

УДК 377.091.12:005.73

## МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕКТИВУ ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ АГРАРНОГО ПРОФІЛЮ

**Тетяна Поліщук,**

*аспірант Інституту ПТО НАПНУ,*

*директор ДНЗ «Бердичівське ВПУ»*

*ORCID: 0000-0002-5192-1921*

### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

організаційна культура, методика дослідження, заклад професійної освіти аграрного профілю, педагогічний експеримент, педагогічний колектив, базові цінності

### Реферат.

У статті представлено методика дослідження стану та особливостей розвитку організаційної культури закладів професійної освіти аграрного профілю України. Засобом застосування методу рангової кореляції виявлено співвідношення пріоритетних цінностей педагогічних колективів, їх спрямованість на розвиток організаційної культури.

Використано досвід застосування методів дослідження проблем організаційної культури науковцями, де представлено теоретичні й емпіричні методи. Проаналізовано коло теоретичних наукових джерел, пов'язаних з вивченням проблеми розвитку організаційної культури.

Охарактеризовано взаємодії особистості з соціумом, між членами колективу, між керівництвом і підлеглими, у результаті чого відбувається формування і розвиток організаційної культури педагогічного колективу. Акцентовано увагу на важливості культурологічного підходу до вирішення проблеми розвитку організаційної культури як духовно-культурної складової цього процесу. Окреслено основні принципи методології дослідження. Серед них – принципи всезагальності, доступності, чіткості й однозначності, апріорності, поваги до особистісної (індивідуальної) та національної культур, партисипативності.

Описано цікаві факти використання методів індукції, систематизації та узагальнення. Їх застосування дало можливість уточнити суть категорії «організаційна культура», систематизувати принципи її формування та розвитку. Розкрито особливості пріоритетних цінностей педагогічних колективів і з'ясовано, як вони співвідносяться із цінностями українського суспільства, а також з європейськими цінностями. Визначено науково-теоретичні та методологічні засади дослідження проблеми розвитку організаційної культури закладів професійної освіти аграрного профілю, розробленого та проведеного в рамках виконання дисертаційного дослідження (2013–2017 р.р.; науковий керівник – член-кор. НАПН України, доктор педагогічних наук, професор В.О.Радкевич).

**Постановка проблеми.** Проблема організаційної культури є міждисциплінарною, тому ми опираємося на результати дослідження науковців в галузі філософії, культурології, менеджменту, економіки, педагогіки (зокрема професійної), соціальної психології тощо. У попередніх публікаціях з досліджуваної теми нами проаналізовано висвітлені в роботах науковців теоретичні засади та концептуальні підходи до вивчення проблеми розвитку організаційної культури. Нами враховано, що для створення наукових основ розвитку будь-якого об'єкта необхідно осмислити взаємозв'язок методології, теорії і науки як компонентів соціально значущої людської діяльності з пізнання та перетворення реальної дійсності [10, с. 9].

**Аналіз останніх досліджень.** Виходимо з розуміння методів дослідження організаційної культури як сукупності прийомів та засобів, які дають можливість

суб'єктам дослідження отримати достовірні дані. Тому, вибираючи методи, намагались досягти того, щоб вони були адекватними поставленим завданням. При цьому ми використовували досвід застосування методів дослідження проблем організаційної культури іншими науковцями (О.Білецької, В.Болгаріної, Л. Карамушки, О. Кислої, В. Лозниці, Л. Орбан-Лембрик, Ю. Палехи, І. Савка, Г. Тимошко, О. Тихомирової, О. Харчишиної, Н. Шаталової та ін.) [1; 3; 4; 5; 6; 9]. Такий підхід дав змогу переконатися в тому, що теоретичні й емпіричні методи дослідження значною мірою переплітаються і тісно взаємопов'язані.

**Метою** статті є визначення науково-теоретичних та методологічних засад дослідження проблеми розвитку організаційної культури закладів професійної освіти.

**Виклад основного матеріалу.** На всіх етапах дослідження ми застосовували як

методи теоретичного, так і емпіричного дослідження. Насамперед, продумали логічну послідовність проведення дослідження. *На першому етапі (пошуковому)* було сформульовано проблему дослідження, визначено об'єкт та предмет дослідження, сплановано, як комплексно оцінити наявну організаційну культуру, спрогнозовано значення такого дослідження для педагогічної науки і практики. *На другому етапі (підготовчому)* було визначено мету, завдання та гіпотезу дослідження. Визначено та проаналізовано коло теоретичних джерел, пов'язаних з вивченням нашої проблеми, окреслені методологічні засади та методика дослідження. На цій основі розроблена програма педагогічного експерименту, намічені контрольні та експериментальні групи, продумана послідовність проведення експерименту. Наступний *етап (констатувальний та формувальний)* був присвячений безпосередньому здійсненню експерименту, визначенню його технологій. *Четвертий етап – узагальнюючий*, результатом якого стала перевірка гіпотези, аналіз виконання завдань дослідження, упровадження результатів, підготовка методичних рекомендацій.

Дотримуючись наміченої логіки, ми визначили основні методологічні засади дослідження проблеми організаційної культури. Основу їх складають підходи методологічного рівня, принципи, функції та методи. Не викликає сумніву присутність в дослідженні *філософського* аспекту. Він полягає в тому, що ми розглядаємо організаційну культуру закладу професійної освіти як невід'ємну складову загальнофілософського поняття «культура», тобто один з її різновидів. Трактують організаційну культуру як ідеології управління організацією вказує на необхідність реалізації філософського підходу.

Важливим компонентом організаційної культури є аксіологічний (ціннісний), який теж є предметом дослідження. Ми врахували закономірність взаємозв'язку та взаємозумовленості загальнокультурних, організаційних і педагогічних цінностей. З метою вивчення ціннісного компонента застосовувалися загальнонаукові методи (аналіз, синтез,

методи структурно-функціонального аналізу, синергетики, соціологічні опитування тощо).

Освіта, в цілому, як і її важлива ланка – професійна освіта – є, насамперед, явищем культури. Тому їй властиві основні закономірності розвитку культури як всезагального явища. У цьому контексті значну увагу приділяли дослідженню соціокультурного середовища, в якому зароджується та розвивається організаційна культура навчального закладу. Об'єктом нашого ретельного дослідження була сукупність соціально-культурних умов життєдіяльності членів педагогічного колективу, що закономірно впливають на свідомість і поведінку кожного, визначають якість їхньої взаємодії.

У сучасних умовах зазнає змін і характер взаємодії особистості з середовищем, між членами колективу, між керівництвом і підлеглими, в результаті чого й відбувається формування та розвиток організаційної культури. Ці зміни зумовлені становленням громадянського суспільства, подальшою демократизацією суспільного життя. Властивий освіті консерватизм (зокрема, сфері управління нею), а певним чином, і авторитаризм, вступає в суперечність з прихильністю громадян, зокрема молоді, до свободи, самостійності, ствердження власної гідності. Гостро постає проблема перебудови практики взаємодії між педагогами та учнями, співіснування їхніх субкультур. Конфлікти, що виникають на цьому ґрунті, мають долатися у площині культури взаємодії. Цю особливість маємо враховувати, вибудовуючи стратегію і тактику управління розвитком організаційної культури педагогічного колективу закладу освіти. А технології їх реалізації неодмінно вимагають культурологічного підходу до управління педагогічною системою розвитку організаційної культури педагогічного колективу закладу професійної освіти аграрного профілю. Акцент робимо на тому, що *культурологічний* підхід є концептуально вагомим для нашого дослідження. Він має забезпечити присутність у вирішенні проблеми розвитку організаційної культури духовно-культурної складової, не зводячи цей процес до суто прагматичного досягнення результату навчально-виробничої діяльності.

Важливим елементом методології дослідження є *принципи* формування та розвитку організаційної культури. У своєму дослідженні ми спиралися на основні принципи, виявлені у дослідженнях науковців [9, с. 128-136]. Серед них – принципи всезагальності, доступності, чіткості й однозначності, апріорності, поваги до особистісної (індивідуальної) та національної культур, партисипативності [5]. Принципово важливим для нас вважаємо врахування наявної можливості для співробітників досягти цілей, проголошених цінностей в існуючих реальних умовах. У процесі дослідження дійшли висновку, що цей перелік потрібно доповнити вкрай важливими для сьогодення принципами культуровідповідності, демократизації, децентралізації. Щодо останнього, то, враховуючи економічні й соціальні реальності, вважаємо необхідним для державних навчальних закладів системи професійної освіти оптимальне поєднання централізації і децентралізації управління.

Організаційна культура освітніх закладів характеризується певними функціями. Найбільш вагомими з них є: ціннісна, інформаційна, пізнавальна, нормативна, знакова. Дослідники даної проблеми (В. Болгаріна, В. Подлесних, О. Тихомирова) називають такі функції-завдання саме для організаційної культури: визначення цілей організації; формування культури праці співробітників, культури навчально-виховного та навчально-виробничого процесів і гармонізація організаційної культури закладу й культури працівників [1, с. 256-283; 6, с. 43; 9, с. 128-136]. Дослідниця проблеми формування організаційної культури в педагогічних колективах професійних ліцеїв О. Кисла, узагальнюючи функції організаційної культури, називає такі: інноваційні, селекційні та трансляційні [5]. У своєму дослідженні ми враховували змістові характеристики цих функцій як доречні.

Визначення науково-теоретичних основ нашого дослідження, застосування певних методів відбувалося з огляду на сформульовані мету, завдання та гіпотезу. Виходимо з розуміння методів дослідження організаційної культури як сукупності прийомів та засобів, що дають можливість суб'єктам дослідження отримати достовірні

дані. Саме тому, вивчаючи стан сформованості організаційної культури закладу професійної освіти аграрного профілю, ми застосовували досить традиційний метод – опитування, що включав анкетування, тестування, інтерв'ю, спостереження. Метод опитування дав можливість діагностувати стан існуючої організаційної культури в навчальних закладах, які брали участь в експерименті. На основі аналізу цих результатів, які включають і потреби, і побажання членів колективу щодо розвитку культури організації, ми проектували напрями, технології, умови цього процесу. Цікаві факти вдалося встановити у процесі використання методів індукції, систематизації та узагальнення. Їх застосування дало можливість уточнити суть категорії організаційна культура, систематизувати принципи її формування та розвитку.

Методи кількісного та якісного аналізу дали змогу діагностувати стан організаційної культури педагогічних колективів закладів професійної освіти. Застосування методу рангової кореляції уможливило відслідкувати пріоритетність цінностей цих колективів, спрямованості на розвиток організаційної культури. Так, для вивчення ціннісних орієнтацій педагогічного колективу ми використали методіку, розроблену ізраїльським вченим Ш. Шварцем. Перелік базових цінностей, визначений вченим, широко використовувався в дослідженнях загальноєвропейського рівня [2, с. 35].

Це дало змогу з'ясувати, як співвідносяться пріоритетні цінності педагогічних колективів з цінностями українського суспільства, а також з європейськими цінностями. Опитування, проведене нами з використанням цих показників у ряді колективів закладів професійної (професійно-технічної) освіти (Далі – ЗП(ПТ)О) (2013 рік), і здійснений після цього аналіз показав, що в основному педагоги відмітили як пріоритетні такі цінності: *безпека* (виявилася серед найважливіших у 61,3% опитаних); *конформність* (була винесена на перші місця в 84% опитаних, адже вона, на їхню думку, може сприяти власній безпеці та певній стабільності); *влада* (майже третина респондентів називають її серед важливих

цінностей, що показує ставлення до влади, як джерела матеріального благополуччя, привілеїв та безпеки).

За цими показниками, результати близькі до тих, що їх показали респонденти проведеного міжнародного дослідження «Європейське соціальне обстеження» в Україні. Якщо для населення країн Європи найбільш значущими виявились *доброчливість, універсалізм, самостійність*, то українці назвали дещо інші. Серед найбільш значущих – *безпека, універсалізм, традиції, конформність, влада* (Рис. 1). Важливим фактором тут є невпевненість у завтрашньому дні – і це не як ситуативне явище, а як діагноз [2, с. 35]. Порівняльний аналіз, хоча він не може бути репрезентативним для всіх навчальних закладів професійної освіти і стосується лише наших респондентів, все ж дає змогу помітити певний збіг ціннісних орієнтацій з населенням України. Це – логічно, адже саме в такому середовищі перебувають наші педагоги та учнівська молодь. І хоч молоде покоління дещо відрізняється за своїми ціннісними орієнтаціями, однак зазнає значного впливу оточення.

Нагадаємо, що в листопаді 2013 р. – лютому 2014 р. в Україні відбувалися події, які народ назвав Революцією Гідності. Це, на нашу думку, вплинуло на ставлення педагогів до цінностей, спонукало до їх переоцінки. Для прикладу: якщо *досягнення* як особиста

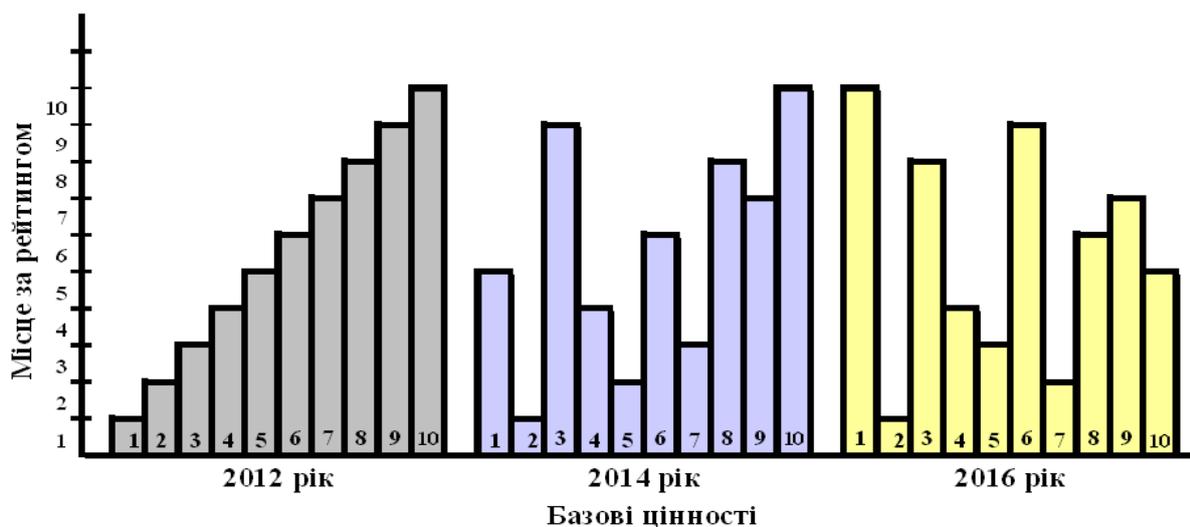
цінність під час першого і другого опитувань серед ієрархії займало останнє (десяте) місце, то в жовтні 2016 р. – перемістилось на п'яте. Зміст цієї цінності складає особистий успіх, віра у можливість досягти його завдяки власним здібностям. Більшість відмітила *самостійність* як важливу цінність, чого раніше не спостерігалось (Табл. 1).

Якщо ж зробити деяке узагальнення, то останнє опитування продемонструвало відчутну спрямованість на європейські цінності. Дехто з респондентів пропонував внести до переліку базових цінностей патріотизм, що свідчить про усвідомленість причетності до долі свого народу. Варто акцентувати увагу на тому, що в структурі організаційної культури важливе місце відводиться цінностям, така тенденція до якісних змін у настроях педагогічних працівників свідчить про прогресивні зрушення.

Акцентуємо увагу на тому, що за цими ж показниками ми провели опитування серед педагогів закладів професійної освіти в березні 2012 р., у травні 2014 р., у жовтні 2016 р. У ході дослідження виникла необхідність застосувати метод експертних оцінок. Адже самооцінка часто має погіршеність необ'єктивності, перебільшеного суб'єктивізму. Це було нами зафіксовано на етапі діагностування стану організаційної культури педагогічного колективу державного навчального закладу «Бердичівське вище професійне училище».

Таблиця 1.  
Порівняльний аналіз ціннісних орієнтацій

| 2012 рік           |                 | 2014 рік           |                 | 2016 рік           |                 |
|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|
| Місце за рейтингом | Базові цінності | Місце за рейтингом | Базові цінності | Місце за рейтингом | Базові цінності |
| 1                  | Конформність    | 1                  | Безпека         | 1                  | Безпека         |
| 2                  | Безпека         | 2                  | Універсалізм    | 2                  | Самостійність   |
| 3                  | Влада           | 3                  | Самостійність   | 3                  | Універсалізм    |
| 4                  | Доброчливість   | 4                  | Доброчливість   | 4                  | Доброчливість   |
| 5                  | Універсалізм    | 5                  | Конформність    | 5                  | Досягнення      |
| 6                  | Традиції        | 6                  | Традиції        | 6                  | Гедонізм        |
| 7                  | Самостійність   | 7                  | Стимуляція      | 7                  | Стимуляція      |
| 8                  | Гедонізм        | 8                  | Гедонізм        | 8                  | Влада           |
| 9                  | Стимуляція      | 9                  | Влада           | 9                  | Традиції        |
| 10                 | Досягнення      | 10                 | Досягнення      | 10                 | Конформність    |



1 – Конформність  
2 – Безпека  
3 – Влада

4 – Доброзичливість  
5 – Універсалізм  
6 – Традиції

7 – Самостійність  
8 – Гедонізм  
9 – Стимуляція  
10 – Досягнення

Рис.1.

Порівняльний аналіз ціннісних орієнтацій.

Тут склалися певні традиції, сформувалися цінності, норми поведінки. Але стало зрозумілим, що в період кардинальних змін у житті суспільства з'явилась необхідність працювати по-новому. Оскільки навчальний заклад є одним з найкращих в Житомирській області, користується повагою як серед учнів, їхніх батьків та роботодавців, то спостерігалась певна заспокоєність, інертність. Керівники відчували гостру потребу в інноваціях, подальшому його розвитку. Вони усвідомлювали, що зупинятись на досягнутому означало застій, а то й регрес. Тож вирішено було шукати резерви розвитку у максимальному використанні можливостей педагогічного колективу, підвищенні культури організації в цілому. Але спочатку потрібно було об'єктивно оцінити стан розвиненості організаційної культури педагогічного колективу, яку розглядали як важливий ресурс розвитку свого навчального закладу. З цією метою були запрошені науковці Інституту професійно-технічної освіти НАПН

України, які дали експертну оцінку існуючому стану організаційної культури, допомогли спрогнозувати її розвиток на перспективу. На основі отриманих результатів було сплановано педагогічний експеримент, визначено умови подальшого розвитку організаційної культури педагогічного колективу.

**Висновок.** Існує значна кількість підходів до оцінювання такого складного й неоднозначного явища як організаційна культура. Ці методики є надзвичайно різноманітними і багатоплановими. Дослідження розвитку організаційної культури закладу професійної освіти аграрного профілю ми проводили за такими критеріями: привабливість культури, змістовна характеристика, ознаки, тип. Використання описаних методик може сприяти розв'язанню керівниками закладів професійної освіти управлінських проблем та проблем розвитку організаційної культури педагогічних колективів.

### Література

1. Болгаріна В.С. Теоретичні аспекти розвитку організаційної культури професійно-технічного навчального закладу. / В.С. Болгаріна //

Управління розвитком професійно-технічної освіти в сучасних умовах: теорія і практика:

монографія / за ред. В.І. Свистун. – К. : «НВП Поліграфсервіс», 2014. – С. 256-283.

2. Глумин П. Украинский диагноз. // П. Глумин, И. Прядко // Корреспондент. – № 9 (446). – 2011. – С. 35.

3. 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 : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. – Алчевськ : ЛАДО, 2014. – Т. І : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – 2014. – Вип. 40. – С. 9-15.

4. Карамушка Л. М. Психологія організаційної культури: навч. посіб. / Л. М. Карамушка, І. І. Сняданко. – Київ–Львів : Край, 2010. – 212 с.

5. Кислая Е.З. Формирование организационной культуры педагогического коллектива профессионального лицея: дис... канд.

пед. наук : 13.00.08 / Кислая Елена Зиновьевна. – Челябинск, 2006. – 160 с.

6. Подлесных В. И. Теория организации: учеб. для вузов / В.И Подлесных. – СПб : Издат. Дом «Бизнес-пресса», 2003. – С. 43.

7. Поліщук Т. П. Аналіз стану організаційної культури педагогічних колективів ПТНЗ аграрного профілю / Т. П. Поліщук // Науковий часопис Національного університету імені М.П. Драгоманова. – Серія 5: Педагогічні науки: реалії та перспективи: зб. наук. праць. – 2016. – Вип. 54. – С. 149-157.

8. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. – СПб : Речь, 2000. – 227 с.

9. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка / О.Г. Тихомирова. – СПб : ИТМО, 2008. – С. 128-136.

10. Управління розвитком професійно-технічної освіти в сучасних умовах: теорія і практика: монографія / за ред. В.І. Свистун. – К. : «НВП Поліграфсервіс», 2014. – С. 9.

**Реферат**  
**Методика исследования проблемы развития организационной культуры педагогического коллектива учреждений профессионального образования аграрного профиля**

**Татьяна Полищук,**  
*аспирант Института ПТО НАПН Украины,*  
*директор Бердичевского высшего профессионального училища*

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:**

организационная культура, методика исследования, заведение профессионального образования аграрного профиля, педагогический эксперимент, педагогический коллектив, базовые ценности

В статье представлена методика исследования состояния и особенностей развития организационной культуры учреждений профессионального образования аграрного профиля Украины. Средством применения метода ранговой корреляции выявлено соотношение приоритетных ценностей педагогических коллективов, их направленность на развитие организационной культуры. Использован опыт применения методов исследования проблем организационной культуры учеными, где представлены теоретические и эмпирические методы. Проанализированы научные теоретические источники, связанные с изучением проблемы развития организационной культуры. Охарактеризованы взаимодействия личности с социальной средой, между членами коллектива, между руководством и подчиненными, в результате чего происходит формирование и развитие организационной культуры педагогического коллектива. Акцентируется внимание на важности культурологического подхода к решению проблемы развития организационной культуры как духовно-культурной составляющей этого процесса.

Определены основные принципы методологии исследования. Среди них – принципы всеобщности, доступности, четкости и однозначности, априорности, уважения к личностной (индивидуальной) и национальной культурам, партисипативности. Описаны интересные факты использования методов индукции, систематизации и обобщения. Их применение позволило уточнить суть категории «организационная культура», систематизировать принципы ее формирования и развития. Раскрыты особенности приоритетных ценностей педагогических коллективов и выяснено, как они соотносятся с ценностями украинского общества, а также с европейскими ценностями. Определены научно-теоретические и методологические основы исследования проблемы развития организационной культуры учреждений профессионального образования аграрного профиля, разработанного и проведенного в рамках выполнения диссертационного исследования (2013-2017 г. г.; научный руководитель – член-корр. АПН Украины, доктор педагогических наук, профессор В.А. Радкевич).

**Abstract**

**Methodology of research of the problem of development of organizational culture of pedagogical staff of establishments of vocational education of an agrarian profile**

**Tatyana Polischuk,**

*postgraduate student of the Institute of PTO of the NAPS of Ukraine  
Director of DNZ "Berdychiv Higher Professional School"*

**KEY WORDS:**

organizational culture,  
research methodology,  
institution of  
professional education  
of the agrarian profile,  
pedagogical  
experiment,  
pedagogical staff,  
basic values

The article presents a methodology for studying the state and peculiarities of the development of the organizational culture of vocational education institutions of the agrarian profile of Ukraine. The means of applying the method of rank correlation revealed the correlation of the priority values of pedagogical staff, their orientation to the development of organizational culture. The experience of application of methods of research of problems of organizational culture by scientists is used, where theoretical and empirical research methods are presented. The scientific theoretical sources related to the study of the problem of the development of organizational culture are analyzed.

The interaction of the individual with the social environment, between the members of the collective, between management and subordinates is characterized, as a result of which the organizational culture of the pedagogical staff is formed and developed. Attention is focused on the importance of the culturological approach to solving the problem of the development of organizational culture as a spiritual and cultural component of this process. The main principles of the research methodology are determined.

Among them – the principles of universality, accessibility, clarity and uniqueness, a priori, respect for personal (individual) and national cultures, participativeness. The separate interesting facts about the use of methods of induction, systematization and generalization are described. Their application made it possible to clarify the essence of the category of organizational culture, to systematize the principles of its formation and development. The features of priority values of pedagogical staff are revealed and it is clarified how they relate to the values of Ukrainian society, as well as to European values. The scientific-theoretical and methodological bases of the research of the problem of development of the organizational culture of vocational education institutions agrarian profile, developed and conducted within the framework of the dissertation research (2013-2017, scientific adviser – Corresponding Member of NAPS of Ukraine, Doctor of pedagogical science, Professor Valentyna Radkevych).

**References**

1. Bolharina V.S. Teoretychni aspekty rozvytku orhanizatsiinoi kultury profesiino-tekhnichnoho navchalnoho zakladu. / V.S. Bolharina // *Upravlinnia rozvytkom profesiino-tekhnichnoi osvity v suchasnykh umovakh: teoriia i praktyka: monohrafiia* / za red. V.I. Svystun. – K. : «NVP Polihrafservis», 2014. –S. 256-283.
2. Hlumyn P., Priadko Y. Ukraynskyi dyahnoz. / Pavel Hlumyn, Ynna Priadko / P. Hlumyn, Y. Priadko // *Korrespondent*. – № 9 (446). – 2011. – S. 35.
3. Karamushka L.M. Kompleks metodyk dlia vyvchennia osoblyvosti ta determinant rozvytku orhanizatsiinoi kultury osvity orhanizatsii / L.M. Karamushka, K.V. Tereshchenko, V.I. Lahodzinska, V.M. Ivkin, A.M. Shevchenko // *Aktualni problemy psykholohii : zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy* / [red. kol. : S.D. Maksymenko (hol. red.) ta in.]. – K. – Alchevsk : LADO, 2014. – T. I : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – 2014. – Vyp. 40. – C. 9-15.
4. Karamushka L. M. Psykholohiia orhanizatsiinoi kultury: navch. posib. / L. M. Karamushka, I. I. Sniadanko. – K.– Lviv : Krai, 2010. – 212 s.
5. Kyslaia E.Z. Formyrovanye orhanyzatsyonnoi kultury pedahohicheskoho kollektiva professyonalnoho lytseia: dys... kand. ped. nauk : 13.00.08: zashchyschena / Kyslaia Elena Zynovevna/ – Cheliabynsk, 2006. – 160 s.
6. Podlesnykh V. Y. Teoriya orhanyzatsyy: ucheb. dlia vuzov / V.Y Podlesnykh. – SPb.: Yzdat. Dom «Byznes-prensa», 2003. – S. 43.
7. Polishchuk T. P. Analiz stanu orhanizatsiinoi kultury pedahohichnykh kolektyviv PTNZ aharnoho profiliiu / T. P. Polishchuk // *Naukovyi chasopys Natsionalnoho universytetu imeni M.P. Drahomanova. – Serii 5: Pedahohichni nauky: realii ta perspektyvy: zb. nauk. prats.* – 2016. – Vyp. 54. – S. 149-157.
8. Pochebut L. H. Orhanyzatsyonnaia sotsyalnaia psykholohiia / L. H. Pochebut, V. A. Chyker. – SPB : Rech, 2000. – 227 s.
9. Tykhomyrova O.H. Orhanyzatsyonnaia kultura: formyrovanye, razvytye y otsenka / O.H. Tykhomyrova. – SPb : YTMO, 2008. – S. 128-136.
10. Upravlinnia rozvytkom profesiino-tekhnichnoi osvity v suchasnykh umovakh: teoriia i praktyka: monohrafiia / za red. V. I. Svystun. – K. : «NVP Polihrafservis», 2014. – S. 9.