

УДК 316.647.5:005.32:373

Баранова В.А.

ОЦІНКА ТИПІВ І ПАРАМЕТРІВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПОЗАШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ПРАЦІВНИКАМИ РІЗНОГО ВІКУ І СТАТІ

Баранова В.А. Оцінка типів і параметрів організаційної культури позашкільних навчальних закладів працівниками різного віку і статі. У статті на основі емпіричного дослідження проаналізовано рівень розвитку основних типів організаційної культури («культура завдань»; «культура особистості»; «культура влади»; «культура ролі»). Окрім того, наведено дані, які відображають рівень розвитку основних параметрів організаційної культури параметри розвитку організаційної культури («дистанція влади»; «прагнення до уникнення невизначеності»; «індивідуалізм-колективізм»; «маскулінність-жіночність»).

Детально розкрито статистично значущі зв'язки між рівнем розвитку типів і параметрів організаційної культури позашкільних навчальних закладів та їхньою оцінкою педагогічними працівниками різного віку і статі.

Ключові слова: позашкільні навчальні заклади; організаційна культура; типи організаційної культури; параметри організаційної культури; соціально-демографічні характеристики педагогічних працівників; вік; стать.

Баранова В.А. Оценка типов и параметров организационной культуры внешкольных учебных заведений работниками разного возраста и пола. В статье на основе эмпирического исследования проанализированы уровень развития основных типов организационной культуры («культура задач», «культура личности», «культура власти», «культура роли»). Кроме того, приведены данные, отражающие уровень развития основных параметров организационной культуры параметры развития организационной культуры («дистанция власти», «стремление к избежанию неопределенности», «индивидуализм-коллективизм», «маскулинность-женственность»).

Подробно раскрыты статистически значимые связи между уровнем развития типов и параметров организационной культуры внешкольных учебных заведений и их оценкой педагогическими работниками разного возраста и пола.

Ключевые слова: внешкольные учебные заведения; организационная культура; типы организационной культуры; параметры организационной культуры; социально-демографические характеристики педагогических работников; возраст; пол.

Постановка проблеми. Багатовекторність і складність сучасних реформ в освіті України зумовлює потребу переосмислення значення й ролі організаційної культури закладів й установ освіти як динамічних, відкритих, автономних і самокерованих систем. Упровадження реформ, їхня ефективність на прикладі діяльності різних типів освітніх закладів значною мірою залежить від науково-теоретичного обґрунтування та розробки механізмів реалізації цих реформ, надання самостійності й автономії закладам освіти, що, безумовно, знайде своє відображення й на специфіці розвитку організаційної культури освітніх закладів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз літератури свідчить про те, що Протягом останнього десятиріччя українськими вченими активізувався розгляд проблеми організаційної культури в різних соціальних сферах, зокрема й в освіті: загальній середній освіті [5; 6; 7; 13; 15 та ін.], вищій школі [3; 4; 11 та ін.], професійно-технічній освіті [1; 12 та ін.]. Окремі науковці досліджували вплив чинників внутрішніх і зовнішніх чинників мікрорівня та мезорівня на розвиток організаційної культури в освіті [4; 11; 13; 15], промисловості [2; 14], 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; 10]

проаналізовано вплив стилю керівництва і характеристик управлінської діяльності та чинників мезорівня на рівень розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів.

Проте, залишаються не дослідженим питання про те, як соціально-демографічні характеристики педагогічних працівників впливають на оцінку ними особливостей розвитку типів і параметрів 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. Вивчити рівень розвитку параметрів організаційної культури позашкільних навчальних закладів.

3. Дослідити зв'язок між параметрами і типами організаційної культури позашкільних навчальних закладів (у «реальній» та «ідеальній» формах) та їхньою оцінкою педагогічними працівниками різного віку і статі.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Для дослідження *типів організаційної культури* позашкільних навчальних закладів використовувалася методика «Дослідження різних типів організаційної культури» Р. Харрісона [16], 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) [16].

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 [7]. 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 [15].

На основі методики «Дослідження організаційної культури: крос-культурний аналіз» Г. Хофстеда і Д. Боллінґе [17] нами було визначено такі параметри розвитку організаційної культури, як «*дистанція влади*» (показує, наскільки схвально ставляться в організації до нерівності статусів працівників і виборів для них завдань і способів їхнього виконання); «*прагнення уникнення невизначеності*» (визначає ставлення членів організації до невизначеності й нестабільності майбутнього); «*індивідуалізм-колективізм*» (описує, наскільки працівники усвідомлюють себе індивідуалістами чи членами організації); «*маскулінність-жіночість*» (відображає мотиваційну спрямованість персоналу на досягнення цілей і реалізацію завдань) [17].

Дослідження соціально-демографічних характеристик педагогічних, до яких нами віднесено вік і стать, здійснювалося за допомогою авторської анкети-паспортички.

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.

Щодо віку досліджуваних, то вибірка включала 59 (23,3%) осіб віком до 30 років, 66 (26,1%) опитаних віком 31–40 років, 76 (30%) – віком 41–50 років та 52 (20,6%) осіб віком понад 50 років.

Відносно *статі* слід зазначити, що серед опитаних респондентів чоловіки склали 28,1% (70 осіб) від загальної кількості опитаних, а жінки репрезентували 71,9% (183 особи) вибірки.

Перший етап дослідження передбачав вивчення рівня розвитку різних типів організаційної культури в позашкільних навчальних закладах. Результати цього дослідження знайшли детальне відображення в наших попередніх публікаціях [8; 9; 10 та інші].

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 чіткіша («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, у 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.

Другий етап дослідження передбачав вивчення рівня розвитку параметрів організаційної культури в позашкільних навчальних закладах (табл. 1).

Результати дослідження, зазначені в табл. 1, свідчать про своєрідну оптимальність розвитку всіх параметрів організаційної культури позашкільних навчальних закладів, оскільки респонденти на найбільшому відсотку визначили саме середній рівень розвитку вищевказаних параметрів, а саме: «дистанція влади» – 83,4%; «прагнення уникнення невизначеності» – 81,8%; «індивідуалізм» – 84,6%; «маскулінність» – 64,8%.

Оскільки «дистанція влади» характеризує рівень демократизації (авторитаризму) стилю управління, то високий відсоток середнього рівня цього показника (83,4%) свідчить, що в позашкільних навчальних закладах немає глибоких розходжень у структурі управління організацією, системі розподілу ролей, наявна тенденція до децентралізації влади, однаковий статус всіх працівників тощо, що, безперечно, є позитивним аспектом розвитку організаційної культури.

Аналізуючи показники параметра «*прагнення до уникнення невизначеності*», бачимо, що на середній рівень його розвитку вказало 81,8% опитаних, що свідчить про досить високий рівень комфортності працівників у новій, небуденній ситуації, що забезпечується гнучким стилем управління; стратегічністю планування діяльності; стійкою мотивацією на досягнення цілей; сподіванням успіху; готовність брати відповідальність на себе; умінням знаходити

компромiс; суперництво і конкуренція в позашкільних навчальних закладах є позитивним явищем.

Таблиця 1

Рiвень розвитку параметрiв організаційної культури позашкільних навчальних закладiв (у % вiд загальної кiлькостi опитаних)

Параметри організаційної культури	Низький рівень розвитку	Середній рівень розвитку	Високий рівень розвитку
Дистанція влади	13,8	83,4	2,8
Прагнення уникнення невизначеності	3,6	81,8	14,6
Індивідуалізм-колективізм	6,3	84,6	9,1
Маскулінність-жіночість	4,3	64,8	30,8

Високий відсоток середнього рівня розвитку критерію «індивідуалізм» (84,6%) позитивно характеризує організаційну культуру позашкільних навчальних закладів, оскільки в цих організаціях досить важливою є індивідуальна ініціатива кожного її працівника, кар'єрний ріст якого залежить від його компетенції та «ринкової вартості»; керівництво вивчає інновації й намагається втілити їх на практиці, стимулює активність працівників тощо.

Оскільки 64,8% опитаних на середньому рівні визначили параметр «маскулінність», а 30,8 % – на високому, то можемо зробити висновок, що організаційна культура позашкільних навчальних закладів належить до «мужніх» («маскулінних») культур і характеризується спрямуванням діяльності на ефективні досягнення і пріоритет, незалежність, прагнення побудувати кар'єру тощо, що, загалом, відповідає специфіці функціонування закладів позашкільної освіти, зокрема спортивного напрямку, у яких і працюють 46,2% респондентів.

Отже, у цілому рівень розвитку параметрів організаційної культури позашкільних навчальних характеризується середнім рівнем.

На **третьому етапі** дослідження здійснювалося вивчення зв'язку між рівнем розвитку параметрів і типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів та соціально-демографічних характеристик педагогічних працівників такого типу закладів освіти.

Проаналізуємо взаємозв'язок між рівнем розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів та оцінкою їх педагогічними працівниками залежно від соціально-демографічних характеристик (вік; стать).

Спочатку звернемося до даних, які відображають вплив **віку** на оцінку значущості для педагогічних працівників різних типів організаційної культури.

Дані табл. 2 демонструють наявність *негативного статистично значущого зв'язку* ($p < 0,05$) між віком педагогічних працівників і культурою «завдань» у її «реальному» вимірі ($r_s = -0,135$; $p < 0,05$). Тобто із підвищенням віку працівників зменшується значення для них такого «прогресивного» типу культури, як «завдання».

Водночас, виявлено *позитивний статистично значущий зв'язок* між віком і «реальною» формою такої «прогресивної» культури, як «особистість» ($r_s = 0,173$; $p < 0,05$). Суть такої закономірності проявляється в тому, що з віком зростає значення для працівників позашкільних навчальних закладів культури «особистості».

Отже, наведені дані *в цілому свідчать* про те, що із віком для педагогічних працівників знижується значущість організаційної культури, яка носить змістовно-цільовий характер (культура «завдань») і підвищується значущість організаційної культури, яка сприяє розвитку та самореалізації особистості (культура «особистості»). Пояснити, це скоріше за все, можна зростанням професійного досвіду працівників, розвитком професійного та особистісного потенціалу.

Таблиця 2

Взаємозв'язок між рівнем розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів та оцінкою їх педагогічними працівниками (залежно від віку і статі) (r_s)

Тип культури		Вік	Стать
«влада»	реальна	0,059	-0,113
	ідеальна	0,040	-0,001
«ролі»	реальна	0,016	0,159*
	ідеальна	0,075	-0,194*
«завдань»	реальна	-0,135*	0,005
	ідеальна	0,011	0,050
«особистості»	реальна	0,173*	0,090
	ідеальна	0,005	-0,044

* $p < 0,05$

При цьому також варто враховувати, що виявлений вплив віку стосується лише організаційних культур, які мають позитивну спрямованість (культура «завдань» та культура «особистості») і не стосується організаційних культур з негативною спрямованістю («культура «влади» та культура «ролі»), оскільки стосовно даних типів організаційних культур *статистично значущих зв'язків не виявлено*.

Далі проаналізуємо дані, які відображають вплив *статі* на оцінку значущості для педагогічних працівників різних типів організаційної культури.

Як видно із результатів, наведених у табл. 2, у дослідженні виявлено *позитивний статистично значущий зв'язок* із оцінкою представниками різної статі «реальної» форми культури «ролі» та *негативний статистично значущий зв'язок* між оцінкою «ідеальної» форми цього ж типу культури. Суть такої закономірності пояснюється в тому, що для жінок «реальна» форма культури «ролі» є більш значущою, ніж для чоловіків ($r_s = 0,159$; $p < 0,05$), в той же час, в «ідеальному» вимірі спостерігається протилежна тенденція значущість даного типу культури для жінок стає менш значущою, порівняно із чоловіками ($r_s = -0,194$; $p < 0,05$). Можливо, це можна пояснити більшою відповідальністю, обов'язковістю жінок в цілому, зокрема, стосовно виконання службових функцій, однак, напевне, жінкам хочеться дещо змінити в цьому напрямку.

Стосовно впливу статі на оцінку інших типів організаційної культури, то тут статистично значущих зв'язків не виявлено.

Тепер проаналізуємо взаємозв'язок між рівнем розвитку параметрів організаційної культури позашкільних навчальних закладів та оцінкою їх педагогічними працівниками залежно від соціально-демографічних характеристик (вік; стать) (табл. 3).

Спочатку проаналізуємо дані, які стосуються впливу *віку* на параметри організаційної культури.

Як демонструють дані табл. 3, виявлено *негативний статистично значущий зв'язок* між віком і таким параметром організаційної культури, як «прагнення до уникнення невизначеності» ($r_s = -0,191$; $p < 0,01$). Суть такої закономірності полягає в тому, що з підвищенням віку працівників позашкільних навчальних закладів посилюється знижується оцінка працівниками такого параметра організаційної культури, як «прагнення до уникнення невизначеності». Отже, працівники старшого віку, із набуттям досвіду професійної роботи та життєвого досвіду більш покірно ставляться до нових ситуацій, ситуацій невизначеності, які можуть виникати в їхній життєдіяльності, порівняно із молодими працівниками.

Взаємозв'язок між рівнем розвитку параметрів організаційної культури позашкільних навчальних закладів та оцінкою їх педагогічними працівниками (залежно від віку і статі) (r_s)

Параметри організаційної культури	Вік	Стать
Дистанція влади	0,044	0,075
Прагнення до уникнення невизначеності	-0,191**	0,203**
Індивідуалізм	0,007	0,176**
Маскулінність	0,050	-0,016

* $p < 0,01$ **

Далі охарактеризуємо вплив **статі** на параметри організаційної культури.

Разом із тим, нами виявлено *позитивний статистично значущий зв'язок* між статтю працівників позашкільних навчальних закладів і оцінкою педагогічними працівниками таких параметрів організаційної культури, як «прагнення до уникнення невизначеності» ($r_s = 0,203$; $p < 0,01$) та «індивідуалізм» ($r_s = 0,176$; $p < 0,01$). Суть виявлених закономірностей проявляється в тому, що для жінок більше, ніж для чоловіків, є значущим такий параметр організаційної культури, як «прагнення до уникнення невизначеності», тобто, жінки більше, ніж чоловіки, цінують стабільність, усталеність у професійної діяльності, віддають перевагу звичним способам та підходам до взаємодії та виконання діяльності. Також встановлено, що для жінки більше, ніж для чоловіка, значущим є такий параметр організаційної культури, як «індивідуалізм», тобто розмежування професійного та приватного життя, відсутність «сліпого» переймання лише справами організації тощо. Очевидно, це можна пояснити тим, що жінкам більше, ніж чоловікам, притаманне гармонійне поєднання професійного та особистого життя, виконання, наряду із професійними ролями, багатьох сімейних ролей тощо.

Проте, не встановлено статистично значущих зв'язків між віком і статтю і такими параметрами організаційної культури, як «дистанція влади» та «маскулінність/фемінність».

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

1. Найбільш представленими типами організаційної культури позашкільних навчальних закладів є «прогресивні» культури «завдання» й «особистості», проте в «ідеальній» формі працівники прагнуть ще більшого їхнього підсилення, що свідчить про орієнтацію працівників закладів позашкільної освіти на розвиток «прогресивних» типів культури.

2. Встановлено низку статистично значущих зв'язків між типами організаційної культури позашкільних навчальних закладів і соціально-демографічними характеристиками працівників – віком і статтю, а саме: такий показник, як «вік», є «чутливим» до оцінки «прогресивних» культур «завдання» та «особистості»; показник «стать» є більш «чутливим» до оцінки культури «ролі». Проте соціально-демографічні характеристики працівників – вік і стать – не є «чутливими» до розвитку «консервативної» культури «влади».

3. Виявлено низку статистично значущих зв'язків між параметрами організаційної культури позашкільних навчальних закладів і соціально-демографічними характеристиками працівників – віком і статтю, а саме: такий чинник, як «вік», є «чутливим» до оцінки параметра «прагнення уникнення невизначеності»; чинник «стать» є «чутливим» до параметрів «прагненням до уникнення невизначеності» та «індивідуалізму». Разом із тим, «вік» і «стать» не мають «чутливості» до оцінки таких параметрів організаційної культури, як «дистанція влади» й «маскулінність/фемінність».

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

До **перспектив подальшого дослідження** належить вивчення зв'язку між організаційно-професійними характеристиками педагогічних працівників позашкільних навчальних закладів та рівнем вираженості типів і параметрів 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. Завацька Н. Є. Управлінський процес та формування організаційної культури у вищій школі: соціально-психологічний аспект : монографія / Наталія Євгенівна Завацька, Ольга Олександрівна Мітічкіна ; 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. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 44. – С. 3–9.
10. Карамушка Л. М. Типи організаційної культури позашкільних навчальних закладів: зв'язок з чинниками мезорівня / 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. – № 4 (7). – С. 68–75.
11. 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.
12. 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.
13. 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/>
14. 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.
15. 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. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. : С. Д. Максименко, Л. М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2011. – Вип. 30. – С. 251–254.
16. 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.
17. Bollinger, D. Les differences des cultures organisatinelles / D. Bollinger, G. Hofstede – P., 1987.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bolharina V. S. Kultura upravlinnia yak skladova modernizatsii profesiinoi osvity / V. S. Bolharina // Modernizatsiia profesiinoi osvity i navchannia: problemy, poshuky i perspektyvy : zb. nauk. pr. / [redkol. : V. O. Radkevych (holova) ta in.]. – K. : Instytut profesiino-tekhnichnoi osvity NAPN Ukrainy, 2011. – Vyp. 1. – S. 101–112.

2. Zhovnir N. M. Upravlinnia orhanizatsiinoiu ta innovatsiinoiu kulturoiu v systemi rehionalnoho rozvytku / N. M. Zhovnir // Ekonomika i rehion. – 2004. – №1(2). – S. 45–47.
3. Zavatska N. Ye. Upravlinskyi protses ta formuvannia orhanizatsiinoi kultury u vyschii shkoli: sotsialno-psykholohichni aspekt : monohrafiia / Nataliia Yevhenivna Zavatska, Olha Oleksandrivna Mitichkina, Skhidnoukr. nats. un-t im. V. Dalia. – Luhansk : Noulidzh, 2013. – 191 s.
4. Ishchuk O. V. Orhanizatsiina kultura vyshchoho navchalnoho zakladu yak chynnyk stanovlennia profesiinoi identychnosti studentiv : avtoref. ... kand. psykho-lohichnykh nauk, spets. : 19.00.10 – orhanizatsiina psykholohiia ; ekonomichna psykholohiia / O. V. Ishchuk. – K. : In-t psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2013. – 20 s.
5. Kalinina L. M. Kultura yak tsyvilizatsiinyi fenomen v upravlinni zahalnoosvitnim navchalnym zakladom [Tekst] / L. M. Kalinina, H. M. Kalinina // Naukovo-praktychnyi zhurnal «Osvita i upravlinnia». – 2010. – T. 13. – №2–3. – S. 70–78.
6. Kalinina L. M. Stratehiia innovatsiinoho rozvytku pozashkilnoho navchalnoho zakladu [Tekst] / L. M. Kalinina // Dyrektor shkoly, litseiu, himnazii : nauk.-prakt. zhurn. dlia kerivnykiv zakladiv osvity. – 2012. – K. : Vipol, 2012. – №2. – 2012. – S. 76–82.
7. Karamushka L. M. «Prohresyvni» ta «konservatyvni» typy orhanizatsiinoi kultury: porivnialnyi analiz orhanizatsiinoi kultury zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv tradytsiinoho ta innovatsiinoho typiv / L. M. Karamushka, A. M. Shevchenko // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii im. H. S. Kostiuka APN Ukrainy ; za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. – Alchevsk : LADO, 2014. – S. 15–20.
8. Karamushka L. M. Riven rozvytku typiv orhanizatsiinoi kultury pozashkilnykh navchalnykh zakladiv: zviazok zi stylem kerivnytstva upravlinskoho personalu / L. M. Karamushka, V. A. Baranova // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : In-t psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2016. – № 1(4). – S. 28–37.
9. Karamushka L. M. Riven rozvytku typiv orhanizatsiinoi kultury pozashkilnykh navchalnykh zakladiv: zviazok iz kharakterystykamy upravlinskoi diialnosti kerivnykiv / L. M. Karamushka, V. A. Baranova // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – 2016. – T. I : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. – Vyp. 44. – S. 3–9.
10. Karamushka L. M. Typy orhanizatsiinoi kultury pozashkilnykh navchalnykh zakladiv: zviazok z chynnykamy mezorivnia / L. M. Karamushka, V. A. Baranova // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : In-t psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2016. – № 4 (7). – S. 68–75.
11. Mitichkina O. O. Sotsialno-psykholohichni chynnyky formuvannia orhanizatsiinoi kultury studentiv vyscheykh navchalnykh zakladiv : avtoref. dys. ... kand. psykol. nauk : 19.00.05 – sotsialna psykholohiia; psykholohiia sotsialnoi roboty / O. O. Mitichkina ; Skhidnoukr. nats. un-t im. V. Dalia. – Luhansk, 2012. – 20 s.
12. Polishchuk T. P. Rozvytok orhanizatsiinoi kultury profesiino-tekhnichnoho navchalnoho zakladu – providnyi chynnyk upravlinskoi diialnosti / T. P. Polishchuk // Rozvytok suchasnoi osvity: teoriia, praktyka, innovatsii : m-ly Mizhnar. nauk.-prakt. konferentsii. – K. : Milenium, 2015. – S. 170–172.
13. Psykholohichni determinanty rozvytku orhanizatsiinoi kultury : monohrafiia [Elektronnyi 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/>
14. Sniadanko I. I. Sotsialno-psykholohichni umovy formuvannia orhanizatsiinoi kultury promysloвого pidpriemstva [Tekst] : dys... kand. psykol. nauk : 19.00.05 / I. I. Sniadanko ; In-t psykholohii im. H. S. Kostiuka APN Ukrainy. – K., 2007. – 333 s.
15. Shevchenko A. M. Vplyv orhanizatsiino-profesiinykh ta sotsialno-demohrafichnykh chynnykiv na otsinku pedahohichnykh pratsivnykamy rivnia rozvytku orhanizatsiinoi kultury zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv / A. M. Shevchenko // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. pr. In-tu psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – T. I : Orhanizatsiina psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / za red. : S. D. Maksymenko, L. M. Karamushky. – K. : A.S.K., 2011. – Vyp. 30. – S. 251–254.
16. Harrison R. Issledovanie razlichnykh tipov organizacionnoj kul'tury / R. Harrison // Kul'tura organizatsii : uchebnoe posobie / A. N. Chaplina, T. A. Vashko. – Krasnojarsk : Krasnojarskij kommercheskij in-t, 1996. – 164 s.
17. Bollinger, D. Les differences des cultures organisatinelles / D. Bollinger, G. Hofstede – P., 1987.

Baranova, V.A. Assessment of types and measures of organizational culture of extracurricular educational institutions by female and male workers of all ages. The article analyzes the empirical research results relevant to the levels of development of the main types of organizational culture (tasks culture, person culture, power culture and role culture) in extracurricular educational institutions as well as the basic measures of organizational culture (power distance, uncertainty avoidance, individualism-collectivism and masculinity-femininity).

The author analyzes statistically significant relationships between the levels and measures of organizational cultures of extracurricular educational institutions and their assessment by female and male workers of all ages. In particular, it was found that older workers attached less importance to tasks culture, but valued person culture, which promoted workers' self-realization. It was also showed that older workers undervalued such a measure of organizational culture as uncertainty avoidance.

It was also found that women attached more importance to the real role culture than men, although the ideal role culture was less important for women. Besides, women assessed as important such measures of organizational culture as uncertainty avoidance (preference of usual interactions and activities) and individualism (work-life balance, etc.).

Key words: *extracurricular educational institutions; organizational culture; organizational culture types; organizational culture measures; teaching staff's socio-demographic characteristics; age; sex.*

Відомості про автора

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

Baranova, Victoria Anatoliivna, 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

Отримано 22 травня 2018 р.

Рецензовано 29 травня 2018 р.

Прийнято 30 травня 2018 р.

УДК 316.6

Бахмутова Л.М.

ОСОБЛИВОСТІ ДИНАМІКИ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ЗИМІВНИКІВ УКРАЇНСЬКИХ АНТАРКТИЧНИХ ЕКСПЕДИЦІЙ

Бахмутова Л.М. Особливості динаміки самоєфективності діяльності зимівників українських антарктичних експедицій. У статті розкрито поняття, зміст та основні чинники феномену «самоєфективність особистості». Особливу увагу приділено науковим дослідженням рівня самоєфективності особистості у професійній діяльності. На основі аналізу динаміки рівня самоєфективності зимівників українських антарктичних експедицій визначено особливості та основні джерела взаємовпливу різноманітних чинників на самоєфективність особистості в умовах тривалої соціальної депривації під впливом складних природних факторів. Намічені актуальні напрямки психологічних досліджень з метою оптимального формування та підготовки зимівельного колективу до роботи в особливих умовах Антарктики для забезпечення зростаючого рівня самоєфективності та ефективної роботи цілому.

Ключові слова: *самоєфективність, самооцінка, українські антарктичні експедиції, зимівники, міжособистісні відносини, відносно ізольована група, соціальна депривація, ефективність експедиційної діяльності, екстремальні умови діяльності, Антарктика.*

Бахмутова Л.М. Особенности динамики самоэффективности деятельности зимовщиков украинских антарктических экспедиций. В статье раскрыты понятие, содержание и основные факторы феномена «самоэффективности личности». Особое внимание уделено научным исследованиям уровня самоэффективности личности в профессиональной деятельности. На основе анализа динамики уровня самоэффективности зимовщиков украинских антарктических экспедиций определены особенности и основные источники взаимовлияния различных факторов на самоэффективность личности в условиях длительной социальной депривации под влиянием сложных природных условий. Определены актуальные направления психологических исследований с целью оптимального формирования и подготовки зимовочных коллективов к работе в особых условиях Антарктики для обеспечения растущего уровня самоэффективности и эффективной работы в целом.