

УДК 378.091:005.73

Спіцина Л.В., Лукомська Ю.О.

ТИП ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЯК ЧИННИК ІННОВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ

Спіцина Л.В., Лукомська Ю.О. Тип організаційної культури як чинник інноваційної готовності персоналу освітнього закладу. У статті досліджено зв'язок типу організаційної культури та інноваційної готовності персоналу освітнього закладу. Розроблена дослідницька модель передбачала вивчення інноваційної готовності педагогічного персоналу в сукупності проявів усіх її компонентів (мотиваційного, когнітивного, креативного та діяльнісного) як детермінованих системою зв'язків з типом організаційної культури освітнього закладу. Представлено результати дослідження особливостей взаємозв'язку типу організаційної культури та інноваційної готовності персоналу у закладах класичної, позашкільної та неформальної освіти.

Ключові слова: організаційна культура, адхократичний тип культури, інноваційна готовність, чинник готовності до інновацій, освітній заклад.

Спіцина Л.В., Лукомская Ю.А. Тип организационной культуры как фактор инновационной готовности персонала образовательного учреждения. В статье исследована взаимосвязь типа организационной культуры и инновационной готовности персонала образовательного учреждения. Разработанная исследовательская модель предполагала изучение инновационной готовности педагогического персонала в совокупности проявлений всех ее компонентов (мотивационного, когнитивного, креативного и деятельностного) как детерминированных системой связей с типом организационной культуры образовательного учреждения. Представлены результаты исследования особенностей взаимосвязи типа организационной культуры и инновационной готовности персонала в учреждениях классического, внешкольного и неформального образования.

Ключевые слова: организационная культура, адхократический тип культуры, инновационная готовность, фактор готовности к инновациям, образовательное учреждение.

Постановка проблеми. Для сьогоденної України нагальними є питання проведення системних реформ, у тому числі в освітній галузі. Ґрунтовна підготовка та успішне впровадження їхні неможливі без урахування організаційно-психологічних особливостей освітніх закладів як таких, що виконують надважливу соціальну роль у суспільстві, забезпечуючи виконання специфічних функцій навчання та виховання [1, с. 66]. Урахування організаційно-психологічної специфіки тих чи інших закладів освіти створює умови для успішної цілеспрямованої роботи в цьому напрямку.

Від того, на яких засадах буде побудовано та організовано навчальний процес в закладах освіти, залежить готовність наших учнів до прийняття реалій як сьогодення, так і завтрашнього українського суспільства. В сучасній психологічній науці та практиці дослідження проблеми впливу освітнього середовища на всі включені до нього суб'єкти навчального процесу, виявлення особливостей, механізмів та чинників цього процесу є, безумовно, нагальною проблемою. В організаційній психології одним із напрямків вивчення психологічних проблем освітніх організацій останніми роками стало їхнє дослідження в контексті культури закладів освіти як основи і джерела всіх процесів і явищ, що мають місце в організаціях.

За результатами низки сучасних досліджень (Л.М. Карамушка, С.Д. Максименко, Н.С. Савінова, О.А. Філь, В.П. Хапілова та ін.), однією з визначних умов конкурентоспроможності персоналу, окремих груп та команд й організацій в цілому є здатність особистості знаходити нестандартні шляхи розв'язання проблем, її креативність, інноваційність мислення. Як відмічають дослідники, «щорічно оновлюються 5% теоретичних і 20% спеціальних професійних знань, якими володіють інженери, лікарі, біологи, педагоги та представники цілої низки інших спеціальностей. У нинішньому суспільстві не можна один раз здобути навіть дуже хорошу освіту, достатню для всього життя» [14, с. 187]. Сьогодення вимагає від сучасної людини постійного оновлення знань, підвищення кваліфікації, невпинного вдосконалення професійних навичок та оволодіння новими технологіями. Саме тому актуальним стає створення відповідних умов у закладах освіти для навчання та виховання дітей, потенційно готових до засвоєння нових знань та вмінь, до творчої, інноваційної діяльності.

Освітні заклади є соціальними інститутами, що забезпечують не лише набуття певного набору знань, умінь і навичок, а й закладають основи здатності адаптації особистості до соціальних запитів [15]. Саме тому вони мають бути «відкритими системами», швидко адаптуватися до змін у суспільстві та «трансформувати їх у новий зміст навчання», а також «розвиватися відповідно до соціальних змін» [5, с. 29].

Згідно з законом «Про освіту», в Україні вирішення окреслених завдань відбувається в освітніх закладах різних типів: закладах класичної шкільної освіти (загальноосвітні школи, «школи нового типу», приватні школи, спеціалізовані школи тощо) та позашкільної освіти (центр творчості, гуртки, секції) [2]. Але, як зауважує Т.В. Ткач, «середня освіта, яка стала обов'язковою, вже не відповідає потребам суспільного розвитку, бо не здатна інтегрувати обсяг сучасної інформації, що постійно зростає» [17]. Саме тому в поле зору нашого дослідження було включено і педагогів закладів неформальної освіти, яка з історичних причин поки не знайшла в бажаному обсязі свого місця у вітчизняній освітній системі, але успішно функціонує за кордоном.

У контексті важливих функцій, що виконує система освіти, звернення до культури освітньої організації не є випадковим, оскільки «сама організаційна культура являє собою освітній механізм трансляції не тільки знань, вмінь, навичок, але й цінностей, переконань, культурних норм», які стають основою для формування особистості [8]. Організаційна культура освітніх закладів досліджується нами як система норм та правил поведінки педагогічних працівників, особливостей їхньої діяльності та, що є найважливішим, особливих гуманістичних цінностей та традицій, що об'єднує весь колектив та орієнтує на досягнення цілей навчального закладу й визначає шляхи їхнього досягнення. Головним же суб'єктом впливу в цьому процесі трансляції певних цінностей, ідей, переконань в культурному середовищі освітньої організації, виступає, безумовно, педагог, від готовності і здатності якого взяти на себе цю роль значною мірою залежить ефективність усього навчального процесу.

На нашу думку, лише педагог, що творчо ставиться до своєї діяльності, використовує новітні ідеї й технології, впроваджує сучасні розробки й інноваційні методики, здатний виховати креативного учня, готового до сприйняття всього нового. Саме тому нами введено конструкт інноваційної готовності педагога, яка, з нашої точки зору, передбачає здатність до використання інноваційних ідей, реалізації їх на практиці, впровадженні в педагогічну діяльність й безпосередньо пов'язана з бажанням та здатністю до саморозвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Інтерес до вивчення організаційної культури знайшов своє відображення в численних дослідженнях зарубіжних та вітчизняних авторів, серед яких Т. Діл та А.Кеннеді, К. Камерон та Р.Куїні, Дж.Г. Марч, Т. Парсонс, Т.Дж. Пітерс, О.А. Пишненко, Р.М. Сайерт, В.А. Співак, В.М. Семенов, Р. Уотерман, Ч. Хенді, Г. Ховстеде, Е. Шейн. Також слід назвати й українських науковців – І.О. Блохіна, Л.М. Карамушку, Ж.В. Серкіс, І.І. Сняданко, Л.В. Спіцину, М.В. Станіславську та багатьох інших, серед наукових інтересів яких дослідження організаційної культури, в тому числі організаційної культури закладів освіти. Процеси управління організаційною культурою та організацією в цілому ґрунтовно досліджено також в роботах В.П. Казмиренко, В.В. Третьяченко, Л.Е. Орбан-Лембрик, Ю.Г. Семенова та інших. Питання інноваційної готовності й інноваційної діяльності педагогів досліджені у роботах Ф.Г. Гоноволіна, В.А. Кан-Калік, Н.В. Кузьміна, Ю.М. Кулюткіна, Н.Д. Нікандрова, Я.А. Пономарьова, Г.С. Сухобської, Л.М. Фрідман, А.І. Щербакова та інших; серед українських учених, що досліджували готовність педагога до інноваційної діяльності – І.Д. Бех, О.І. Козлова, А.М. Ліненко, В.О. Моляко, Л.М. Омельченко, О.Г. Ярошенко та інші.

Останніми роками вимоги часу активізують науково-практичний інтерес до проблем, пов'язаних зі специфікою організаційної культури освітніх закладів. Організаційна культура, що виражає невід'ємну сутність кожної організації та є важливим інструментом, за допомогою якого організацію можливо об'єднати й налаштувати на єдину ідею і спільну мету, є предметом дослідження різних наукових дисциплін (психології, соціології, антропології, менеджменту, економіки). Так, сучасний менеджмент часто розглядає її як мотивуючий інструмент, що допомагає орієнтувати працівників на загальні цілі [8]; з точки зору економічних наук, організаційна культура є «сукупністю цінностей, що поділяє колектив, зразків поведінки членів організації, які формуються під впливом матеріальних та нематеріальних процесів, що дозволяють організації йти до успіху» [3]; соціологія в дослідженнях організаційної культури концентрує увагу на культурній детермінації, акцентуючи увагу, насамперед, на тому, що культура – це «соціальна пам'ять суспільства, механізм відтворення еталонів поведінки індивідів і соціальних груп, своєрідний соціальний механізм управління ними за допомогою цінностей і норм» [9].

У дослідженнях освітніх організацій сьогодні важливим вбачається виявлення джерел і чинників творчої діяльності, креативності педагогів (Г. Тимошко, Т.Ф. Башина, С. Августевич, А. Танський та ін.). У цьому контексті освітнє середовище розглядається як ресурс, що може стимулювати розвиток креативності (А.В. Барішева, К.В. Балдін, С.Н. Галдицька, Л.М. Карамушка, В.Е. Курочкина, В. Кубко, В.М. Сич).

За наявності значної кількості наукових робіт з означеного кола питань проблема організаційної культури, і зокрема, типу культури, як чинника інноваційної готовності персоналу в якості предмета самостійного дослідження в організаційній психології ще практично не розглядалася.

Саме тому **метою цієї статті** є дослідження типу організаційної культури як чинника інноваційної готовності персоналу освітніх закладів.

Гіпотеза нашого дослідження полягає в тому, що тип організаційної культури освітнього закладу впливає на рівень інноваційної готовності педагогів, а саме: чим нижчим є рівень формалізації організаційної культури, тим вищою є інноваційна готовність персоналу.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. В дослідженні застосовувались методи науково-теоретичного аналізу, емпіричні методи: спостереження, бесіда, інтерв'ю, тестування та анкетування (методика OCAI – Organizational Culture Assessment Instrument, тест Кіртона (Kirtton Adaptation Innovation Inventory – KAI), опитувальник І.О. Загашева, тест О.Є. Тунік, шкала готовності до творчо-інноваційної діяльності С.Ю. Степанова); математико-статистичні методи: аналіз статистичного розподілу, кореляційний аналіз. Обробка та математико-статистичний аналіз результатів дослідження здійснювалися із застосуванням статистичних пакетів «EXCEL» і «SPSS-20».

Вибірку нашого дослідження склали 7 груп педагогів, сформованих на основі реально діючих педагогічних колективів: представників класичної системи освіти (загальноосвітні школи; «школа нового типу»; приватні школи), педагогів позашкільної освіти (центр творчості) та неформальної освіти. Загальна кількість досліджуваних – 222 особи, віком від 18 до 65 років; 84,7% з яких склали жінки, 15,3 % – чоловіки.

На основі проведеного аналізу наукових джерел було виявлено, що найчастіше використовуваним є застосування терміна «інновацій» в організації в розумінні їх як цілеспрямовано проведених змін у діяльності організації з метою адаптації до зовнішнього середовища для досягнення більшої ефективності її функціонування. Інновація – це новий або незвичний спосіб у виконанні діяльності, або метод, що впроваджується у звичне ведення справ. Персонал організації не завжди легко «погоджується» на використання інновацій, саме тому керівнику організації слід підготувати всю організацію й співробітників до сприйняття і впровадження нового, враховуючи наявний ступінь інноваційної готовності персоналу.

Інноваційна готовність педагогічного персоналу освітніх організацій передбачає здатність і бажання до саморозвитку, знання про інноваційні методики та техніки й про власний потенціал щодо їх використання, реалізації на практиці, впровадження в педагогічну діяльність. Дослідницька модель нашого дослідження передбачає вивчення інноваційної готовності у сукупності її структурних компонентів, а саме: мотиваційного, когнітивного, креативного та діяльнісного.

На сьогоднішній день найважливішим питанням в оцінці використання інновацій у рамках організації є питання можливості управління цими процесами. Одним зі шляхів управління інноваційною діяльністю в організації є формування відповідних цінностей та норм організаційної культури педагогічного закладу. Це зазвичай тривалий, складний, багаторівневий процес, однак саме підвищення інноваційної складової культури організації сприятиме підвищенню як показників кожного з компонентів й готовності персоналу до інновацій в цілому, так і результативності діяльності організації.

Ми розглядаємо організаційну культуру як систему норм та правил поведінки співробітників, особливостей їхньої діяльності, а також існуючих та декларованих цінностей, традицій, що підтримуються та регулюють поведінку, діяльність та взаємовідносини у колективі, а також задають критерії оцінювання результатів діяльності.

У дослідженні зв'язку організаційної культури, інноваційної діяльності та готовності до неї нам близький підхід, згідно з яким культура розглядається як така, що тісно пов'язана з творчістю, і, відповідно, – організаційна культура як тісно пов'язана з творчою діяльністю. Так, Н.С. Злобін визначає культуру як «творчу діяльність людини як минулу, зафіксовану і опречену в культурних цінностях, так й насамперед справжню, засновану на розпредмечуванні цих цінностей...» [12, с. 46], підкреслюючи тим самим зв'язок культури та творчої діяльності.

Емпіричне дослідження типу організаційної культури проводилось нами за допомогою методики OCAI, яка дозволяє дослідити організаційну культуру в сукупності проявів 6 її основних параметрів, а саме: загальний стиль керівництва в організації, її найважливіші характеристики, управління кадровим потенціалом, ключова ідея або єдина сутність організації, цілі функціонування і розвитку організації, критерії успішної діяльності. Автори OCAI, К.Камерон та Р. Куїн виокремлюють чотири типи організаційної культури: кланова (культура сімейного типу), адхократія (творча культура), ринкова та бюрократична [4]. При цьому найбільш формалізованим типом організаційної культури є бюрократичний, найменш формалізованим – адхократичний (див. *рис. 1*), або творчий тип культури.

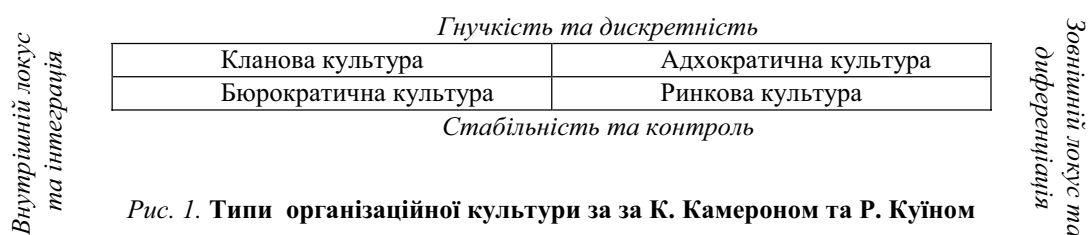


Рис. 1. Типи організаційної культури за за К. Камероном та Р. Куїном

Також в усіх досліджених нами освітніх закладах класичної (загальноосвітні школи), позашкільної (Центр творчості) та неформальної освіти нами був проведений аналіз узгодженості основних параметрів організаційної культури.

Теоретична модель нашого дослідження передбачає вивчення інноваційної готовності педагогічного персоналу в сукупності проявів усіх її компонентів як детермінованих системою зв'язків з типом організаційної культури освітнього закладу (див. *рис. 2*).



Рис. 2. Теоретична модель дослідження організаційної культури як чинника інноваційної готовності педагогів освітнього закладу

За результатами проведеного емпіричного дослідження виявлено, що домінуючим типом організаційної культури у всіх закладах освіти є кланова культура (45,7% відповідей респондентів). Удвічі менша кількість респондентів таким типом організаційної культури вважає ринкову; найменша кількість респондентів – адхократичну (див. рис. 3).

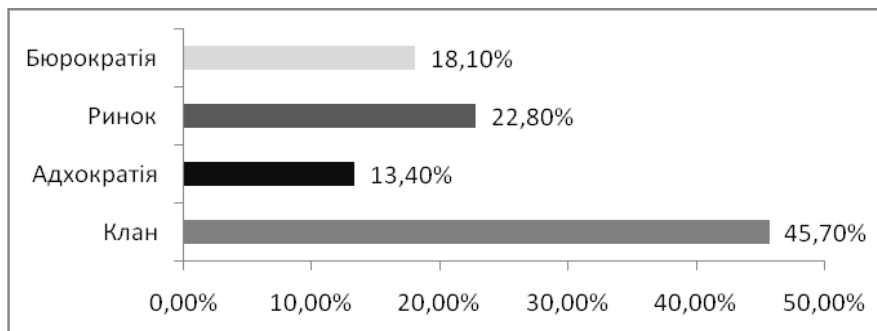


Рис. 3. Розподіл типів організаційної культури за загальною вибіркою

При цьому, в кожному закладі співвідношення домінуючої організаційної культури з іншими співіснуючими типами організаційних культур, різняться. «Увага» до адхократичної організаційної культури з'являється у приватних школах (див. табл. 1).

Найважливішим, на нашу думку, аспектом при оцінюванні параметрів організаційної культури, як і в цілому процесів, що мають місце в освітніх організаціях, є проблема узгодженості параметрів організаційної культури [13–15]. Нами була досліджена узгодженість параметрів організаційних культур в освітніх закладах різних типів. Так, у загальноосвітній школі № 1 було підтверджено значне домінування кланового типу організаційної культури за всіма характеристиками, а найменші показники за кожним компонентом отримала організаційна культура бюрократичного типу. Організаційну культуру в даному випадку можна назвати достатньо узгодженою: за результатами, отриманими в ході діагностики типів організаційної культури за всіма параметрами, характерною є різниця між найвищими та найменшими показниками менше ніж 15%.

Розподіл типів організаційної культури в кожному із закладів освіти

	Клан	Адхократія	Ринок	Бюрократія
Загальноосвітня школа №1	64%	8 %	20 %	8 %
Загальноосвітня школа №2	43.4%	3.3%	13.3%	40%
Школа нового типу	31.1 %	14.8%	28.4%	25.7%
Приватна школа № 1	60 %	33.3%	6.7%	0
Приватна школа №2	44.4%	37.1%	18.5%	0
Позашкільний освітній заклад	46.8%	4.4%	24.4%	24.4%
Заклад неформальної освіти	57.9%	7.9%	28.9%	5.3%

У закладі неформальної освіти домінуючим типом організаційної культури також є кланова, але в цьому закладі слід підкреслити наявність деякої неузгодженості її характеристик. Так, за параметром «цілі функціонування і розвитку організації» домінує адхократична організаційна культура, а за параметром «критерій успіху» – ринкова. За результатами інтерв'ю виявлено, що пов'язано це, в першу чергу, з наявністю певного протиріччя, а саме – з баченням педагогами своїх освітніх проектів більшою мірою в системі цінностей адхократичної культури, але з оцінкою результатів своєї діяльності в нормах «ринкового» типу культури, оскільки існує необхідність створювати конкурентоспроможні освітні продукти.

Інша ситуація щодо узгодженості організаційної культури склалася у закладі позашкільної освіти, де за сумарними кількісними показниками домінує кланова організаційна культура, але за іншими параметрами – ринкова та бюрократична культури. Так, за критеріями «найважливіші характеристики» та «єднальна сутність культури» значно домінує тип організаційної культури «клан»; за загальним стилем керівництва, метою функціонування та розвитку організації й критеріями успішної діяльності – «ринок», а управління кадровим потенціалом ведеться, переважно, на основі домінуючої бюрократичної організаційної культури. Така неузгодженість параметрів організаційної культури та результати, отримані за параметром «стиль управління кадровим потенціалом», на нашу думку, не сприяють інноваційним проявам, адже ведуться на основі найбільш формалізованого типу культури. Перевіримо наше припущення на наступному етапі нашого дослідження – вивченні інноваційної готовності педагогів й проведемо аналіз виявлених зв'язків з організаційною культурою.

Нагадаємо, що інноваційну готовність ми досліджували у сукупності прояву її структурних компонентів, а саме: мотиваційного, когнітивного, креативного та діяльнісного. В ході аналізу результатів за когнітивним компонентом інноваційної готовності педагогів за тестом Кіртонна було виділено три рівні її прояву: адаптивний, інноваційний й проміжний. Педагоги, які, за результатами опитування, виявляють адаптивний рівень інноваційної готовності, воліють до стабільних та добре структурованих робочих умов. Вони працюють, удосконалюючи існуючі методи і практику, пропонуючи такі шляхи виконання завдань, які можна реалізувати, не руйнуючи існуючу ситуацію. Ті педагоги, які, за результатами опитування, виявляють інноваційний рівень показників, воліють до мінливих умов роботи, їхній підхід полягає в переоцінці та новому визначенні проблем і умов; вони не завжди доводять до кінця розпочаті ними проекти. За опрацьованими результатами виявлено, що 50% опитаних педагогів знаходяться на інноваційному, 31,5% – на адаптивному й 18,5 % на проміжному рівні прояву інноваційної готовності за когнітивним компонентом. При цьому, важливо підкреслити, що ситуація, за якої у класичній системі освіти (адже більша частина вибірки – 66,2% – становить усе ж класичну освіту) результати половини респондентів знаходяться на інноваційному рівні, може свідчити, на наш погляд, про те, що педагоги намагаються бути більш гнучкими, реагувати на зміни у світі й вивчати новітні методики, щоб використовувати їх у власній педагогічній практиці. Тобто за результатами діагностики загальної вибірки, слід, насамперед, підкреслити наявність тенденції до інноваційності за когнітивним компонентом.

За результатами дослідження ступеня вираженості мотиваційних аспектів інноваційної готовності педагогів за допомогою опитувальника готовності до інновацій І.О. Загашева виявлено домінування, за загальною вибіркою, готовності до інновацій «на основі позитивного емоційного сприйняття всього нового» (33,3% всіх опитаних) та «за умови особистісної та професійної самореалізації» (30,4% опитаних). Підкреслимо, що ці результати якнайкраще підтверджують вказане нами вище припущення щодо «інноваторів», адже саме мотиваційна складова інноваційної готовності характеризує педагогів, що зацікавлені у вивченні нового та бажають розвиватися й самореалізуватися у професії.

За креативним компонентом інноваційної готовності, що був досліджений нами за допомогою методики О.С. Тунік, виявлено, що рівень цієї складової інноваційної готовності педагогів, за загальною вибіркою, є вищим за середній (середній сумарний показник за вибіркою – 60,2 балів зі 100 можливих). Отримані показники рівня прояву креативного компонента інноваційної готовності педагогів за загальною вибіркою пов'язані з їхніми показниками за когнітивним компонентом, і виявлений рівень креативності є основою для кращого сприйняття інноваційних розробок.

Для оцінки діяльнісного компонента готовності педагогів до інновацій ми застосували опитувальник «Шкала готовності до творчо-інноваційної діяльності» С.Ю. Степанова. За результатами опитування

педагогічного персоналу, за загальною вибіркою, високий рівень готовності до інноваційної діяльності виявляють 66,7 % педагогів, середній рівень – 27 %, низький рівень – усього 6,3% педагогів. Отримані показники значно вищі за середні і підтверджують діяльнісну готовність більшості педагогів до інноваційно-творчої діяльності.

Також слід звернути увагу на той факт, що найвищі результати за когнітивним та креативним компонентами інноваційної готовності виявлено у педагогів закладу із найменш формалізованою організаційною культурою, а саме закладу неформальної освіти (80,6% за когнітивним компонентом; 69,7% за креативним компонентом), при цьому найнижчі результати за креативним компонентом виявлені у закладах з більш формалізованою організаційною культурою (загальноосвітня школа №1 – 55,9%, школа «нового типу» – 53,4%).

Високий рівень показників за діяльним компонентом інноваційної готовності також виявляє більшість респондентів усіх освітніх установ, але найвищі – також в освітніх закладах з найменш формалізованою організаційною культурою (приватна школа №1: 91,7%, заклад неформальної освіти: 77,4%).

Для перевірки наявності зв'язку між організаційною культурою освітнього закладу та інноваційною готовністю педагогів застосовано метод кореляційного аналізу, а саме нами обчислювався коефіцієнт кореляції Пірсона та коефіцієнт кореляції рангів за Спірменом, який є непараметричним аналогом класичного коефіцієнту кореляції Пірсона та використовується для визначення тісноти зв'язку між ознаками у випадку їхнього кількісного представлення.

За результатами проведеного аналізу виявлені кореляції підтверджують наявність зв'язків типів організаційної культури освітніх закладів з інноваційною готовністю педагогічного персоналу. Так, адхократичний тип організаційної культури, за всією вибіркою, пов'язаний з інноваційним рівнем когнітивного компонента інноваційної готовності педагогів зворотним кореляційним зв'язком середньої сили ($T_{\text{експ}} = -2,84$ при $p \leq 0,05$), тобто педагоги, що виявляють високі показники за цим компонентом, володіють знаннями щодо існуючих інноваційних технік та методик, воліють до адхократичного типу культури закладу. Подібний зв'язок також виявлений у рамках окремих закладів: сильний зворотний зв'язок у приватній школі №2 ($T_{\text{експ}} = -2,48$ при $p \leq 0,01$) й сильний прямий кореляційний зв'язок у загальноосвітній школі №2 ($T_{\text{експ}} = 3,20$ при $p \leq 0,01$). При цьому виявлені зворотні зв'язки підтверджують гіпотезу та підкреслюють важливість подальших досліджень особливостей цього зв'язку. Адхократичний тип організаційної культури закладів також є пов'язаним сильним зв'язком з високим рівнем показників за діяльним компонентом у загальноосвітній школі №1 ($T_{\text{експ}} = 0,49$ при $p \leq 0,01$) та зворотним зв'язком середньої сили у загальноосвітній школі №2 ($T_{\text{експ}} = -1,26$ при $p \leq 0,01$).

Бюрократичний тип організаційної культури закладів, навпаки, за загальною вибіркою пов'язаний кореляційним зв'язком середньої сили з адаптивним рівнем когнітивного компонента інноваційної готовності педагогів ($T_{\text{експ}} = 2,91$ при $p \leq 0,01$) та з низьким рівнем проявів за креативним компонентом зв'язком середньої сили у загальноосвітній школі №1 ($T_{\text{експ}} = 1,34$ при $p \leq 0,01$), а також сильним зворотним зв'язком у закладі позашкільної освіти ($T_{\text{експ}} = -5,27$ при $p \leq 0,01$). Тобто в закладах класичної освіти педагоги, що виявляють низький рівень креативного компонента інноваційної готовності, воліють до бюрократичного типу культури.

Також виявлено, що бюрократичний тип організаційної культури пов'язаний із низькими рівнем показників за діяльним компонентом інноваційної готовності, сильними кореляційними зв'язками на рівні достовірності $p \leq 0,01$ за загальною вибіркою ($T_{\text{експ}} = 3,80$), вибіркою загальноосвітньої школи №1 ($T_{\text{експ}} = 0,50$) та закладу неформальної освіти ($T_{\text{експ}} = 0,53$). З мотиваційним компонентом інноваційної готовності педагогів та даним типом культури були виявлені кореляційні зв'язки середньої сили: прямий зв'язок – з аспектом «готовність до інновацій на основі минулого досвіду» за загальною вибіркою ($T_{\text{експ}} = -2,45$ при $p \leq 0,05$) та зворотний – з аспектом «готовність до інновацій за умови відсутності серйозних змін» за вибіркою приватної школи №2 ($T_{\text{експ}} = -1,53$ при $p \leq 0,01$). Ці аспекти готовності до інновацій підкреслюють закритість педагогів до нового, адже вони спираються на «минулий досвід» та готові прийняти нове, лише якщо «глобально нічого не зміниться».

Таким чином, за результатами нашого дослідження було виявлено, що тип організаційної культури є суттєвим чинником інноваційної готовності педагогічного персоналу як у цілому, так і при покомпонентному дослідженні зв'язків готовності до інновацій з типом культури освітніх закладів.

Висновки. Результати проведеного дослідження підтвердили висунуту нами гіпотезу щодо впливу типу організаційної культури освітнього закладу на рівень інноваційної готовності його співробітників, а саме: в організаціях з адхократичним типом культури виявляється високий рівень інноваційної готовності персоналу, а з бюрократичним типом організаційної культури пов'язується низький рівень інноваційної готовності персоналу освітніх закладів. При цьому узгодженість компонентів організаційної культури є чинником, що стимулює рівномірний розвиток компонентів інноваційної готовності педагогічного персоналу.

Перспективи подальших досліджень. Дослідження інноваційної готовності персоналу є перспективним напрямком сучасної організаційної психології, адже процеси впровадження інновацій в організаціях тривають. У сучасному світі динамічність цих процесів є настільки високою, що потребують розробки методи більш ефективного впровадження інновацій та прискорення їхнього сприйняття персоналом. Формування інноваційної організаційної культури, що є таким середовищем для персоналу, в якому кожен

співробітник може відчувати себе мотивованим до творчої роботи, вільним при висловлюванні своїх творчих думок, інноваційних ідей та відкритим для сприйняття нового, є ефективним інструментом для вирішення завдань розвитку сучасної організації.

Список використаних джерел

1. Власова О.І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник / О.І. Власова, Ю.В. Никоненко. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
2. Закон України «Про освіту» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>
3. Зотов В.П. Методологический подход к проблеме национального фактора организационной культуры и взаимосвязь ее с трудовым поведением [Электронный ресурс] / В.П. Зотов, А.М. Дворовенко // Техника и технология пищевых производств. – 2014. – №4. – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskij-podhod-k-probleme-natsionalnogo-faktora-organizatsionnoj-kultury-i-vzaimosvyaz-ee-s-trudovym-povedeniem>
4. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн ; пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с.
5. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти : монографія / Л.М. Карамушка. – К. : Ніка-Центр, 2000. – 332 с.
6. Карамушка Л.М. Психологія відданості персоналу організації (на матеріалі банківських структур) : монографія / Л.М. Карамушка, І.А. Андреева. – К.-Львів : Галицький друкар, 2012. – 212 с.
7. Карамушка Л.М. Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій) : монографія / Л.М. Карамушка, О.А. Філь. – К. : Фірма «ІНКОС», 2007. – 268 с.
8. Куприянов А.С. Роль организационной культуры в контексте менеджмента организации [Электронный ресурс] // Фундаментальные исследования. – 2009. – №2 – С. 56–58. – Режим доступа : www.rae.ru/fs/?section=content&op=show_article&article_id=1817
9. Пилипенко В.Е. Экономическая социология : учебное пособие / [Пилипенко В.Е., Гансова Э.А., Казаков В.С. и др.]. – К. : МАУП, 2002. – 296 с.
10. Сапегин А.Г. Психологический анализ в среде Excel. Математические методы и инструментальные средства / А.Г. Сапегин. – М. : Ось-89, 2005. – 144 с.
11. Серкіс Ж.В. Про організаційну культуру закладу освіти / Ж.В. Серкіс // Практична психологія та соціальна робота. – 2002. – № 9–10. – С. 4–9.
12. Слостенин В.А. Педагогика: инновационная деятельность / В.А. Слостенин, Л.С. Подымова. – М. : ИЧП «Издательство Магистр», 1997. – 224 с.
13. Спіцина Л.В. Дослідження організаційної культури як чинника ефективного управління вищим навчальним закладом / Л.В. Спіцина // Практична психологія та соціальна робота. – 2006. – №5. – С. 50–58.
14. Спіцина Л.В. Соціально-психологічні ресурси організаційної культури ВНЗ в забезпеченні якості вищої освіти / Л.В. Спіцина // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки : збірник наукових праць. – К. : Київ нац. ун-т ім. Тараса Шевченка ; редкол. : В.І. Судаков [та ін.]. – К. : Логос, 2013. – Вип. 16 – С. 187–193.
15. Спіцина Л.В. Сучасні тенденції психологічних досліджень організаційної культури вищих навчальних закладів / Л.В. Спіцина // Вісник Харківського університету. – Серія: психологія. – Х., 2012. – №1032. – С. 164–169.
16. Стемковська Я.С. Моделювання організаційної культури загальноосвітнього навчального закладу / Я.С. Стемковська [Електронний ресурс] // Теорія та методика управління освітою. – 2012. – № 9. – Режим доступу : <http://tme.umo.edu.ua/docs/9/35.pdf>
17. Ткач Т.В. Психологічні особливості інтеграції середньої та вищої шкіл в умовах освітнього комплексу : автореф. канд. дис. / Т.В. Ткач. – К., 2002.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Vlasova O.I. Social'na psihologija organizacij ta upravlinnja : pidruchnik / O.I. Vlasova, Ju.V. Nikonenko. – K. : Centr uchbovoji literaturi, 2010. – 398 s.
2. Zakon Ukraini «Pro osvitu» [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>
3. Zotov V.P. Metodologicheskij pohod k probleme nacional'nogo faktora organizacionnoj kul'tury i vzaimosvjaz' ee s trudovym povedeniem [Jelektronnyj resurs] / V.P. Zotov, A.M. Dvorovenko // Tehnika i tehnologija pishhevyh proizvodstv. – 2014. – №4. – Rezhim dostupa : <http://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskij-podhod-k-probleme-natsionalnogo-faktora-organizatsionnoj-kultury-i-vzaimosvyaz-ee-s-trudovym-povedeniem>
4. Kameron K. Diagnostika i izmenenie organizacionnoj kul'tury / K. Kameron, R. Kuinn ; per. s angl. pod red. I. V. Andreevoj. – SPb. : Piter, 2001. – 320 s.
5. Karamushka L.M. Psihologija upravlinnja zakladami sredn'oji osviti : monografija / L.M. Karamushka. – K. : Nika-Centr, 2000. – 332 s.
6. Karamushka L.M. Psihologija viddanosti personalu organizaciji (na materialii bankiv'skih struktur) : monografija / L.M. Karamushka, I.A. Andrejeva. – K.-L'viv : Galic'kij drukar, 2012. – 212 s.
7. Karamushka L.M. Formuvannja konkurentozdatnoji upravlins'koji komandi (na materialii dijial'nosti osvitnih organizacij) : monografija / L.M. Karamushka, O.A. Fil'. – K. : Firma «INKOS», 2007. – 268 s.
8. Kuprijanov A.S. Rol' organizacionnoj kul'tury v kontekste menedzhmenta organizacii [Jelektronnyj resurs] // Fundamental'nye issledovanija. – 2009. – №2 – S. 56–58. – Rezhim dostupa : www.rae.ru/fs/?section=content&op=show_article&article_id=1817
9. Pilipenko V.E. Jekonomicheskaja sociologija : uchebnoe posobie / [Pilipenko V.E., Gansova Je.A., Kazakov V.S. i dr.]. – K. : MAUP, 2002. – 296 s.
10. Sapegin A.G. Psihologicheskij analiz v srede Excel. Matematicheskie metody i instrumental'nye sredstva / A.G. Sapegin. – M. : Os'-89, 2005. – 144 s.

11. Serkis Zh.V. Pro organizacijnu kul'turu zakladu osviti / Zh.V. Serkis // Praktichna psihologija ta social'na robota. – 2002. – № 9–10. – S. 4–9.
12. Slastenin V.A. Pedagogika: innovacionnaja dejatel'nost' / V.A. Slastenin, L.S. Podymova. – M. : IChP «Izdatel'stvo Magistr», 1997. – 224 s.
13. Spicina L.V. Doslidzhennja organizacijnoi kul'turi jak chinnika efektyvnogo upravlinnja vishhim navchal'nim zakladom / L.V. Spicina // Praktichna psihologija ta social'na robota. – 2006. – №5. – S. 50–58.
14. Spicina L.V. Social'no-psihologichni resursi organizacijnoi kul'turi VNZ v zabezpechenni jakosti vishhoi osviti / L.V. Spicina // Aktual'ni problemi sociologiji, psihologiji, pedagogiki : zbirnik naukovih prac'. – K. : Kijiv nac. un-t im. Tarasa Shevchenka ; redkol. : V.I. Sudakov [ta in.]. – K. : Logos, 2013. – Vip. 16. – S. 187–193.
15. Spicina L.V. Suchasni tendenciji psihologichnih doslidzen' organizacijnoi kul'turi vishhiv navchal'nih zakladiv / L.V. Spicina // Visnik Harkivs'kogo universitetu. – Serija: psihologija. – H., 2012. – №1032. – S. 164–169.
16. Ctemkovs'ka Ja.C. Modeljuvannja organizacijnoi kul'turi zagal'noosvitn'ogo navchal'nogo zakladu / Ja.C. Stemkovs'ka [Elektronnij resurs] // Teorija ta metodika upravlinnja osvitoju. – 2012. – № 9. – Rezhim dostupu : <http://tme.umo.edu.ua/docs/9/35.pdf>
17. Tkach T.V. Psihologichni osoblivosti integraciji seredn'oji ta vishhoji shkil v umovah osvitn'ogo kompleksu : avtoref. kand. dis. / T.V. Tkach. – K., 2002.

Spitsyna, L.V., Lukomska, Yu.O. Organizational culture type as a factor in educational institution staff's innovative readiness. The article analyzes the relationship between the type of organizational culture and staff's innovative readiness in educational institutions. To be a competitive worker one has continuously to update their knowledge, improve their professional skills and competences as well as master new technologies. Therefore it is so important for educational institutions to create appropriate conditions for training and educating children to make them ready to assimilate new knowledge and skills for innovative activities. The authors also emphasize the socio-political importance of this, as systemic reforms, in particular in education, are of vital significance for Ukraine.

The research model developed by the authors, envisages the study of teaching staff's innovation readiness presented in all its components (motivational, cognitive and activity) as the associations determined by the type of organizational culture of the educational institution. The authors also discuss the relationship between the types of organizational culture and the teaching staff's innovative readiness in educational institutions of classic, extra-curricular and non-formal education.

Keywords: organizational culture, adhocratic culture, innovation readiness, educational institution.

Відомості про авторів

Спицина Лариса Валеріївна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології Запорізького національного університету, м. Київ, Україна.

Spitsyna, Larysa Valeriivna, PhD, Associate Professor, National University of Zaporizhzhia, Kyiv, Ukraine.

E-mail: lorasp@mail.ru

Лукомська Юлія Олександрівна, магістр психології; здобувач кафедри практичної психології Запорізького національного університету.

Lukomskaya, Juliya Oleksandrivna, The Master of Psychology, PhD student at Chair of Practical Psychology of Department of Social Pedagogy and Psychology of Zaporozhzhia National University, Zaporozhzhia, Ukraine.

E-mail: Juli_mitnik@mail.ru