

**Відомості про автора**

**Іщук Ольга Вікторівна**, кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології Запорізького національного університету, м. Запоріжжя, Україна.

**Ishchuk, Olga Viktorivna**, candidate of psychological sciences, senior lecturer in applied psychology Zaporizhzhya National University, Zaporizhzhya, Ukraine.

E-mail: [Olga.ischuk@gmail.com](mailto:Olga.ischuk@gmail.com)

Отримано 6 грудня 2016 р.  
Рецензовано 12 грудня 2016 р.  
Прийнято 15 грудня 2016 р.

УДК 316.647.5:005.32:373

**Карамушка Л.М., Баранова В.А.**

**ТИПИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПОЗАШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ:  
ЗВ'ЯЗОК З ЧИННИКАМИ МЕЗОРИВНЯ**

*Карамушка Л.М., Баранова В.А. Типи організаційної культури позашкільних навчальних закладів: зв'язок з чинниками мезорівня. У статті представлено дані емпіричного дослідження, які розкривають статистично значущі зв'язки між типами організаційної культури позашкільних навчальних закладів і чинниками мезорівня, які стосуються характеристик позашкільних навчальних закладів: тип закладу; статус закладу; термін існування закладу. Суть виявленої закономірності проявляється в тому, що такі прогресивні типи організаційної культури, як культура «завдань» та культура «особистості» (в «реальних» формах), більше представлені в таких типах позашкільних навчальних закладів, які: функціонують як самостійні заклади (а не діють на базі інших установ); мають більш високий статус; мають менший термін існування. Водночас, в таких типах позашкільних навчальних закладах менше представлені консервативні типи культури, такі як культура «влади» та культура «ролі» (в «реальній» формі).*

**Ключові слова:** позашкільні навчальні заклади; чинники мезорівня; тип закладу; статус закладу; термін існування закладу; організаційна культура; типи організаційної культури.

*Карамушка Л.М., Баранова В.А. Типы организационной культуры внешкольных учебных заведений: связь с факторами мезоривня. В статье представлены данные эмпирического исследования, раскрывающие статистически значимые связи между типами организационной культуры внешкольных учебных заведений и факторами мезоуровня, которые касаются характеристик внешкольных учебных заведений: тип заведения; статус заведения; срок существования заведения. Суть обнаруженной закономерности проявляется в том, что такие прогрессивные типы организационной культуры, как культура «задач» и культура «личности» (в «реальных» формах), больше представлены в таких типах внешкольных учебных заведений, которые: функционируют как самостоятельные учреждения (а не действуют на базе других учреждений); имеют более высокий статус; имеют меньший срок существования. В то же время, в таких типах внешкольных учебных заведениях меньше представлены консервативные типы культуры, такие как культура «власти» и культура «роли» (в «реальной» форме).*

**Ключевые слова:** внешкольные учебные заведения; факторы мезоуровня; тип учреждения; статус заведения; срок существования заведения; организационная культура; типы организационной культуры.

**Постановка проблеми.** Сучасні тенденції євроінтеграції та децентралізації в освіті Україні дають навчальним закладам усіх типів і форм певну свободу розвиватися за власними законами і принципами. Відповідно до цих законів і принципів складатиметься, формуватиметься й організаційна культура освітніх установ і закладів. Кожен навчальний

заклад стає володарем унікальної культури, яка визначає поведінку, діяльність і взаємодію усіх співробітників як усередині установи, так і із зовнішнім оточенням. Безумовно, формування різних культурних особливостей, явищ культури, що вже склалася, викликане певними обставинами, умовами, внутрішніми й зовнішніми чинниками, що діяли на цю організацію в минулому і, можливо, продовжують діяти й сьогодні.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Протягом останніх років українськими вченими почала активно розглядатися проблема організаційної культури в різних соціальних сферах, зокрема й в освіті: загальній середній освіті [5; 7; 11; 13 та ін.], вищій школі [3; 4 та ін.], професійно-технічній освіті [1; 10 та ін.]. Окремі науковці досліджували вплив чинників внутрішніх і зовнішніх чинників мікрорівня на розвиток організаційної культури в освіті [11], промисловості [12], державному управлінні [2] тощо.

У той же час, психологічні особливості розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладах вивчено недостатньо. Так, деякі психологічні чинники формування організаційної культури позашкільних навчальних закладів, зокрема, ролі управлінської діяльності, досліджено Л. Калініною [6]. Також у наших попередніх роботах [8; 9] проаналізовано вплив стилю керівництва та характеристиками управлінської діяльності на рівень розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів.

Проте, залишаються недослідженими чинники мезорівня (характеристики організації), які впливають на рівень розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів.

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

1. Проаналізувати рівень розвитку різних типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів (у «реальній» та «ідеальній» формах).
2. Дослідити зв'язок між чинниками мезорівня і типами організаційної культури позашкільних навчальних закладів (у «реальній» та «ідеальній» формах).

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.** Для дослідження типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів використовувалась методика «Дослідження різних типів організаційної культури» Р. Харрісона [17], яка дає можливість дослідити такі типи організаційної культури, як: 1) *культура «влади»* (характеризується пріоритетом одноосібних рішень керівника, централізованим контролем ресурсів, високою документальною регламентацією трудової поведінки тощо); 2) *культура «ролі»* (притаманна глибока спеціалізація, обов'язковість виконання службових функцій, їхня чітка регламентація, адміністративний контроль службової поведінки тощо); 3) *культура «завдань»* (ґрунтується на свободі дій і достатності ресурсів, необхідних для досягнення поставленої мети, розподілі влади від професіоналізму і наявності ресурсів, оцінюванні праці за результатами тощо); 4) *культура «особистості»* (характерний мінімальний ступінь адміністрування й обмеження особистих прав і свобод, ставлення з повагою до здібностей та особистісних якостей персоналу, право виявляти ініціативу та творчість тощо) [17].

Зазначимо, що методика зорієнтована на те, щоб визначити дві основні форми організаційної культури: «реальну» (таку, яка, на думку опитаних, існує в організації) та «ідеальну» (таку, яка, на думку опитаних, мала б існувати в організації). «Реальний» тип організаційної культури організацій формується протягом тривалого часу і характеризується набутими цінностями, традиціями, правилами та нормами поведінки колективу організації (організаційна культура, яка вже сформувалася). Водночас, «ідеальна» організаційна культура визначається працівниками організації на основі вдосконалення набутих цінностей, традицій, правил і норм поведінки (організаційна культура, яку потрібно ще розвивати [9]. У літературі зазначається, що ступінь розбіжностей між ними свідчить про сприятливий або несприятливий характер організаційної культури і за необхідності дає можливість визначити напрями подальшого розвитку організаційної культури [14].

Дослідження чинників мезорівня здійснювалось за допомогою авторської анкети-паспортички. До чинників мезорівня, нами, з урахуванням наявних в літературі розробок [14], віднесено такі характеристики організації: тип позашкільного навчального закладу; статус

позашкільного навчального закладу; термін існування позашкільного навчального закладу; кількість працівників, які працюють у позашкільному навчальному закладі; кількість дітей, які навчаються у позашкільному навчальному закладі.

Математична обробка отриманих у дослідженні 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 України.

Серед опитуваних були 28,1% чоловіків та 71,9% жінок. За віком опитувані утворили такі групи: 23,3% були віком до 30 років, 26,1% – від 31 до 40 років, 30,0% – від 41 до 50 років і 20,6% – віком понад 50 років. 78,7% опитаних мали вищу освіту, 10,7% – незакінчену вищу, та 10,6% – загальну середню та середню спеціальну освіту. І за посадою опитувані утворили такі групи: педагогічні працівники позашкільних навчальних закладів – 22,1%, спортивні тренери – 37,2%, керівники гуртків – 29,6%, керівники позашкільних навчальних закладів – 11,1%.

Щодо *типу позашкільних закладів*, то 53,8% педагогів указали, що працюють у позашкільних навчальних закладах, які функціонують самостійно, як окремі заклади, а 46,2% – у закладах, які функціонують як центри позашкільної освіти (наприклад, на базі шкіл, міжшкільних навчально-виробничих комбінатів, професійно-технічних і вищих навчальних закладів I–II рівнів акредитації та ін.).

За *статусом позашкільного навчального закладу* в освітній системі міста та області вибірка розподілилася таким чином: 77,9% працюють у позашкільних навчальних закладах із високим рейтинговим показником, а 22,1% – у закладах позашкільної освіти середнього рівня.

Стосовно *терміну існування* позашкільного навчального закладу, то 8,7% опитаних працюють у позашкільних навчальних закладах, які існують до 20 років, 66,0% опитані працюють у закладах із терміном існування від 20 до 30 років. І 25,3% працюють в навчальних закладах, які функціонують понад 30 років.

Щодо *кількості працівників*, які працюють у позашкільному навчальному закладі, то тут були отримані такі дані: 15,8% працюють у позашкільних навчальних закладах із кількістю працівників до 20 осіб, 43,9% – у позашкільних навчальних закладах із кількістю працівників від 20 до 50 осіб. І 40,3% опитаних працюють у закладах із кількістю працівників понад 50 осіб.

Стосовно *кількості дітей*, які навчаються у позашкільних навчальних закладах, то 12,4% навчаються в закладах із кількістю дітей до 500 осіб, 48,5% – із кількістю дітей більше 500 осіб, 39,1% – із кількістю дітей більше 1000 осіб.

**Перший етап** дослідження передбачав вивчення рівня розвитку різних типів організаційної культури в позашкільних навчальних закладах. Результати даного дослідження знайшли детальне відображення в наших попередніх публікацій [10; 11].

Тут лише зазначимо, що в позашкільних навчальних закладах *переважають прогресивні типи культури*, особливо це видно при порівнянні високого рівня розвитку двох «крайніх» типів організаційної культури – культури «особистості» та культури «влади» (43,7% проти 14,0%). Це можна оцінити 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. Так, в «ідеальній» формі високий рівень розвитку культури «особистості» хотіли б бачити 53,4% опитаних (у «реальній» формі число таких осіб становить 43,7%). Стосовно такого типу організаційної культури, як культура «завдань», то ця тенденція спостерігається ще чіткіше («реальна» культура – 64,4%, «ідеальна» культура – 82,6%). І протилежна тенденція, але дещо менш виражена, спостерігається щодо зменшення рівня розвитку консервативних типів організаційної культури: культури «влади» («реальна» – 14,0%; «ідеальна» – 6,7%); культури «ролі» («реальна» – 41,8%; «ідеальна» – 36,4%).

Отже, в цілому можна говорити про те, що працівники позашкільних навчальних закладів орієнтовані на *більш інтенсивне впровадження в їхніх закладах прогресивних типів*

організаційної культури (культури «особистості» і культури «завдань»). Це має враховуватися керівниками позашкільних навчальних закладів у процесі організації творчої діяльності та спілкування педагогічних працівників та учнів.

На *другому етапі* дослідження здійснювалося вивчення зв'язку між чинниками мезорівня та рівнем розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів.

Стосовно *типу позашкільних навчальних закладів*, то тут встановлено такі закономірності. Як видно із результатів, наведених в *табл. 1*, у дослідженні виявлено *негативний статистично значущий зв'язок* між типом закладу й такими типами організаційної культури, як «реальні» форми культури «влади», культури «завдань» й культури «особистості» в «реальній» та «ідеальній» формах. Суть цих закономірностей полягає в тому, що у закладах, які функціонують як центри позашкільної освіти, значущість консервативної «реальної» культури «влади» ( $r_s=0,245$ ;  $p<0,01$ ) зростає, а вплив «прогресивних» культур – «реальної» форми культури «завдань» ( $r_s=-0,207$ ;  $p<0,01$ ) та «реальної» ( $r_s=-0,269$ ;  $p<0,01$ ) й «ідеальної» ( $r_s=-0,185$ ;  $p<0,01$ ) культури «особистості» – зменшується. Очевидно, це можна пояснити тим, що центри позашкільної освіти, які працюють здебільшого на базі інших навчальних закладів, мають дотримуватись загального формату діяльності цих шкіл, які є більш «жорсткими», оскільки мають більш формалізовані завдання та структуру, порівняно із позашкільними навчальними закладами.

Таблиця 1

**Взаємозв'язок між рівнем розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів та чинниками мезорівня**

Тип культури		Тип закладу	Статус закладу	Термін існування закладу	Кількість працівників	Кількість дітей
«влада»	реальна	0,245**	-0,222**	0,185**	0,035	0,059
	ідеальна	0,118	0,120	0,092	0,101	0,187**
«ролі»	реальна	-0,016	-0,078	0,126**	0,120	0,005
	ідеальна	0,065	-0,181**	0,099	0,203**	0,008
«завдань»	реальна	-0,207**	0,144*	-0,029	-0,005	-0,056
	ідеальна	-0,072	0,145*	0,108	-0,120	-0,190**
«особистості»	реальна	-0,269**	0,140*	-0,125*	-0,085	-0,061
	ідеальна	-0,185**	0,026	0,036	-0,142**	0,023

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

Щодо *статусу позашкільних навчальних закладів*, то результати дослідження демонструють наявність *негативного статистично значущого зв'язку* між статусом закладів і «реальною» культурою «влади» (табл. 1). Суть такої закономірності полягає в тому, що в позашкільних навчальних закладах з високим статусом значущість «реальної» культури

«влади» ( $r_s=0,222$ ;  $p<0,01$ ) зменшується. Також результати дослідження констатують *позитивний статистично значущий зв'язок* між статусом закладу та «прогресивними» культурами «завдань» й «особистості». А саме: у позашкільних навчальних закладах із високим статусом збільшується значущість «прогресивних» культури «завдань» у «реальній» ( $r_s=0,144$ ;  $p<0,05$ ) й «ідеальній» ( $r_s=-0,145$ ;  $p<0,05$ ) формах та «реальної» культури «особистості» ( $r_s=0,140$ ;  $p<0,05$ ). Разом із тим, виявлено *негативний статистично значущий зв'язок* між позашкільними закладами високого статусу й консервативною «ідеальною» культурою «ролі» ( $r_s=-0,181$ ;  $p<0,01$ ), тобто із підвищенням статусу позашкільного навчального закладу роль даного типу культури зменшується. Скоріше за все, це можна пояснити тим, що позашкільні навчальні заклади з високим статусом орієнтовані на впровадження більш інноваційних методів роботи, в тому числі і на впровадження прогресивних типів організаційної культури.

Стосовно *терміну існування позашкільного навчального закладу*, то тут встановлено такі закономірності. Із підвищенням терміну існування позашкільного навчального закладу підвищується рівень вираженості «реальної» культури «влади» ( $r_s=0,185$ ;  $p<0,01$ ), «реальної» культурою «ролі» ( $r_s=0,126$ ;  $p<0,01$ ), водночас, знижується рівень вираженості «реальної» культури «особистості» ( $r_s=-0,125$ ;  $p<0,05$ ) (табл. 1). Напевне, це обумовлено тим, що позашкільні навчальні заклади, які мають довгий термін існування, зорієнтовані більше на використання традиційних методів роботи, у тому числі вони орієнтуються на використання більш традиційних типів організаційної культури, порівняно із позашкільними навчальними закладами, які почали функціонувати недавно.

Стосовно *кількості працівників, які працюють в позашкільних навчальних закладах, та кількості дітей, які там навчаються*, то в дослідженні не виявлено статистично значущий зв'язок між даними чинниками та жодним типом «реальної» організаційної культури. Разом із тим, виявлено статистично значущі зв'язки між даними чинниками та певними типами «ідеальної» організаційної культури. Так, виявлено *позитивний статистично значущий зв'язок* кількості працівників із «ідеальною» культурою «ролі» ( $r_s=0,203$ ;  $p<0,01$ ) та кількості дітей – із «ідеальною» культурою «влади» ( $r_s=0,187$ ;  $p<0,01$ ). Водночас, зафіксовано *негативний статистично значущий зв'язок* кількості працівників із «ідеальною» культурою «особистості» ( $r_s=-0,142$ ;  $p<0,01$ ) та кількості дітей із «ідеальною» культурою «завдань» ( $r_s=-0,190$ ;  $p<0,01$ ). Це свідчить про те, що збільшення кількості осіб у позашкільних навчальних закладах корелює з орієнтацією на впровадження більш консервативних, ніж прогресивних, типів організаційної культури, однак в не в «реальному», а в «ідеальному» форматі. Скоріше за все, це можна пояснити тим, що збільшення числа осіб в позашкільних навчальних закладах орієнтовано на використання більш функціональних, адміністративних типів роботи, в тому числі й тих, які стосуються організаційної культури.

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

1. Встановлено статистично значущий зв'язок між типами організаційної культури позашкільних навчальних закладів і такими чинниками мезорівня: тип позашкільного навчального закладу; статус позашкільного навчального закладу; термін існування позашкільного навчального закладу.

2. Суть виявленої закономірності проявляється в тому, що такі прогресивні типи організаційної культури, як культура «завдань» та культура «особистості» (в «реальних» формах), більше представлені в таких типах позашкільних навчальних закладів, які: функціонують як самостійні заклади; мають більш високий статус; мають менший термін існування. Водночас, в таких типах позашкільних навчальних закладах менше представлені консервативні типи культури, такі як культура «влади» та культура «ролі» (в «реальній» формі).

3. У позашкільних навчальних закладах, які функціонують як центри позашкільної освіти, що мають більш низький статус та більш тривалий термін функціонування, спостерігається протилежна ситуація: тут більше представлені такі консервативні типи культури, такі як культура «влади» та культура «ролі» (в «реальній» формі), і менше представлені прогресивні типи культур, такі як культура «завдань» та культура «особистості» (в «реальних» формах). Отже, скоріше за все, можна говорити про те, що такі типи позашкільних

навчальних закладів потребують більшої уваги стосовно розвитку прогресивних типів організаційної культури.

4. Зв'язок таких чинників мезорівня, як кількість педагогічних працівників, які працюють у позашкільних навчальних закладах, та кількість дітей, які навчаються в таких закладах, з типами організаційної культури, є менш вираженим, оскільки він простежується стосовно різних типів організаційної культури лише в «ідеальній» формі. Суть виявленої закономірності проявляється в тому, що збільшення кількісних показників учасників навчально-виховного процесу пов'язане з орієнтацією на використання більш функціональних, адміністративних типів організаційної культури.

5. Урахування результатів дослідження може сприяти розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів та підвищенню ефективності їх діяльності в цілому.

До **перспектив подальшого дослідження** належить вивчення зв'язку між організаційним розвитком позашкільних навчальних закладів і рівнем вираженості типів їхньої організаційної культури.

### Список використаних джерел

1. Болгаріна В. С. Культура управління як складова модернізації професійної освіти / В. С. Болгаріна // Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи : зб. наук. пр. / [редкол. : В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – К. : Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2011. – Вип. 1. – С. 101–112.
2. Жовнір Н. М. Управління організаційною та інноваційною культурою в системі регіонального розвитку / Н. М. Жовнір // Економіка і регіон. – 2004. – №1(2). – С. 45–47.
3. [Звацька Н. С.](#) Управлінський процес та формування організаційної культури у вищій школі: соціально-психологічний аспект : монографія / [Наталія Євгенівна Звацька](#), [Ольга Олександрівна Мітчикіна](#), [Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля](#). – Луганськ : Ноулідж, 2013. – 191 с.
4. 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.
5. Калініна Л. М. Культура як цивілізаційний феномен в управлінні загальноосвітнім навчальним закладом [Текст] / Л. М. Калініна, Г. М. Калініна // Науково-практичний журнал «Освіта і управління». – 2010. – Т. 13. – №2–3. – С. 70–78.
6. Калініна Л. М. Стратегія інноваційного розвитку позашкільного навчального закладу [Текст] / Л. М. Калініна // Директор школи, ліцею, гімназії : наук.-практ. журн. для керівників закладів освіти. – 2012. – К. : Віпол, 2012. – №2. – 2012. – С. 76–82.
7. Карамушка Л. М. «Прогресивні» та «консервативні» типи організаційної культури: порівняльний аналіз організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів традиційного та інноваційного типів / Л. М. Карамушка, А. М. Шевченко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України ; за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. – Алчевськ : ЛАДО, 2014. – С. 15–20.
8. Карамушка Л. М. Рівень розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів: зв'язок зі стилем керівництва управлінського персоналу / Л. М. Карамушка, В. А. Баранова // Організаційна психологія. Економічна психологія / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2016. – № 1(4). – С. 28–37.
9. Карамушка Л. М. Рівень розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів: зв'язок із характеристиками управлінської діяльності керівників / Л. М. Карамушка, В. А. Баранова // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – 2016. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 44. – С. 3–9.
10. Поліщук Т. П. Розвиток організаційної культури професійно-технічного навчального закладу – провідний чинник управлінської діяльності / Т. П. Поліщук // Розвиток сучасної освіти: теорія, практика, інновації : м-ли Міжнар. наук.-практ. конференції. – К. : Міленіум, 2015. – С. 170–172.
11. 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/>
12. 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.
13. Шевченко А. М. Вплив організаційно-професійних та соціально-демографічних чинників на оцінку педагогічними працівниками рівня розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів / А. М. Шевченко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – Т. 1 : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. : С. Д. Максименка, Л. М. Карамуш-

ки. – К : А.С.К., 2011. – Вип. 30. – С. 251–254.

14. Харрисон Р. Исследование различных типов организационной культуры / Р. Харрисон // Культура организации : учебное пособие / А. Н. Чаплина, Т. А. Вашко. – Красноярск : Красноярский коммерческий ин-т, 1996. – 164 с.

### Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bolharina V. S. Kul'tura upravlinnya yak skladova modernizatsiyi profesiyanoi osvity / V. S. Bolharina // Modernizatsiya profesiyanoi osvity i navchannya: problemy, poshuky i perspektyvy : zb. nauk. pr. / [redkol. : V.O. Radkevych (holova) ta in.]. – K. : Instytut profesiyno-tekhnichnoi osvity NAPN Ukrayiny, 2011. – Vyp. 1. – S. 101–112.
2. Zhovnir N. M. Upravlinnya orhanizatsiyoyu ta innovatsiyoyu kul'turoyu v systemi rehional'noho rozvytku / N. M. Zhovnir // Ekonomika i rehion. – 2004. – №1(2). – S. 45–47.
3. Zavats'ka N. Ye.Upravlins'kyy protses ta formuvannya orhanizatsiyanoi kul'tury u vyschihy shkoli: sotsial'no-psykholohichnyy aspekt : monohrafiya / Nataliya Yevhenivna Zavats'ka, Ol'ha Oleksandrivna Mitichkina, Skhidnoukr. nats. un-t im. V. Dalya. – Luhans'k : Noulidzh, 2013. – 191 s.
4. Ishchuk O. V. Orhanizatsiyana kul'tura vishchoho navchal'noho zakladu yak chynnyk stanovlennya profesiyanoi identychnosti studentiv : avtoref. ... kand. psykho-lohichnykh nauk, spets. : 19.00.10 – orhanizatsiyana psykholohiya ; ekonomichna psykholohiya / O. V. Ishchuk. – K. : In-t psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, 2013. – 20 s.
5. Kalinina L. M. Kul'tura yak tsyvilizatsiyyny fenomen v upravlinni zahal'noosvitnim navchal'nym zakladom [Tekst] / L. M. Kalinina, H. M. Kalinina // Naukovo-praktychnyy zhurnal «Osvita i upravlinnya». – 2010. – T. 13. – № 2–3. – S. 70–78.
6. Kalinina L. M. Stratehiya innovatsiyoho rozvytku pozashkil'noho navchal'-noho zakladu [Tekst] / L. M. Kalinina // Dyrektor shkoly, litseyu, himnaziyi : nauk.-prakt. zhurn. dlya kerivnykiv zakladiv osvity. – 2012. – K. : Vipol, 2012. – №2. – 2012. – S. 76–82.
7. Karamushka L. M. «Prohresyvni» ta «konservatyvni» typy orhanizatsiyanoi kul'tury: porivnyal'nyy analiz orhanizatsiyanoi kul'tury zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv tradytsiyoho ta innovatsiyoho typiv / L. M. Karamushka, A. M. Shevchenko // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi im. H. S. Kostyuka APN Ukrayiny ; za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. – Alchevs'k : LADO, 2014. – S. 15–20.
8. Karamushka L. M. Riven' rozvytku typiv orhanizatsiyanoi kul'tury pozashkil'nykh navchal'nykh zakladiv: zvyazok zi stylem kerivnytstva upravlins'koho personalu / L. M. Karamushka, V. A. Baranova // Orhanizatsiyana psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : In-t psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, 2016. – № 1(4). – S. 28–37.
9. Karamushka L. M. Riven' rozvytku typiv orhanizatsiyanoi kul'tury pozashkil'nykh navchal'nykh zakladiv: zvyazok iz kharakterystykamy upravlins'koyi diyal'nosti kerivnykiv / L. M. Karamushka, V. A. Baranova // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny. – 2016. – T. I : Orhanizatsiyana psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya. – Vyp. 44. – S. 3–9.
10. Polishchuk T. P. Rozvytok orhanizatsiyanoi kul'tury profesiyno-tekhnichnoho navchal'noho zakladu – providnyy chynnyk upravlins'koyi diyal'nosti / T. P. Polishchuk // Rozvytok suchasnoyi osvity: teoriya, praktyka, innovatsiyi : m-ly Mizhnar. nauk.-prakt. konferentsiyi. – K. : Milenium, 2015. – S. 170–172.
11. Psykholohichni 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/>
12. Snyadanko I. I. Sotsial'no-psykholohichni umovy formuvannya orhani-za-tsiynoyi kul'tury promyslovoho pidpryyemstva [Tekst] : dys... kand. psykol. nauk : 19.00.05 / I. I. Snyadanko ; In-t psykholohiyi im. H. S. Kostyuka APN Ukrayiny. – K., 2007. – 333 s.
13. Shevchenko A. M. Vplyv orhanizatsiyano-profesiynykh ta sotsial'no-demohrafichnykh chynnykiv na otsinku pedahohichnyh pratsivnykamy rivnya rozvytku orhanizatsiyanoi kul'tury zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv / A. M. Shevchenko // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. nauk. pr. In-tu psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny. – T. I : Orhanizatsiyana psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya / za red. : S. D. Maksymenko, L. M. Karamushky. – K : A.S.K., 2011. – Vyp. 30. – S. 251–254.
14. Harrison R. Issledovanie razlichnyh tipov organizacionnoj kul'tury / R. Harrison // Kul'tura organizacii : uchebnoe posobie / A. N. Chaplina, T. A. Vashko. – Krasnojarsk : Krasnojarskij kommercheskij in-t, 1996. – 164 s.

**Karamushka, L.M., Baranova, V.P. Extracurricular educational institutions' organizational culture types: relationship with meso level factors.** The article presents the results of empirical research that reveal statistically significant relationships between the types of organizational culture of extracurricular educational institutions and meso level factors related to the characteristics of the extracurricular educational institutions that include the institutions' type, status and 'age'. The progressive types of organizational culture, such as task culture and person culture (in real forms), were shown to be present mainly in the extracurricular educational institutions that were independent (were not branches of other institutions), had high statuses and were quite 'young'. However, the conservative organizational cultures, such as power culture and role culture (in real forms), were less common to these extracurricular educational institutions.



*It was found that such meso level factors as the institution's number of teaching staff and the total number of children, had relationship with certain types of organization culture only in the ideal form. In other words, as the number of the participants of the educational process grew, the more functional, administrative cultures oriented were the extracurricular educational institutions.*

**Keywords:** *extracurricular educational institutions; meso level factors; type of institution; institution's status; institution's age; organizational culture; types of organizational culture.*

#### **Відомості про авторів**

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

**Karamushka, Liudmyla Mykolayivna**, corresponding member, NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

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

**Baranova, Victoria Anatoliyivna**, postgraduate student of Laboratory of Organizational And Social Psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: [vic\\_baranova@ukr.net](mailto:vic_baranova@ukr.net)

Отримано 8 грудня 2016 р.  
Рецензовано 15 грудня 2016 р.  
Прийнято 22 грудня 2016 р.

УДК 005.32:316.42

**Карамушка Л. М., Терещенко К. В., Креденцер О. В., Івкін В. М., Ковальчук О. С., Лагодзінська В. І.**

### **МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

*Карамушка Л. М., Терещенко К. В., Креденцер О. В., Івкін В. М., Ковальчук О. С., Лагодзінська В. І. Методи дослідження соціальної напруженості в організації. У статті розглянуто основні методи для дослідження соціальної напруженості в організації. Виокремлено індикатори соціальної напруженості в організації (задоволеність працею, соціально-психологічний клімат, конфліктність, показник якості життя персоналу). Викладено основні методики для дослідження соціальної напруженості в організації, які розподілено на дві групи: такі, що досліджують власне соціальну напруженість в організації, та такі, що досліджують індикатори соціальної напруженості в організації. Зазначено, що для досягнення оптимального результату доцільно поєднання кількох методів дослідження соціальної напруженості в організації.*

**Ключові слова:** *соціальна напруженість, соціальна напруженість в організації, підходи до вивчення соціальної напруженості, методи дослідження соціальної напруженості в організації, індикатори соціальної напруженості в організації, персонал.*

*Карамушка Л. Н., Терещенко К. В., Креденцер О. В., Івкін В. Н., Ковальчук А. С., Лагодзинская В. И. Методы исследования социальной напряженности в организации. В статье рассмотрены основные методы для исследования социальной напряженности в организации. Выделены индикаторы социальной напряженности в организации (удовлетворенность трудом, социально-психологический климат, конфликтность, показатель качества жизни персонала). Изложены основные*