи стиля управления и управленческой эмпатии руководителей общеобразовательных учебных заведений. По результатам эмпирического исследования проанализированы уровни толерантного стиля руководства и управленческой эмпатии руководителей общеобразовательных учебных заведений и констатирован преимущественно низкий и средний уровень их сформированности. Диагностировано, что у руководителей-женщин уровень сформированности толерантного стиля руководства и уровень управленческой эмпатии выше, чем у руководителей-мужчин. Выявлена взаимосвязь стиля управления и управленческой эмпатии у исследуемых женщин-руководителей общеобразовательных учебных