

9. Слабко Я.Я. Процес формування та розвитку організаційної культури промислового підприємства: соціологічний аспект / Я.Я. Слабко // Грані: Соціологія. – 2009. – №6 (68). – С. 127–131.
10. Слабко Я.Я. Управління організаційною культурою підприємства: інноваційний аспект / Я.Я. Слабко // Інвестиції: практика та досвід. – 2009. – №7. – С. 19–22.
11. Томпсон А.А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии : учеб. для вузов / А.А.Томпсон ; пер. с англ. под ред. Л.Г. Зайцева, М.И. Соколовой. – М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 576 с.
12. Управление персоналом : учеб. 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 / Э.Х. Шейн ; пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.
14. Шершньова З.Є. Стратегічне управління : підручник / З.Є. Шершньова. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – К. : КНЕУ, 2004. – 699 с.

УДК 005.73

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ САМОЕФЕКТИВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ У КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

О.І. Бондарчук

*доктор психологічних наук, професор,
завідувачка кафедри психології управління
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України*

У статті висвітлено результати емпіричного дослідження гендерних особливостей самоефективності керівників освітніх організацій у контексті розвитку організаційної культури. Проаналізовано проблеми розвитку самоефективності керівників, зумовлені як особливостями управлінської діяльності в галузі освіти, так і гендерною специфікою.

Ключові слова: керівник освітньої організації, організаційна культура, самоефективність, гендер.

В статье освещены гендерные особенности самоэффективности руководителей образовательных организаций, выявленные по результатам эмпирического исследования. Проанализированы проблемы развития самоэффективности руководителей, обусловленные как особенностями управленческой деятельности в области образования, так и гендерной спецификой.

Ключевые слова: руководитель образовательной организации, организационная культура, самоэффективность, гендер.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Важливу роль у розвитку організаційної культури освітньої організації відіграє її керівник, оскільки саме його світоглядні позиції задають певний вектор розвитку організаційної культури, безпосередньо позначаючись на традиціях, цінностях, нормах і правилах ділової взаємодії. Особливої ваги при цьому набуває віра управлінців у себе, у свою професійну компетентність, яка дозволить досягти успіху, або, іншими словами, їх самоефективність.

Разом із тим, в умовах гендерної нерівності, характерної для нашої та ряду інших країн, може виникнути загроза впливу традиційних гендерних стереотипів та упереджень на самоефективність управлінців залежно від їх статі. Адже на особливості програвання гендерних ролей можуть впливають специфічні проблеми чоловіків і жінок стресогенної природи, які обумовлені суперечностями між нормативними уявленнями про риси особистості й особливості поведінки чоловіків і жінок та неможливістю або небажанням особистості відповідати цим уявленням-вимогам. У жінок це – «страх успіху», коли, вони, наприклад, недооцінюють свої професійні досягнення і перспективи, незадоволені своїми діями у професійній ролі, схильні дотримуватися правила «на два кроки позаду чоловіка», щоби тільки їх не перестали вважати «справжніми» жінками; виражають занепокоєння з приводу недостатніх часу й уваги, які вони можуть приділити родині, якщо будуть просуватися уперед у професії [13].

Навіть якщо жінка прагне зробити кар'єру, вона може переживати стрес через *гендерну асиметрію* (надання переваги чоловікам). Так, зокрема, 9,8% опитаних нами жінок-керівників освіти вказують на обмеження у професійному просуванні (хоч вони і мають таке бажання), насамперед, через їхню стать [2]. Це може несприятливим чином позначитися на самоефективності жінок-управлінців порівняно з чоловіками.

Слід зазначити, що проблема самоефективності досліджувалася низкою зарубіжних (А. Бандура [1], М. Шерер [18] та ін.), російських (А. Бояринцева [3], М. Гайдар [4] та ін.) та, частково, у взаємозв'язку з вивченням інших феноменів, вітчизняними дослідниками (О. Фаст [14] та ін.).

З іншого боку, досліджено психологічні аспекти організаційного розвитку (Дж. Гібсон [5], Л. Карамушка [9] та ін.), в тому числі в контексті розвитку організаційної культури (Л. Карамушка [9], Ж. Серкіс [12]; Е. Шейн [18] та ін.) загалом та в культурах різних суспільств зокрема (Д. Мацумото [10], П. Харріс [16], Г. Хофстеде [17] та ін.). Водночас, у цих роботах проблема гендерних особливостей самоефективності керівників освітніх організацій у контексті розвитку організаційної культури, попри її актуальність, спеціально не вивчалася.

Це й визначило **мету** нашої **роботи** – дослідити гендерні особливості самоефективності керівників освітніх організацій у контексті розвитку їх організаційної культури.

МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Визначення гендерних особливостей самоефективності керівників освітніх організацій відбувалося за наступними методиками: опитувальник самоефективності М. Шерера та Дж. Меддукса (в модифікації А. Бояринцевої) [3] та проективної авторської методики «Шлях успішного керівника» [2].

Усього в дослідженні взяли участь 482 керівники загальноосвітніх навчальних закладів (далі – ЗНЗ), які проходили підвищення кваліфікації в ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України. Досліджувані були розподілені на групи за віком, статтю, стажем, типом навчального закладу.

Статистичне опрацювання даних і графічна презентація результатів здійснювалася за допомогою пакета статистичних програм SPSS (версія 13.0).

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

На першому етапі емпіричного дослідження за методикою М. Шерера у модифікації А. Бояринцевої було визначено особливості діяльній, соціальної та загальної самоефективності управлінців залежно від статі (рис. 1).

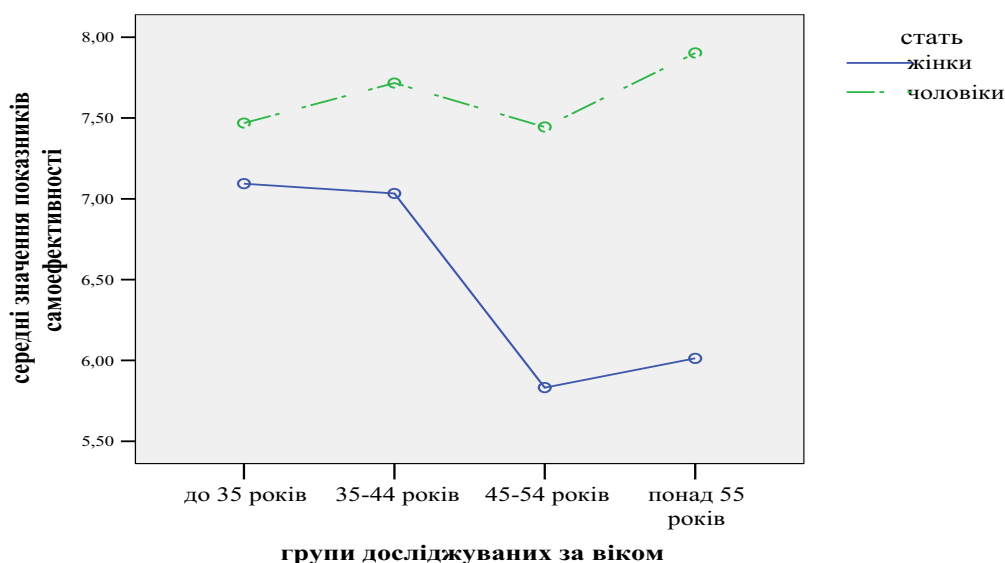


Рис. 1. Гендерно-вікові особливості діяльній самоефективності керівників освітніх організацій (за результатами дисперсійного аналізу, $p < 0,01$)

Так, за результатами дисперсійного аналізу виявлено, що чоловіки оцінюють діяльній самоефективність значно вище, ніж жінки ($p < 0,01$), при цьому з віком така тенденція посилюється.

Подібні результати встановлено й щодо соціальної самоефективності керівників ЗНЗ (рис. 2).

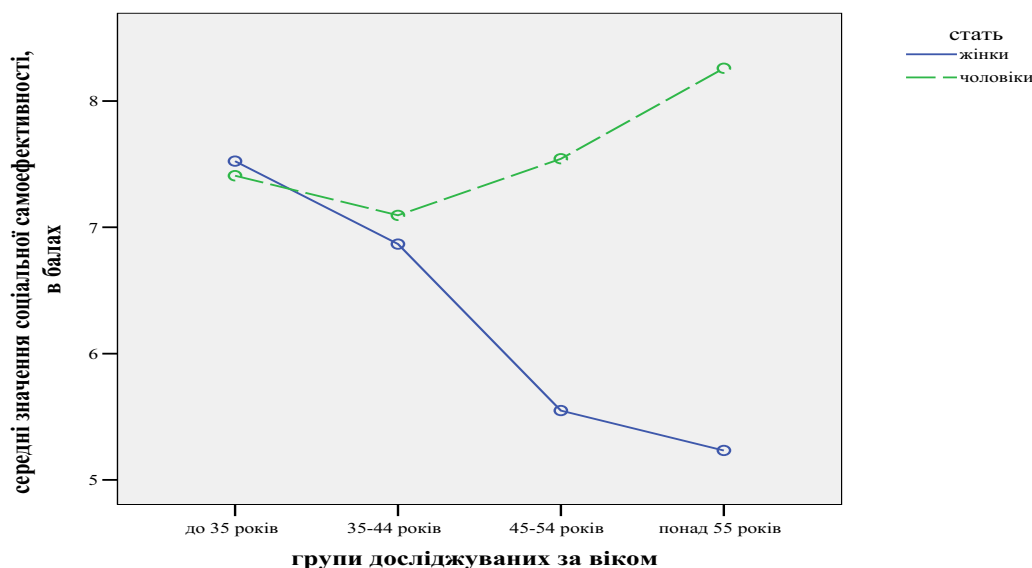


Рис. 2. Гендерно-вікові особливості соціальної самоефективності керівників освітніх організацій (за результатами дисперсійного аналізу, $p < 0,01$)

Так, з рис. 2 можна констатувати, що з віком соціальна самоефективність жінок-управлінців спадає, а в чоловіків-управлінців зростає.

Аналогічну тенденцію виявлено щодо загальної самоефективності керівників ЗНЗ.

На наступному етапі констатовано гендерні особливості самоефективності керівників освітніх організацій залежно від уявлень про успішну професійну кар'єру, виявлених за авторською методикою «Шлях успішного керівника» (рис. 3).

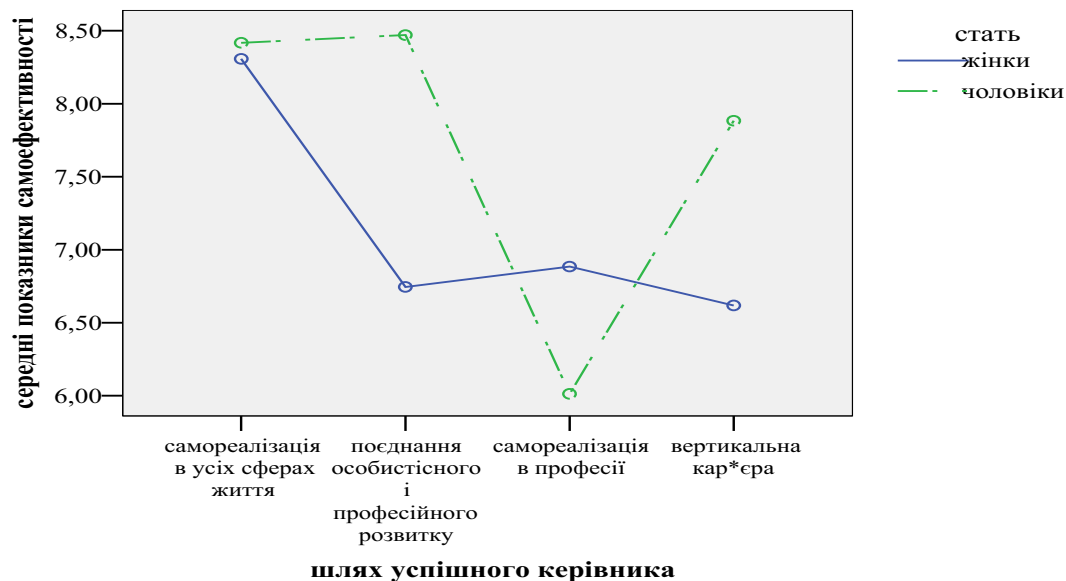


Рис. 3. Гендерні особливості самоефективності керівників освітніх організацій залежно від уявлень про успішну професійну кар'єру (за результатами дисперсійного аналізу, $p < 0,01$)

З рис. 3 видно, що найбільшу самоефективність можна констатувати як у чоловіків, так і жінок-керівників, які орієнтовані на самореалізацію в усіх сферах життя, гармонійне поєднання професійного та інших аспектів життєдіяльності людини.

Водночас, чоловіки, на відміну від жінок-управлінців, більше орієнтовані на вертикальну кар'єру, а їх самоефективність у цьому випадку вище.

Також привертають увагу дані щодо низької самоефективності, іншими словами, віри у свої можливості, в чоловіків, для яких успішна професійна кар'єра означає насамперед самореалізацію в професії, а саме – у навчанні та вихованні підростаючих поколінь, що, на жаль, не є типовим для представників чоловічої статі.

Установлені гендерні особливості можна пояснити на основі теорії каузальної атрибуції, відповідно до якої успіх або невдача в якій-небудь діяльності трактується по-різному, залежно від того, чи є вони несподіваними або, навпроти, очікуваними, ймовірними. Очікуваній поведінці звичайно приписуються так звані стабільні причини, а несподіваній – нестабільні. Тому, відповідно до статево-рольових стереотипів, гарне виконання завдання, високий результат у чому-небудь, досягнутому хлопчиком або чоловіком, найчастіше пояснюється його здібностями (приклад стабільної причини), а такий самий результат, досягнутий дівчинкою або жінкою, пояснюється її зусиллями, випадковою удачею або іншими нестабільними причинами. У результаті одні прояви особистості, що відповідають стереотипам, підсилюються, інші – послаблюються [6; 7].

Одержані результати узгоджуються з нашими даними щодо локалізації контролю керівників ЗНЗ, коли було показано, що управлінці чоловічої статі є більш інтернальними, ніж жінки. При цьому в керівників загальноосвітніх навчальних закладах нового типу така тенденція виявляється чіткіше [2].

У зв'язку з цим можна висловити припущення, що, орієнтуючись на розвиток лідерських рис з дитинства (таких як активність, ініціативність, впевненість у собі, незалежність та ін.), в подальшому чоловіки більшою мірою, ніж жінки, прагнуть до лідерства, і це одна з причин того, що вони становлять переважну більшість представників управлінського персоналу. Крім того, через те, що жінки порівняно з чоловіками ростуть у більш структурованому і директивному світі, вони можуть стати консервативнішими у своїх судженнях, загалом, користуватися асимілятивними стратегіями, в той час як чоловіки в ситуації розв'язання проблеми частіше схильні користуватися акомодативними стратегіями [6].

Підтвердженням цього припущення певною мірою можуть слугувати відповіді керівників щодо сутності професійної кар'єри в освіті як показника самоефективності управлінців.

За результатами опитування керівників шкіл можна зробити висновок, що більшість із жінок схиляється до широкого тлумачення поняття «професійна кар'єра», в той час як для чоловіків значущим є обіймання певної посади (табл. 1).

Як видно з табл. 1, керівники-жінки частіше, ніж керівники-чоловіки, розуміють професійну кар'єру як професійне вдосконалення (11,8% жінок проти 4,4% чоловіків), натомість, чоловіки частіше визначають кар'єру через високу якість й результативність роботи (26,7% чоловіків проти 5,8% жінок).

Таблиця 1

Особливості розуміння керівниками ЗНЗ сутності професійної кар'єри

Сутність професійної кар'єри в освіті	Кількість керівників (у %)	
	жінки	чоловіки
Визнання учнів, батьків, громадськості	47,1	13,4
Висока якість й результативність роботи	5,8	26,7
Обіймання певної посади	2,9	26,7
Професійне вдосконалення	11,8	4,4
Реалізація можливостей	4,3	1,3
Утруднюються з визначенням	28,1	27,5

Привертає до себе увагу факт ускладнень у визначенні змісту кар'єри в освіті значної кількості керівників (28,1% жінок і 27,5% чоловіків-управлінців). Усе це може викликати дисонанс між оцінкою власних психологічних якостей і способів поведінки, діяльності, спілкування та очікуваною оцінкою інших і, зрештою, позначитися на рівні самоефективності управлінців, коли недооцінюються власні можливості щодо підвищення ефективності діяльності закладу освіти, очікується допомога «ззовні», з боку вищих керівників, інших впливових осіб чи випадку.

Про це, зокрема, свідчать одержані нами результати дослідження щодо чинників, які, на думку керівників шкіл, могли би сприяти їхній успішній професійній діяльності та кар'єри (табл. 2).

Таблиця 2

Чинники успішності професійної кар'єри керівників шкіл (за даними експертного опитування, у %)

Зовнішні чинники	Кількість керівників (у %)		Внутрішні чинники	Кількість керівників (у %)	
	жінки	чолов.		жінки	чолов.
Зв'язки	17,5	40,1	Компетентність	58,7	18,7
Матеріальна база, фінансування	18,4	38,4	Висока якість роботи, успіх у ній	11,8	52,4
Вільний доступ до інформації	29,8	27,6	Характеристики особистості (порядність, розум, працьовитість, здібності)	45,8	11,6
Підтримка влади	22,9	8,3	Бажання	22,9	2,6
Престиж професії	5,9	8,3	Постійне вдосконалення	7,6	18,2
Допомога педагогічного колективу	5,9	8,3	Особистісне зростання	5,9	1,3
Організація спеціальної підготовки	5,9				

З даних, наведених у табл. 2, випливає, що серед зовнішніх чинників, які сприяють успішній професійній кар'єрі, особливо велике значення, на думку керівників-жінок, мають вільний доступ до інформації (29,8% опитаних жінок) і підтримка влади (22,9% респондентів-жінок). Для чоловіків вагомими зовнішніми чинниками є зв'язки (40,1% опитаних чоловіків), а також матеріальна база і фінансування (38,4% респондентів-чоловіків).

Крім того, для жінок мають більше значення такі зовнішні чинники, як престиж професії, допомога педагогічного колективу і організація спеціальної підготовки (5,9% відповідно для кожного чинника у жінок проти 8,3%, 8,3% і 0,0% відповідно у чоловіків). Для жінок-управлінців також більш значущими, ніж для чоловіків, є наявність відповідних особистісних характеристик.

Що стосується внутрішніх чинників, які, на думку керівників, могли б сприяти їхній успішній кар'єрі, слід відзначити гендерні відмінності для таких з них, як компетентність (58,7% жінок і 18,7% чоловіків), висока якість роботи, успіх у ній (11,8% опитаних жінок і 52,4% опитаних чоловіків), наявність певних особистісних характеристик (45,8% жінок-респондентів і 11,6% чоловіків-респондентів) тощо.

Привертає до себе увагу той факт, що 32,5% управлінців (34,4% опитаних жінок і 30,6% чоловіків) указують лише на зовнішні чинники, що могли би їх спонукати до професійної кар'єри, і практично не надають значущості власним зусиллям щодо свідомого планування і розвитку кар'єри.

Одержані результати свідчать про доцільність *сприяння розвитку самоефективності* керівників освітніх організацій, яке можна здійснити в системі післядипломної педагогічної освіти за таких умов:

1) створення ситуації успіху, організація спільної діяльності слухачів, у ході якої вони реалізують себе як творчі індивідуальності, задовольняють вищі людські потреби;

2) спостереження за особами з високою самоефективністю; аналіз ситуацій професійної діяльності керівників освітніх організацій різної статі, що мають високий рівень само ефективності;

- 3) забезпечення гендерної рівності партнерів у спілкуванні, емоційній відкритості й довірі один до одного, прийнятті іншої людини як цінності;
- 4) встановлення в процесі навчання позитивного зворотного зв'язку (опитування, бесіди, групові форми спілкування тощо) з метою корекції змісту занять відповідно до вищих потреб слухачів;
- 5) складання індивідуальних програм розвитку на основі постійного моніторингу особистісного й професійного розвитку слухачів, їхнього фізичного та емоційного станів.

ВИСНОВКИ

Самоефективність керівників освітніх організацій є важливою психологічною детермінантою розвитку організаційної культури як сукупності норм, правил, звичаїв і традицій, що підтримуються суб'єктом організаційної влади та визначають загальні рамки поведінки працівників.

Констатовано гендерні відмінності у проявах самоефективності керівників освітніх організацій: чоловіки мають вищий рівень само ефективності, ніж жінки, особливо чітко зазначені відмінності проявляються з віком управлінців.

Відповідно, актуалізується необхідність сприяння розвитку самоефективності управлінців з урахуванням гендерних відмінностей, яке можна забезпечити в умовах післядипломної педагогічної освіти.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бандура А. Теория социального научения / Альберт Бандура ; пер. с англ. – СПб. : Евразия, 2000. – 320 с.
2. Бондарчук О.І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О.І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.
3. Бояринцева А.В. Мотивационно-когнитивные характеристики личности молодого предпринимателя : дисс... канд. психол. наук : 19.00.01 / А.В. Бояринцева. – М., 1995. – 249 с.
4. Гайдар М.И. Развитие личностной самоэффективности студентов-психологов на этапе вузовского обучения : дисс. ... кандидата психол. наук : 19.00.07 / Марк Игоревич Гайдар. – Воронеж, 2008. – 260 с.
5. Гибсон Дж. Л. Организация: поведение, структура, процессы : учебник для вузов / Джеймс Л. Гибсон, Джон Иванцевич, Джеймс Х. Доннелл-мл. ; пер. с англ. – М. : Инфра-М, 2000. – 662 с. – (Унив. учеб.)
6. Говорун Т.В. Гендерна психологія : навч. посіб. / Т.В. Говорун, О.М. Кікінежди. – К. : Академія, 2004. – 308 с.
7. Горностаев П.П. Личность и роль: Ролевой подход в социальной психологии личности / П.П. Горностаев. – К. : Интерпресс, ЛТД, 2007. – 312 с.
8. Занковский А. Организационная психология : учеб. пособ. для вузов / А. Занковский. – [2-е изд.]. – М. : Флинта: МПСИ, 2002. – 648 с.
9. Карамушка Л.М. Дослідження актуальних проблем психології управління та організаційної психології у період трансформаційних процесів в Україні (до 10-річчя лабораторії психології управління) / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України ; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Міленіум, 2003. – Т. 1. – Ч. 9. – С. 91–100.
10. Мацумото Д. Человек, культура, психология. Удивительные догадки, исследования и открытия / Давид Мацумоти. – СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2008. – С. 568–627.
11. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности / Л.М. Митина. – М. : МОДЭК, 2003. – 400 с.
12. Серкіс Ж.В. Про організаційну культуру закладу освіти / Ж.В. Серкіс // Практична психологія та соціальна робота. – 2002. – № 9–10. – С. 4–9.
13. Турецкая Г.В. Страх успеха: психологическое исследование феномена / Г.В. Турецкая // Психологический журнал. – 1998. – Т. 19. – № 1. – С. 37–46.
14. Фаст О. Л. Формування педагогічної самоефективності майбутніх учителів початкових класів у професійній підготовці : дис...канд. пед. наук : спец. : 13.00.04 / Ольга Леонідівна Фаст ; Волинський національний університет імені Лесі Українки. – Луцьк, 2012. – 235 с.
15. Ghafoor, A. Mediating role of creative self-efficacy / Azka Ghafoor, Tahir Masood Qureshi, Hassan Rasool Azeemi and Syed Tahir Hijazi // African Journal of Business Management. – 2011. – Vol. 5(27). – P. 11093–11103.
16. Harris, P.P. Managing Cultural Differences / P.P. Harris, K.T. Moran, S.V. Moran. – Oxford : Butterworth-Heinemann, 2004. – 600 p.
17. Hofstede, G. Culture and organizations: Software of the Mind. / G. Hofstede. – New York : McGraw-Hill, 1997. – 279 p.
18. Schein, E.H. The Role of the Founder in Creating Organizational Culture / E.H. Schein // Organizational Dynamics. – 1983. – Vol. 12(1). – P. 13–28.
19. Sherer, M. The self-efficacy scale: construction and validation / M. Sherer, J.E. Maddux, B. Mercandante, S. Prentice-Dunn, B. Jacobs, R. Rogers // Psychological reports. – 1982. – Vol. 51. – P. 663–671.

УДК 005.73

ПІДПРИЄМНИЦЬКИЙ ТИП ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

О.В. Креденцер

*кандидат психологічних наук, доцент, науковий співробітник лабораторії організаційної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

У статті представлено теоретичний аналіз типологій організаційних культур, в яких розглядається підприємницький тип організаційної культури. В результаті зіставлення розглянутих типологій наведено узагальнені ознаки підприємницького типу організаційної культури.

Ключові слова: організаційна культура, типи організаційних культур, класифікація, підприємницький тип організаційної культури.

В статье представлен теоретический анализ типологий организационных культур, в которых рассматривается предпринимательский тип организационной культуры. В результате сопоставления рассмотренных типологий приведены обобщенные признаки предпринимательского типа организационной культуры.

Ключевые слова: организационная культура, типы организационных культур, классификация, предпринимательский тип организационной культуры.