

Івкін В.М. Ставлення персоналу освітніх організацій до змін та проблема розвитку типів організаційної культури // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2014. – Вип. 41. – С. 24-29.

УДК 159. 9.019.3:130.2

Івкін В.М.

СТАВЛЕННЯ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ЗМІН ТА ПРОБЛЕМА РОЗВИТКУ ТИПІВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Івкін В.М. Ставлення персоналу освітніх організацій до змін та проблема розвитку типів організаційної культури. В статті представлено аналіз рівня розвитку типів ставлення персоналу освітніх організацій до змін («традиціоналіст», «реаліст», «вільнодумець»). Показано зв'язок рівня розвитку типів ставлення персоналу освітніх організацій до змін та чинниками мезорівня (характеристиками організації) і чинниками мікрорівня (організаційно-професійними та соціально-демографічними характеристиками персоналу).

Проаналізовано рівень розвитку типів організаційної культури освітніх організацій (культура «влади»; культура «ролей»; культура «завдань»; культура «особистості»). Розкрито взаємозв'язок між рівнем розвитку ставлення персоналу освітніх організацій до змін і рівнем розвитку типів організаційної культури.

Ключові слова: освітні організації; ставлення персоналу до змін; «традиціоналіст»; «реаліст»; «вільнодумець»; організаційна культура; типи організаційної культури.

Івкін В.М. Отношение персонала образовательных организаций к изменениям и проблема развития типов организационной культуры. В статье представлен анализ уровня развития типов отношения персонала образовательных организаций к изменениям («традиционалист», «реалист», «вольнодумец»). Показана связь уровня развития типов отношения персонала образовательных организаций к изменениям и факторами мезоуровня (характеристиками организации) и факторами микроуровня (организационно-профессиональными и социально-демографическими характеристиками персонала).

Проанализирован уровень развития типов организационной культуры образовательных организаций (культура «власти»; культура «ролей»; культура «заданий»; культура «личности»). Раскрыта взаимосвязь между уровнем развития отношения персонала образовательных организаций к изменениям и уровнем развития типов организационной культуры.

Ключевые слова: образовательные организации; отношение персонала к изменениям; «традиционалист»; «реалист»; «вольнодумец»; организационная культура; типы организационной культуры.

Постановка проблеми. В сьогоднішніх умовах постійних соціально-економічних, інформаційних і технологічних змін, які спостерігаються в усіх сферах соціального життя, як на національному, так і на міжнародному рівні, ставлення персоналу освітніх організацій до змін виступає важливим чинником забезпечення успішної діяльності освітніх організацій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз літератури показує, що проблема впровадження змін в освітніх організаціях знайшла певне відображення в літературних джерелах [1; 4; 5; 6; 8; 9 та ін.]. У цих роботах розкрито сутність змін, види змін, які спостерігаються в освітніх організаціях, їх позитивні та негативні аспекти, співвідношення змін та організаційного розвитку. Окрім того, проаналізовано причини опору персоналу освітніх організацій змінам та причини їх подолання, особливості підготовки персоналу до введення змін тощо.

Однак, проблема ставлення персоналу освітніх організацій до змін у контексті його взаємозв'язку з типами організаційної культури освітніх організацій не виступала раніше предметом спеціального вивчення.

Виходячи із актуальності проблеми та її недостатньої розробки, нами визначено таку мету дослідження: проаналізувати особливості ставлення персоналу освітніх організацій до змін і визначити взаємозв'язок між рівнем розвитку ставлення персоналу до змін та рівнем розвитку типів організаційної культури освітніх організацій.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Дослідження типів ставлення персоналу до змін здійснювалося за допомогою методики «Як Ви ставитесь до змін?» К. Фрайлінгера, І. Фішера [8]. Ця методика дає можливість виділити такі типи ставлення особистості до змін: «традиціоналіст»; «реаліст»; «вільнодумець».

Для вивчення особливостей розвитку типів організаційної культури використовувалася методика «Визначення типу організаційної культури» Ч. Хенді [7]. За допомогою цієї методики можна проаналізувати такі типи організаційної культури: культура «влади», культура «ролей», культура «завдань», культура «особистості».

Зазначені методики входили до складу «Комплексу методик для вивчення особливостей та детермінант розвитку організаційної культури освітніх організацій», який використовувався для дослідження організаційної культури в рамках наукового проекту лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури» (2013–2015 рр., науковий керівник – член-кор. НАПН України, проф. Л.М. Карамушка) [2].

Дослідження проводилося у 2014 році на базі загальноосвітніх навчальних закладів Київської області. В опитуванні взяло участь 306 педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів традиційного (42,5%) та інноваційного (57,5%) типів.

Статистична обробка даних здійснювалась із використанням комп'ютерної програми SPSS (версія 13).

Дослідження проходило в чотири основні етапи.

Перший етап дослідження полягав у вивченні особливостей ставлення персоналу освітніх організацій до змін.

На основі наведених у табл. 1 даних можна дійти висновку, що в опитаних учасників дослідження у ставленні до змін на першому місці (за рівнем представленості осіб з високим рівнем вираженості певного типу ставлення до змін) знаходиться такий тип, як «традиціоналіст» (34,30%), далі слідує «реаліст» (31,0%), і на останньому місці, із значним відривом, знаходиться «вільнодумець» (25,8%).

Таблиця 1

Рівні розвитку типів ставлення персоналу освітніх організацій до змін (%)

Типи ставлення до змін	Рівні розвитку ставлення до змін		
	Низький	Середній	Високий
«Традиціоналіст»	27,3	38,4	34,3
«Реаліст»	24,3	44,8	31,0
«Вільнодумець»	47,0	27,2	25,8

Очевидно, переважання серед опитаних «традиціоналістів» і «реалістів» і обумовлює недостатню орієнтацію персоналу освітніх організацій на впровадження інноваційних змін в освітніх організаціях.

Другий етап дослідження був спрямований на вивчення взаємозв'язку між рівнем розвитку певного типу ставлення персоналу до змін та чинниками мезорівня (характеристиками організації) і чинниками мікрорівня (організаційно-професійними та соціально-демографічними характеристиками персоналу).

Базуючись на підході Л. Карамушки [2], до основних «зовнішніх» чинників організації в дослідженні було віднесено: «тип освітньої організації»; «кількість людей, які працюють в організації»; «час існування організації»; «місце розташування організації».

Відповідно, за вказаними характеристиками освітні організації були розподілені на такі групи: а) за типом організації: традиційні навчальні заклади; інноваційні навчальні заклади; б) за кількістю людей, які працюють в організації: до 50 працівників; від 50 до 100 працівників; понад 100 працівників; в) за часом існування організації: до 15 років; від 16 до 20 років; понад 20 років; г) за місцем розташування організації: розташовані в селі; розташовані в місті.

Як свідчать дані, які наведено в табл. 2, існує негативний статистично значущий зв'язок між рівнем розвитку такого типу ставлення до змін персоналу освітніх організацій, як «реаліст» ($r = -0,145$; $p < 0,05$), та типом навчального закладу. Суть цього зв'язку полягає в тому, що в інноваційних навчальних закладах кількість осіб, які належать до типу ставлення до змін «реаліст», зменшується, порівняно з традиційними навчальними закладами. Очевидно, можна говорити про те, що в інноваційних навчальних закладах більш вираженою є схильність персоналу думати нестандартно, нетрадиційно, що і обумовлює можливість впровадження інноваційних підходів в організації їхньої діяльності.

Таблиця 2

Взаємозв'язок між рівнем розвитку ставлення до змін персоналу освітніх організацій та характеристиками організації (r_s)

Типи ставлення до змін	Тип навчального закладу	Кількість осіб, які працюють в організації	Час існування організації	Місце розташування організації
«Традиціоналіст»	-0,075	0,027	0,012	0,084
«Реаліст»	<u>-0,145*</u>	0,032	-0,037	0,092
«Вільнодумець»	-0,038	-0,034	0,112	0,007

* $p < 0,05$

Разом із тим, дослідження не виявило статично значущого зв'язку між типом ставлення персоналу освітніх організацій до змін та такими характеристиками організації, як «кількість людей, які працюють в організації», «час існування організації», «місце знаходження організації».

Згідно з підходом Л. Карамушки [2], **організаційно-професійні чинники** розвитку організаційної культури, як чинники мікрорівня, були розподілені на три основні групи: а) посадово-кваліфікаційні (посада, кваліфікаційна категорія; педагогічне звання); б) освітньо-стажєві (рівень освіти; тип освіти; загальний стаж роботи; стаж роботи на посаді); в) стимулюючі (наявність або відсутність нагород республіканського або регіонального рівня).

Результати дослідження показали, що існують статично значущі зв'язки між ставленням персоналу освітніх організацій до змін та лише однією групою організаційно-професійних характеристик (посадово-кваліфікаційними характеристиками персоналу).

Зазначимо, за посадово-кваліфікаційними характеристиками (чинниками) опитувані були розподілені на такі групи: а) *за посадою*: педагогічні працівники початкової школи; педагогічні працівники середньої школи; педагогічні працівники старшої школи; управлінський склад освітніх організацій; б) *за кваліфікаційною категорією*: спеціаліст; спеціаліст I або II категорії; спеціаліст вищої категорії; в) за педагогічним званням: відсутність звання; старший учитель або викладач; методист.

Як випливає із даних, які представлено в *табл. 3*, виявлено зв'язок між рівнем розвитку такого типу ставлення до змін, як «традиціоналіст» та таким чинником, як «педагогічне звання» ($r = -0,180$; $p < 0,05$). Це проявляється в тому, що в міру підвищення педагогічного звання рівень вираженості такого типу ставлення до змін, як «традиціоналіст», підвищується. Ця тенденція, напевне, відображає реальну тенденцію в освітніх організаціях, коли перехід до кваліфікаційної категорії «методист» сприяє утвердженню ними лише «відпрацьованих» технологій роботи і не сприяє впровадженню нових, «революційних», підходів.

У дослідженні *не виявлено* статистично значущого зв'язку між рівнем розвитку типів ставлення персоналу до змін та такими організаційно-професійними характеристиками, як «освітньо-стажєві» та «стимулюючі», а також соціально-демографічними характеристиками (вік, стать, сімейний стан) персоналу.

У цілому, результати дослідження показали досить *незначний вплив* чинників мезо- та мікрорівня на ставлення персоналу освітніх організацій до змін.

Таблиця 3

Взаємозв'язок між рівнем розвитку ставлення до змін персоналу освітніх організацій та організаційно-професійними чинниками (посадово-кваліфікаційними) (r_s)

Типи ставлення до змін	Посада	Кваліфікаційна категорія	Педагогічне звання
«Традиціоналіст»	0,080	-0,100	<u>0,180*</u>
«Реаліст»	-0,065	0,024	0,137
«Вільнодумець»	-0,008	-0,047	0,022

* $p < 0,05$

На **третьому етапі** вивчався рівень розвитку **типів організаційної культури освітніх організацій**.

Як видно із *табл. 4*, на першому місці за таким показником, як високий рівень розвитку організаційної культури, знаходиться культура «ролі» (41,6%), далі слідує культура «завдання» (29,6%), і на останніх місцях, із значним відривом від двох попередніх типів культур, знаходяться культура «влади» (19,9%) та культура «особистості» (19,7%).

Таблиця 4

Рівні розвитку типів організаційної культури освітніх організацій (%)

Типи організаційної культури	Рівні розвитку ставлення до змін		
	Низький	Середній	Високий
Культура «влади»	30,8	49,3	19,9
Культура «ролі»	21,5	36,9	41,6
Культура «завдання»	29,9	40,5	29,6
Культура «особистості»	38,5	41,8	19,7

Отримані дані свідчать про те, що в освітніх організаціях *переважає* тип організаційної культури «ролі», який згідно з підходами, наявними в літературі [3], належить до «консервативних» типів

організаційної культури. Разом із тим, позитивно можна оцінити той факт, що інший тип організаційної культури (культура «влади»), який також, згідно із згаданими підходом, належить до «консервативних» типів, представлений значно менше. Тобто можна зробити висновок, що серед «консервативних» типів організаційної культури переважають не авторитарні типи культур, а функціональні, що також можна оцінити в цілому позитивно.

Також отримані дані говорять про те, що недостатньо представленими в практиці діяльності освітніх організацій є «прогресивні» типи організаційних культур (культура «завдань» і культура «особистості»), особливо культура «особистості». Тому посилення «прогресивних» типів організаційної культури в діяльності освітніх організацій є, на наш погляд, одним із перспективних напрямків їхньої діяльності.

І на четвертому, заключному, етапі вивчався взаємозв'язок між особливостями ставлення персоналу освітніх організацій до змін і типами організаційної культури.

Дані, які наведені в табл. 5, свідчать про те, що існує позитивний статистично значущий взаємозв'язок ($r=0,166$; $p<0,01$) між рівнем розвитку такого типу ставлення до змін, як «традиціоналіст», та рівнем розвитку такого типу організаційної культури, як культура «ролей». Суть виявленої закономірності полягає в тому, що кількість осіб, які належать до типу ставлення до змін «традиціоналіст», зростає в освітніх організаціях, яким притаманний такий тип організаційної культури, як культура «ролей». І відповідно, спостерігається зворотний зв'язок: в організаціях з організаційною культурою «ролі» переважає персонал із типом ставлення до змін «традиціоналіст», оскільки такий тип культури зорієнтований, насамперед, на чіткий розподіл функцій і ефективне виконання.

Це узгоджується із положенням, яке висунули Л.М. Карамушка, А.М. Шевченко [3], що такий тип організаційної культури, як культура «ролей», належать до «консервативних» типів організаційної культури освітніх організацій, оскільки їх запровадження в освітніх організаціях не орієнтоване на досягнення нових, інноваційних результатів.

Таблиця 5

Зв'язок між рівнем розвитку ставлення до змін персоналу освітніх організацій та типами організаційної культури (коефіцієнт кореляції r_s)

Типи ставлення до змін	Види організаційної культури			
	Культура «влади»	Культура «ролей»	Культура «завдань»	Культура «особистості»
«Традиціоналіст»	-0,017	<u>0,166**</u>	0,062	0,020
«Реаліст»	0,054	0,011	0,069	-0,044
«Вільнодумець»	0,080	-0,030	0,037	<u>0,123*</u>

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

Окрім того, виявлено позитивний статистично значущий взаємозв'язок ($r=0,123$; $p<0,05$) між рівнем розвитку такого ставлення до змін, як «вільнодумець» та таким типом організаційної культури, як культура «особистості». Суть виявленої закономірності полягає в тому, що кількість осіб, які належать до типу ставлення до змін «вільнодумець», зростає в освітніх організаціях, яким притаманний такий тип організаційної культури, як культура «особистості». І відповідно, спостерігається зворотний зв'язок: в організаціях з типом організаційної культури культура «особистості» переважає персонал із типом ставлення до змін «вільнодумець», оскільки такий тип культури зорієнтований, насамперед, на висування нових ідей, створення умов для розвитку та самореалізації особистості.

Це, знову ж таки, узгоджується з положенням, які висловили Л.М. Карамушка, А.М. Шевченко [3], що такий тип організаційної культури, як культура «особистості» належить до «прогресивних» типів організаційної культури освітніх організацій, оскільки їх запровадження в освітніх організаціях сприяє як розвитку персоналу, так і організації в цілому.

Отже, результати четвертого етапу дослідження показали, що існує позитивний взаємозв'язок між певними типами ставлення персоналу освітніх організацій до змін та певними типами організаційної культури.

Висновки. На основі результатів дослідження зроблено наступні висновки:

1. Констатовано переважання серед персоналу освітніх організацій таких типів ставлення персоналу до змін, як «традиціоналіст» та «реаліст», з недостатньою представленістю такого типу ставлення до змін, як «вільнодумець».

2. Виявлено статистично значущий зв'язок між певними типами ставлення до змін персоналу освітніх організацій та чинниками мезо- і мікрорівня: а) в інноваційних навчальних закладах кількість працівників, які належать до типу ставлення до змін «реаліст», зменшується, порівняно з традиційними

навчальними закладами; б) у міру підвищення педагогічного звання персоналу рівень вираженості такого типу ставлення до змін, як «традиціоналіст», підвищується. В цілому, вплив чинників мезо- і мікрорівня на вияви ставлення персоналу до змін не є вираженим.

3. Констатовано переважання в освітніх організаціях «консервативного» типу організаційної культури (культури «ролей») і недостатню представленість «прогресивного» типу організаційної культури (культури «особистості»).

4. Встановлено, що існує позитивний статистично значущий взаємозв'язок між рівнем розвитку певних типів ставлення персоналу освітніх організацій до змін та рівнем розвитку певних типів організаційної культури: а) тип ставлення персоналу до змін «традиціоналіст» корелює з типом організаційної культури «ролі»; б) тип ставлення персоналу до змін «вільнодумець» корелює з типом організаційної культури «особистість».

5. Отримані результати доцільно враховувати у практиці діяльності освітніх організацій з метою забезпечення адекватного ставлення персоналу до змін та розвитку «прогресивних» типів організаційної культури.

Перспективи подальшого дослідження полягають в аналізі взаємозв'язку ставлення персоналу освітніх організацій до змін та типів організаційної культури в інноваційних і традиційних освітніх організаціях, організаціях з різною кількістю персоналу, розташованими в місті і в селі та ін.

Список використаних джерел

1. Бондарчук О.І. Психологічні проблеми соціалізації освітян в умовах соціально-економічних трансформацій / О.І. Бондарчук // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К., 2009. – Т. IX. – Ч. 2. – С. 35–44.
2. Карамушка Л.М. Комплекс методик для вивчення особливостей та детермінант розвитку організаційної культури освітніх організацій / Л.М. Карамушка, К.В. Терещенко, В.І. Лагодзінська, В.М. Івкін, А.М. Шевченко // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. - Алчевськ : ДонДТУ, 2014. – Т. 1. – Вип. 40. – С. 9–15.
3. Карамушка Л.М. «Прогресивні» та «консервативні» типи організаційної культури: порівняльний аналіз організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів традиційного та інноваційного типів / Л.М. Карамушка, А.М. Шевченко // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. - Алчевськ : ДонДТУ, 2014. – Т. 1. – Вип. 40. – С. 15–20.
4. Карамушка Л.М. Формування психологічної готовності персоналу вищої школи до діяльності в умовах соціально-економічних змін : монографія / Л.М. Карамушка, О.С. Толков. – Кам'янець-Подільський : Медобори-2006, 2013. – 260 с.
5. Креденцер О.В. Підприємницька поведінка як чинники ефективного введення змін в освітніх організаціях / О.В. Креденцер // Соціально-психологічні чинники взаємодії суспільства та освіти : м-ли методологічного семінару НАПН України 17 листопада 2010 р. / за ред. акад. С.Д. Максименка. – К. : Вид-во «Інтепрес ЛТД», 2010. – С. 357–366.
6. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 206 с.
7. Хенди Ч. По ту сторону уверенности. О новом мире внутри и вокруг организаций / Ч. Хенди. – СПб. : Питер, 2002. – 224 с.
8. Фрайлингер К. Управление изменениями в организации / К. Фрайлингер, И. Фишер / пер. с нем. Н.П. Береговой, И.А. Сергеевой. – М. : Книгописная палата, 2002. – С. 31–33 ; 251–252.
9. Karamushka, L.N. Positive and negative aspects of Educational Organizations' Development in Ukraine Chapter in: Human Factors of a Global Society: a System of Systems Perspective // Eds Mark T., Karwowski W., Frankowicz M., Kantola, J., Zgaga P. (eds.). – Bosa Roca, USA : CRC Press, Taylor & Francis Group, 2014. – P. 931–938.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Bondarchuk O.I. Psihologichni problemi socializaciji osvityan v umovah social'no-ekonomichnih transformacij / O.I. Bondarchuk // Aktual'ni problemi psihologiji : zb. nauk. prac' Institutu psihologiji im. G.S. Kostjuka APN Ukraini / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K., 2009. – T. IH. – Ch. 2. – S. 35–44.
2. Karamushka L.M. Kompleks metodik dlja vivchennja osoblivostej ta determinant rozvitku organizacijnoji kul'turi osvitnih organizacij / L.M. Karamushka, K.V. Tereshhenko, V.I. Lagodzins'ka, V.M. Ivkin, A.M. Shevchenko // Aktual'ni problemi psihologiji : Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija : zb. nauk. prac' Institutu psihologiji imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukraini / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K.- Alchevs'k : DonDTU, 2014. – T. 1. – Vip. 40. – S. 9–15.
3. 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 Ukraini / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. -Alchevs'k : DonDTU, 2014. – T. 1. – Vip. 40. – S. 15–20.
4. Karamushka L.M. Formuvannja psihologichnoji gotovnosti personalu vishhoji shkoli do dijal'nosti v umovah social'no-ekonomichnih zmin : monografija / L.M. Karamushka, O.S. Tolkov. – Kam'janec'-Podil'skij : Medobori-2006, 2013. – 260 s.
5. Kredencer O.V. Pidprijemnic'ka povedinka jak chinniki effektivnogo vvedennja zmin v osvitnih organizacijah / O.V. Kredencer // Social'no-psihologichni chinniki vzajemodiji suspil'stva ta osviti : materialy metodologichnogo seminaru NAPN Ukraini 17 listopada 2010 r. / za red. akad. S.D. Maksimenka. – K. : Vid-vo «Intepres LTD», 2010. – S. 357–366.
6. Psihologichni zasadi organizacijnogo rozvitku : monografija / za nauk. red. L. M. Karamushki. – Kirovograd : Imeks-LTD, 2013. – 206 s.
7. Hjendi Ch. Po tu storonu uverenosti. O novom mire vnutri i vokrug organizacij / Ch. Hjendi. – SPb. : Piter, 2002. – 224 s.

8. Frajlinger K. Upravljenje izmenenijami v organizaciji / K. Frajlinger, I. Fisher / per. s nem. N.P. Beregovoj, I.A. Sergeevoj. – M. : Knigopisnaja palata, 2002. – S. 31–33 ; 251–252.
9. Karamushka, L.N. Positive and negative aspects of Educational Organizations' Development in Ukraine Chapter in: Human Factors of a Global Society: a System of Systems Perspective // eds Mark T., Karwowski W., Frankowicz M., Kantola, J., Zgaga P. (eds.). – Bosa Roca, USA : CRC Press, Taylor & Francis Group, 2014. – P. 931–938.

Ivkin, V.M. Educational organization staff's attitudes to change and the problem of development of organizational culture types. The article analyzes the levels of staff's attitudes to change in educational organizations ('traditionalist', 'realist', and 'freethinker'). The traditionalist's and realist's attitudes to change were found to prevail among staff of educational organizations.

It was shown that the levels of types of staff's attitudes to change correlated with the meso-level (characteristics of the organization) and micro-level factors (staff's organizational-professional and socio-demographic characteristics). Thus, in educational organizations of innovative type the realist's staff's attitude to change was less common and so was the impact of staff's pedagogical title on the traditionalist's attitude to change (increasing the number of teachers with this type of attitudes among the staff with the highest pedagogical titles).

The author also analyzed the levels of educational organizations' culture types that included the power culture, role culture, task culture, and personality culture). The role culture was shown to dominate whereas the personality culture to be the least present in educational organizations. The author revealed the relationship between the levels of educational organization staff's attitudes to change and the levels of educational organizations' culture types: the traditionalist's attitudes to change statically significantly correlated with the role culture while the freethinker's attitudes to change with the personality culture.

Keywords: educational organizations; staff's attitudes to change; 'traditionalist'; 'realist'; 'freethinker'; organizational culture; types of organizational culture.

Відомості про автора

Івкін Володимир Миколайович, кандидат психологічних наук, доцент, науковий співробітник лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, Україна.

Ivkin, Volodymyr Mykolaiovych, PhD, associate professor, researcher, Laboratory of Organizational Psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

e-mail: v-ivkin@mail.ru