

Креденцер О.В. Дослідження типів організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів: вплив чинників мезо- та мікрорівнів / О.В. Креденцер // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2015. – № 2. – С. 53-59.

53

УДК: 005.73:373

Креденцер О.В.

ДОСЛІДЖЕННЯ ТИПІВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ: ВПЛИВ ЧИННИКІВ МЕЗО- ТА МІКРОРІВНІВ

Креденцер О.В. Дослідження типів організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів: вплив чинників мезо- та мікрорівнів. В статті представлені результати емпіричного дослідження рівня розвитку типів організаційної культури освітніх організацій (органічна, партиципативна, підприємницька та бюрократична). Показано, що найбільш вираженими типами організаційної культури освітніх організацій є органічний та партиципативний типи, а найменш – підприємницький та бюрократичний типи організаційної культури. Окрім того, проведено аналіз кореляційного зв'язку між типами організаційної культури та чинниками мезорівня (тип освітнього закладу) та мікрорівня (посадово-кваліфікаційними, освітньо-стажевими та соціально-демографічними).

Ключові слова: тип організаційної культури, освітні організації, чинники мезо- та мікрорівнів.

54

Креденцер О.В. Исследование типов организационной культуры общеобразовательных учебных заведений: факторов мезо- та микроуровней. В статье представлены результаты эмпирического исследования уровня развития типов организационной культуры образовательных организаций (органическая, партиципативная, предпринимательская и бюрократическая). Показано, что наиболее выраженными типами организационной культуры образовательных организаций является органический и партиципативный типы, а наиболее - предпринимательский и бюрократический типы организационной культуры. Кроме того, проведен анализ корреляционной связи между типами организационной культуры и факторами мезоуровня (тип образовательного учреждения) и микроуровня (посадово-квалификационными, образовательно-стажными та соціально-демографическими).

Ключевые слова: тип организационной культуры, образовательные организации, факторы мезо- и микроуровней.

Постановка проблеми. Багатьма дослідниками в сфері психології, економіки та менеджменту доведено, що організаційна культура є вагомим чинником підвищення ефективності діяльності сучасних організацій. Тому дослідження проблем, пов'язаних зі змістом, структурою, детермінантами розвитку організаційної культури тривалий час залишаються досить актуальними в сучасній науці. Не дивлячись на досить велику кількість досліджень організаційної культури, залишаються недостатньо розробленими підходи щодо аналізу типів організаційної культури, існує певна дискусійність як в теоретичній, так і в емпіричній площинах.

Організаційну культуру можна спостерігати в будь-якій організації, але вона скрізь різна. Будь-яка типологія організаційної культури виділяє деякі ідеальні типи, що виражають лише провідні тенденції в діяльності тих або інших організацій. У реальному ж житті, в «чистому вигляді» вони зустрічаються досить рідко. Проте з метою діагностики розвитку культури організацій, варто проводити типологічний аналіз організаційної культури. При цьому можливі різні критерії, отже, і різні класифікації, типології.

Однією із відомих типологій організаційної культури є *типологія Д. Коула* (пізніше доповнена та модифікована Т.Ю. Базаровим та П.В. Маліновським) на основі таких критеріїв, як орієнтація на задачу, орієнтація на стосунки та орієнтація на якість, виділяє чотири типи організаційної культури: 1) *бюрократична культура*; 2) *органічна культура*; 3) *підприємницька культура*; 4) *партиципативна культура*. Характеристика основних типів організаційної культури за цією типологією подані в таблиці 1 [12].

Типи організаційної культури за Д. Коулом

Типи організаційних культур	Органічна	Підприємницька	Бюрократична	Партиципативна
Організація спрямовується	згодою із загальною ідеєю	вільною ініціативою	сильним керівництвом	всебічними обговореннями
Проблеми розв'язуються на основі	вихідної згоди із цілями й завданнями	індивідуальної творчості	ясного й зосередженого продумування	відкритої взаємодії
Лідерство ґрунтується на	поділюваних поглядах про напрямок загального руху	наявності авторитету й визнання	владі й положенні	сприяттві контактам і співробітництву
Із хронічними проблемами справляються за допомогою	ненадання їм значення й відмовою від обговорення	пошуку нових творчих підходів	зміцненням керівництва й дотриманням правил	більш напруженою дискусією й виробленням способів рішення
Повсякденна робота	здійснюється при мінімальному втручанні	виконується й видозмінюється кожним по-своєму	залежить від незмінності курсу й активності керівництва	постійно перевіряється для більшої досконалості
Комунікації (спілкування)	обмежені й несуттєві	мінюються за інтенсивністю й непередбачені	формальні й підкоряються правилам	відкриті й насичені

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед найвідоміших концепцій організаційної культури, розроблених зарубіжними фахівцями можна назвати праці І. Ансоффа [1], Т. Дейла [6], К. Камерона [2], Б. Карлоф, Р. Куїнна [2], М. Мескона [5], У. Оучи [7], Т. Рюттінгера [9], С. Ханді [6], Г. Хофстеді [3], Э. Шейна [13] та ін.

Значну увагу проблемам формування та розвитку організаційної культури приділено й українськими дослідниками (Л. Карамушка [3; 4], П. Прокоп'єва [8], Ж. Серкіс [10], І. Сняданко [3], А.Шевченко [4] та ін.). Разом з тим, питання, щодо чинників розвитку різних типів організаційної культури освітніх організацій, висвітлені, на наш погляд, недостатньо.

Мета дослідження: дослідити рівень розвитку основних типів організаційної культури освітніх організацій, а також проаналізувати зв'язок між типами організаційної культури освітніх організацій та чинниками мезорівня (тип освітнього закладу) та мікрорівня (посадово-кваліфікаційними, освітньо-стажєвими та соціально-демографічними).

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Дослідження проводилось в 2014 році в загальноосвітніх навчальних закладах м. Києва та Київської обл. Дослідженням охоплено 355 працівників освітніх організацій.

Методи дослідження: а) для аналізу типів організаційної культури освітніх організацій використовувався «Опитувальник на визначення схильності до типу організаційної культури» Д.Коула [12]; б) організаційно-професійні та соціально-демографічні чинники визначались за допомоги спеціально розробленої «анкети-паспортички» (Л.М. Карамушка); в) для статистичної обробки та аналізу даних використовувались методи описової статистики, кореляційний та дисперсійний аналізи.

Математична обробка даних здійснювались за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 13).

Дослідження проведене в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури» (2013-2015 рр.) під науковим керівництвом д.п.н., професора Л.М. Карамушки.

На першому етапі дослідження нами було проаналізовано рівень розвитку типів організаційної культури освітніх організацій за Д. Коулом. Дана типологія передбачає наявність 4 типів організаційної культури: органічна, підприємницька, бюрократична та партиципативна [12].

Аналіз отриманих даних показав (рис. 1), що найбільші показники має партиципативна організаційна культура (4.32) та органічна організаційна культура (3.82), а найменші - підприємницький тип організаційної культури (1.57) та бюрократичний тип організаційної культури (2.29).

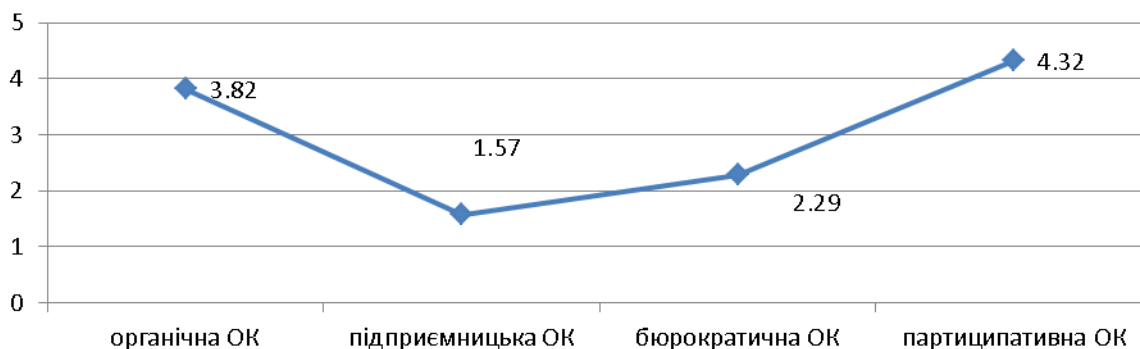


Рис. 1. Середні показники вираженості типів організаційної культури освітніх організацій

Нагадаємо, що *партиципативний* (від англ. «participate» - приймати участь) тип організаційної культури передбачає орієнтацію працівників на взаємодію, співробітництво, роботу в команді. Більшість проблемних питань в такому випадку вирішуються всебічним обговоренням для спільного вироблення способів рішення проблеми, а роль керівництва зводиться до координації групової взаємодії персоналу організації.

Органічна організаційна культура передбачає чітко визначену та побудовану ієрархічну структуру, функції та відповідальність кожного із членів цієї структури також визначені чітко й виконуються в точності. Пріоритетними є інтереси спільної справи, тому бажання й інтереси особистості оцінюються й мають значення тільки у випадку їхньої погодженості з метою організації.

56

Підприємницький тип організаційної культури передбачає організацію діяльності за допомоги вільних ініціатив персоналу, працівники здатні приймати творчі та нестандартні рішення та брати на себе відповідальність за результати цих рішень. Ця культура орієнтується в більшій мірі на особистість, ніж на організацію. Разом з тим, задовольняючи потреби персоналу, організація має співробітників, які самореалізуються в рамках даної структури, і при цьому приносять їй прибуток.

Діяльність організації з *бюрократичним типом організаційної культури* визначається й направляється сильним керівництвом, лідерство та функції персоналу ґрунтуються на формальних посадах, офіційному положенні і статусі. У такій організації важко адаптуватися творчим особистостям, що звикли працювати не з конкретними завданнями, а із проблемами й шукати шляхи рішення самостійно.

Таким чином, на наш погляд, можна говорити про те, що в більшості досліджених освітніх закладах переважаючим типом організаційної культури є партиципативна та органічна організаційні культури, які на нашу думку, є певною мірою «традиційними» для вітчизняної сфери освіти.

Разом з тим, можна говорити про те, що такий більш «інноваційний» типи організаційної культури, як підприємницький, представлений, на наш погляд в недостатній мірі. Адже, в сучасних умовах, на наш погляд, необхідно надавати працівникам освіти можливості більшої ініціативи, творчості, відповідальності, самореалізації.

Бюрократичний тип організаційної культури більше притаманний для таких соціальних сфер, як, наприклад, військова, правоохоронна, тощо. Тому низька вираженість бюрократичного типу організаційної культури, на нашу думку, є досить логічним фактом. Разом з тим, в окремих випадках, в освітніх організаціях наявність такого типу організаційної культури є можливим, адже виконання певних завдань іноді вимагає прояву у керівництва та персоналу лідерських якостей, чіткої організації та виконання посадових функцій.

Отже, отримані дані говорять, на наш погляд, по-перше, про певний дисбаланс між рівнем вираженості різних типів організаційної культури, а, по-друге, про необхідність розвитку організаційної культури освітніх закладів, шляхом можливості гармонійного поєднання різних типів організаційної культури.

На другому етапі нашого дослідження нами був проаналізований *кореляційний зв'язок між типами організаційної культури освітніх організацій та чинником мезорівня (тип освітньої організації).*

За методом спряжених таблиць виявлено, що 66,7 % персоналу традиційних освітніх закладів оцінили рівень органічної організаційної культури на низькому рівні та 30,4 % - на високому. В той же час, майже дві треті працівників інноваційних шкіл (69,6 %) оцінили вираженість цього типу організаційної культури на високому рівні, а 33,3 % - на низькому (табл. 2).

Таблиця 2

Зв'язок між рівнем розвитку органічного типу організаційної культури та типом освітньої організації (у % від загальної кількості)*

Рівень розвитку органічного типу ОК	Тип освітньої організації	
	Традиційні	Інноваційні
Низький	66,7	33,3
Середній	49,7	50,3
Високий	30,4	69,6

* $p < 0,001$

І зовсім протилежні дані встановлені щодо партиципативного типу організаційної культури (табл. 3). Так, 30,4% опитаних працівників традиційного типу навчальних закладів вказали на високий рівень розвитку партиципативного типу організаційної культури, 66,7 % - на низькому рівні. Разом з тим, 69,6 % персоналу інноваційних навчальних закладів оцінили цей тип організаційної культури на високому рівні, а третина (33,3 %) – на низькому рівні.

Таблиця 3

Зв'язок між рівнем розвитку партиципативного типу організаційної культури та типом освітньої організації (у % від загальної кількості)*

Рівень розвитку партиципативного типу ОК	Тип освітньої організації	
	традиційні	інноваційні
Низький	36,7	63,3
Середній	57,7	42,3
Високий	69,1	30,9

* $p < 0,001$

Результати кореляційного аналізу підтвердили, що існують статистично значущі відмінності в традиційних та інноваційних організаціях щодо вираженості органічного ($r = 0,254$; $p < 0,001$), підприємницького ($r = 0,140$; $p < 0,05$) та партиципативного типів ($r = - 0,322$; $p < 0,001$) організаційної культури. Тобто, дані показують, що в інноваційних освітніх організаціях більш вираженими є органічний та підприємницький тип організаційної культури, а в традиційних – партиципативний тип організаційної культури.

Виявлені закономірності можна аргументувати, на наш погляд, тим, що в інноваційних організаціях працюють співробітники, які в більшій мірі орієнтовані на самореалізацію, ініціативу та творчість. Отже, можна говорити про те, що в інноваційних освітніх організаціях, надаючи персоналу можливості орієнтуватися на свої потреби та самореалізовуватись, потрібно робити «акцент» і на обов'язкове досягнення цілей організації в цілому, поєднуючи їх з власними цілями та інтересами.

На третьому етапі нашого дослідження нами був проаналізований *кореляційний зв'язок між типами організаційної культури освітніх організацій та чинниками мікрорівня (посадово-кваліфікаційними, освітньо-стажевими та соціально-демографічними).* До посадово-кваліфікаційних чинників віднесені такі характеристики персоналу освітніх організацій, як посада, кваліфікаційна категорія, педагогічне звання; до освітньо-стажєвих – рівень освіти, тип освіти, загальний стаж роботи та стаж роботи на посаді; до соціально-демографічних – стать, вік та сімейний стан.

Що стосується *організаційно-професійних чинників*, то результати дослідження показали наявність статистично значущого кореляційного зв'язку між рівнем розвитку партиципативної організаційної культури та кваліфікаційною категорією педагогічних працівників ($r = 0,125$; $p < 0,05$). Тобто, можна говорити про те, що підвищення кваліфікаційної категорії працівників сприяє більшій вираженості партиципативної організаційної культури (табл. 4).

Таблиця 4

Зв'язок між посадово-кваліфікаційними чинниками та типами організаційної культури освітніх організацій (коефіцієнт кореляції (r_s))

Тип організаційної культури	Посада	Кваліфікаційна категорія	Педагогічне звання
Органічна організаційна культура	0,057	-0,056	-0,062
Підприємницька організаційна культура	0,042	-0,088	-0,068
Бюрократична організаційна культура	-0,013	-0,038	0,009
Партиципативна організаційна культура	-0,057	0,125*	0,079

* $p < 0.05$

Окрім того, як бачимо з таблиці 5, дослідження виявило наявність зворотнього статистично значущого кореляційного зв'язку між органічним типом організаційної культури та такими «стажевими» характеристиками персоналу, як загальний стаж роботи та стаж роботи на посаді ($r = -0.116$ та $r = -0.126$; $p < 0.05$), який полягає в тому, що зі збільшенням як загального стажу роботи, так і стажу роботи на посаді, зменшується вияв органічного типу організаційної культури. Це логічно пояснюється, на наш погляд, тим, що вже досвідчені працівники не хочуть тільки чітко виконувати посадові функції, а вони прагнуть до більш вираженої самореалізації, самоактуалізації, до тісної взаємодії з іншими працівниками, до командної роботи, мають потреби у реалізації власних інтересів тощо.

Таблиця 5

Зв'язок між освітньо-стажевими чинниками та типами організаційної культури освітніх організацій (коефіцієнт кореляції (r_s))

Тип організаційної культури	Рівень освіти	Тип освіти	Загальний стаж роботи	Стаж роботи на посаді
Органічна організаційна культура	-0,029	0,005	-0,116*	-0,126*
Підприємницька організаційна культура	0,074	0,085	-0,026	-0,056
Бюрократична організаційна культура	-0,068	-0,074	0,018	0,043
Партиципативна організаційна культура	0,031	0,005	0,086	0,093

* $p < 0.05$

Щодо соціально-демографічних чинників, то дані таблиці 6 говорять про те, що існує статистично значущий зв'язок між рівнем розвитку партиципативної організаційної культури та віком працівників ($r = 0.111$; $p < 0.05$). Суть цього зв'язку полягає в тому, що зі збільшенням віку персоналу

58

освітніх організацій збільшується вираженість партиципативного типу організаційної культури. Даний факт підтверджує тенденції, виявлені стосовно кореляційного зв'язку, пов'язаних зі стажем роботи персоналу загальноосвітніх навчальних закладів. Люди більш старшого віку в більшій мірі прагнуть до партнерської взаємодії, командної роботи тощо.

Таблиця 6

Зв'язок між соціально-демографічними чинниками та типами організаційної культури освітніх організацій (коефіцієнт кореляції (r_s))

Типи організаційної культури	Вік	Стать	Сімейний стан
Органічна організаційна культура	-0,075	0,006	0,006
Підприємницька організаційна культура	-0,073	0,059	-0,057
Бюрократична організаційна культура	-0,014	-0,023	-0,072
Партиципативна організаційна культура	0,111*	-0,021	0,089

* $p < 0.05$

Висновки. Проведене дослідження показало:

1. Найбільш вираженими типами організаційної культури освітніх організацій є органічний та партиципативний типи. В найменшій мірі – підприємницький та бюрократичний типи організаційної культури.

2. Кореляційний аналіз даних показав наявність статистично значущих зв'язків між типами організаційної культури та типом освітньої організації. Це знайшло відображення в наступному: в інноваційних освітніх організаціях більш вираженими є органічний та підприємницький тип організаційної культури, а в традиційних – партиципативний тип організаційної культури.

3. Кореляційний аналіз даних показав наявність статистично значущих зв'язків між типами організаційної культури та такими організаційно-професійними та соціально-демографічними характеристиками персоналу загальноосвітніх навчальних закладів як кваліфікаційна категорія, загальний стаж роботи, стаж роботи на посаді та вік. Це знайшло відображення в наступному:

- підвищення кваліфікаційної категорії працівників сприяє більшій вираженості партиципативної організаційної культури;
- зі збільшенням як загального стажу роботи, так і стажу роботи на посаді, зменшується вияв органічного типу організаційної культури;
- зі збільшенням віку персоналу освітніх організацій збільшується вираженість партиципативного типу організаційної культури.

4. Практична значущість ідентифікації різних типів організаційних культур полягає, на наш погляд, в тому що, знання типу організаційної культури дає можливість, по-перше більш адекватніше оцінити позитивні та негативні аспекти даного типу культури, що існує в організації (враховуючи, наприклад, національні особливості, специфіку соціальної сфери, потреби менеджменту тощо), по-друге, більш ефективно побудувати систему управління існуючою організаційною культурою, та, по-третє, за потребою, більш точно виробляти технології формування та зміни організаційної культури.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в дослідженні психологічних чинників (особистісні характеристики персоналу освітніх організацій), що впливають на рівень вираженості різних типів організаційної культури освітніх організацій.

Список використаних джерел

1. Ансофф И. Стратегическое управление. / И. Ансофф / [Пер. с англ.] - М.: Прогресс, 1989. - 519 с.
2. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К.Камерон, Р.Куин / [Пер. с англ. под ред. И.В.Андреевой]. - СПб.: Питер, 2001. -320с.
3. Карамушка Л.М. Психологія організаційної культури: [Навчальний посібник] / Л.М. Карамушка, І.І. Сняданко /- К. - Львів: Край, 2010. - 212 с.
4. 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: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. - К. - Алчевськ : ЛАДО, 2014. - Т. 1. - Вип. 40. - С. 15-20.
5. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури / - М.: Дело, 1992. - 464 с.
6. Молл Е.Г. Организационная культура / Е.Г. Молл // Организационное поведение : [Хрестоматия]. - Самара : Издательский дом «Бахрах-М», 2006. - С. 38-49.
7. Оучи У. Методы организации производства. Японско-американские подходы: [пер. с англ.] /У. Оучи/ - М.: Прогресс, 1984 - 217 с.
8. Прокоп'єва П.В. Психологічні особливості стилів керівництва як фактор організаційної культури освітньої організації / П.В. Прокоп'єва // Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Кам'янець_Подільського національного університету

59

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. - Стр. 238-249.

9. Рюттінгер Р. Культура предпринимательства. [Пер. с нем.] / Р. Рюттінгер / - М.: ЭКОМ, 1992. - 240 с.
10. Серкіс Ж.В. Психологічні умови підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до формування організаційної культури школи / Ж.В. Серкіс / Автореф. дис... канд. псих. наук: 19.00.07. - К., 2004. - 21 с.
11. Стеклова О. Е. Организационная культура: учебное пособие / О. Е. Стеклова. - Ульяновск: УЛГТУ, 2007. - 127 с.
12. Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — [2-е изд., перераб. и доп.] — М: ЮНИТИ, 2002. —560 с.
13. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство: Построение. Эволюция. Совершенствование /Э.Х. Шейн/ [Пер. с англ.] под ред. В.А. Спивака. - СПб: Питер, 2002. - 336 с.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Ansoff I. Strategicheskoe upravlenie. / I. Ansoff / [Per. s angl.] - M.: Progress, 1989. - 519 s.
2. Kameron K., Kuin R. Diagnostika i izmenenie organizacionnoj kul'tury / K.Kameron, R.Kuin / [Per. s angl. pod red. I.V.Andreevoj]. - SPb.: Piter, 2001. -320s.
3. Karamushka L.M. Psihologija organizacijnoji kul'turi: [Navchal'nij posibnik] / L.M. Karamushka, I.I. Snjadanko /- K. - L'viv: Kraj, 2010. - 212 s.
4. Karamushka L.M. «Progresivni» ta «konservativni» tipi organizacijnoji kul'turi: porivnjal'nij analiz organizacijnoji kul'turi zagal'noosvitnih navchal'nih zakladiv tradicijnogo ta innovacijnogo tipiv / L.M. Karamushka, A.M. Shevchenko / Aktual'ni problemi psihologiji: Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija : zb. nauk. prac' Institutu psihologiji imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukrajin / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. - K. - Alchevs'k : LADO, 2014. - T. 1. - Vip. 40. - S. 15-20.
5. Meskon M., Al'bert M., Hedouri F. Osnovy menedzhmenta / M. Meskon, M. Al'bert, F. Hedouri / - M.: Delo, 1992. - 464 s.
6. Moll E.G. Organizacionnaja kul'tura / E.G. Moll // Organizacionnoe povedenie : [Hrestomatija]. - Samara : Izdatel'skij dom «Bahrah-M», 2006. - S. 38-49.
7. Ouchi U. Metody organizacii proizvodstva. Japonsko-amerikanskije podhody: [per. s angl.] /U. Ouchi/ - M.: Progress, 1984 - 217 s.

8. Prokop'eva P.V. Psihologichni osoblivosti stiliv kerivnictva jak faktor organizacijnoji kul'turi osviti oji organizaciji / P.V. Prokop'eva // Problemi suchasnoji psihologiji: Zbirnik naukovih prac' Kam'janec'_Podil's'kogo nacional'nogo universitetu imeni Ivana Ogiienka, Institutu psihologiji im. G.S. Kostjuka APN Ukraini / Za red. S.D. Maksimenka, L.A. Onufrijevoji. – Vip. 1. – Kam'janec'_Podil's'kij: Aksioma. – 2008. – Str. 238-249.
9. Rjuttinger R. Kul'tura predprinimatel'stva. [Per. s nem.] / R. Rjuttinger / – M: JeKOM, 1992. – 240 s.
10. Serkis Zh.V. Psihologichni umovi pidgotovki kerivnikiv zagal'noosvitnih navchal'nih zakladiv do formuvannja organizacijnoji kul'turi shkoli / Zh.V. Serkis / Avtoref. dis... kand. psih. nauk: 19.00.07. – K., 2004. – 21 s.
11. Steklova O. E. Organizacionnaja kul'tura: uchebnoe posobie / O. E. Steklova. – Ul'janovsk: UIGTU, 2007. – 127 s.
12. Upravlenie personalom: Uchebnik dlja vuzov /Pod red. T.Ju. Bazarova, B.L. Eremina. — [2-e izd., pererab. i dop.] — M: JuNITI, 2002. —560 s.
13. Shejn Je.H. Organizacionnaja kul'tura i liderstvo: Postroenie. Jevoljucija. Sovershenstvovanie /Je.H. Shejn/ [Per. s angl.] pod red. V.A. Spivaka. – SPb: Piter, 2002. – 336 s.

Kredentser, O.V. Investigation into types of organizational culture of secondary educational institutions: effects of meso- and micro-level factors. The article presents the results of an empirical study into the levels of development of organizational culture types (organic, participatory, entrepreneurial, and bureaucratic) of educational institutions. It was shown that the organic and the participatory culture types were the most developed organizational cultures of secondary educational institutions, while the entrepreneurial and the bureaucratic types were the least developed.

The author also discusses the results of the analysis of correlations between the types of organizational culture and the educational organizations' organizational (number of staff working in the organizations, organizations' length of life, location, and type) and social-demographic (staff's age, gender, marital status) characteristics.

The investigation found that the development levels of organizational culture types in educational institutions were influenced by a number of staff working in the educational organization and the organization's location and type. In particular, it was shown that the more the number of staff, the less developed was the organic type of organizational culture; the bureaucratic type of organizational culture was more developed in educational organizations located in cities rather than in villages and small towns; the participatory type of organizational culture was more developed in educational organizations located in villages and small towns; the innovative educational organizations had more developed organic and entrepreneurial type of organizational culture, while the traditional educational organizations were characterized by the developed participatory type of organizational culture.

Keywords: type of organizational culture, educational organization, organizational factors, innovative and traditional educational organizations.

Відомості про автора

Креденцер Оксана Валеріївна, кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Kredentser, Oksana Valeriivna, PhD, associate professor, senior researcher, Laboratory of Organizational Psychology, G.S. Kostyuk Institute of Psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: okred@mail.ru

Отримано 11 лютого 2015 р.
Рецензовано 2 березня 2015 р.
Прийнято 16 березня 2015 р.