

**Бондарчук О. І. Організаційно-професійні особливості самоефективності керівників освітніх організацій / О. І. Бондарчук // Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць Кам'янець-Подільського нац. університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України; за ред. С. Д. Максименко, Л. А. Ануфрієвої. – К. : Аксіома, 2015. – С. 57–69 (включений до міжнародної наукометричної бази *Index Copernicus*)**

**УДК 159.92: 378.036:37.04**

**О. І. Бондарчук**

**bei.07@mail.ru**

## **ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРОФЕСІЙНІ ОСОБЛИВОСТІ САМОЕФЕКТИВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ**

**Бондарчук О. І. Організаційно-професійні особливості самоефективності керівників освітніх організацій.**

У статті наведено результати емпіричного дослідження організаційно-професійних особливостей самоефективності керівників освітніх організацій. Досліджено самоефективність керівників освітніх організацій. Виявлено недостатній рівень самоефективності для переважної більшості управлінців. Встановлено, що соціальна самоефективність жінок-управлінців вище ніж у чоловіків.

Визначено особливості самоефективності керівників освітніх організацій залежно від стажу управлінської діяльності, типу навчального закладу та орієнтації на певний тип організаційної культури.

За результатами дисперсійного аналізу констатовано, що зі збільшенням стажу роботи управлінців їх самоефективність стає менше, особливо у керівників чоловічої статі.

Виявлено, що самоефективність керівників закладів нового типу вище ніж у керівників традиційних навчальних закладів.

Виявлено переважну орієнтацію керівників на консервативні типи організаційної культури, особливо керівників традиційних загальноосвітніх навчальних закладів. Показано, що кількість керівників, орієнтованих на консервативні типи організаційної культури в майбутньому, зростає.

Визначено особливості самоефективності керівників освітніх організацій залежно від їх орієнтації на певний тип організаційної культури. Констатовано вищий рівень самоефективності у керівників освітніх організацій, які орієнтовані на прогресивний тип організаційної культури, особливо в управлінців чоловічої статі.

Визнано доцільність сприяння розвитку самоефективності управлінців в умовах післядипломної освіти.

*Ключові слова:* керівник освітньої організації, організаційна культура, самоефективність; адхократична культура, кланова культура, ринкова культура, ієрархічна культура, тип навчального закладу.

### **Бондарчук Е. И. Организационно-профессиональные особенности самоэффективности руководителей образовательных организаций.**

В статье приведены результаты эмпирического исследования организационно-профессиональных особенностей самоэффективности руководителей образовательных организаций. Исследована самоэффективность руководителей образовательных организаций. Выявлен недостаточный уровень самоэффективности для подавляющего большинства управленцев. Установлено, что социальная самоэффективность женщин-управленцев выше чем у мужчин.

Определены особенности самоэффективности руководителей образовательных организаций в зависимости от стажа управленческой деятельности, типа учебного заведения и ориентации на определенный тип организационной культуры.

На основе результатов дисперсионного анализа констатировано, что с увеличением стажа работы управленцев их самоэффективность становится меньше, особенно у руководителей мужского пола.

Выявлено, что самоэффективность руководителей учреждений нового типа выше, чем у руководителей традиционных учебных заведений.

Определена преимущественная ориентация руководителей на консервативные типы организационной культуры, особенно руководителей традиционных общеобразовательных учебных заведений. Показано, что

число керівників, орієнтованих на консервативні типи організаційної культури в майбутньому, зростає.

Виявлені особливості самоефективності керівників освітніх організацій в залежності від їх орієнтації на певний тип організаційної культури. З'ясовано високий рівень самоефективності керівників освітніх організацій, орієнтованих на прогресивний тип організаційної культури, особливо у керівників чоловічої статі.

Враховано доцільність впливу на розвиток самоефективності керівників в умовах післядипломної освіти.

Ключові слова: керівник освітньої організації, організаційна культура, самоефективність; адхократическа культура, кланова культура, ринкова культура, ієрархічна культура, тип навчального закладу

**Постановка проблеми.** Підвищення ефективності діяльності освітніх організацій відповідно до викликів сьогодення зумовлює особливі вимоги до особистості керівників, зокрема, до їх переконання в тому, що вони мають необхідні потенційні можливості та рівень професійної компетентності для успішної діяльності, іншими словами, до самоефективності керівників. Адже поведінка керівника, проголошені ним лозунги та норми стають важливими орієнтирами поведінки працівників [6, с. 350], а особистість з високим рівнем самоефективності відчуває впевненість у власних силах, менше залежить від тиску стресової ситуації, поважає себе та використовує конструктивні стратегії при зіткненні з важкими життєвими ситуаціями в діяльності та соціальній взаємодії [3; 18].

При цьому йдеться як про ділову (пов'язану з управлінням процесами навчання, виховання та розвитку особистості), так і соціальну (пов'язану з реалізацією рольових очікувань усіх суб'єктів навчально-виховного процесу в ситуації управлінського спілкування) самоефективність керівників системи освіти [3].

Водночас, результати нашого дослідження [2] та аналіз практики управління в системі освіти свідчать про існування в ній суперечностей між високими вимогами до професії та реальним статусом освітян у суспільстві; між необхідністю займати жорстку позицію, спрямовану на забезпечення «виживання» освітньої організації в складних й суперечливих умовах ринкової економіки, і, разом з тим, відповідно до основної мети діяльності освітньої організації, виявляти у поведінці зразки гуманності та високої духовності.

Це може негативно позначитися на самоефективності управлінців. Відповідно актуальним уявляється дослідження особливостей самоефективності керівників освітніх організацій загалом і залежно від їх організаційно-професійних характеристик зокрема.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Слід зазначити, що проблема самоефективності досліджувалася у працях А. Бандури [1], А. Бояринцевої [3], А. Джафура [18], М. Шерера та ін., виходячи з яких, можна виокремити декілька підходів до розуміння сутності поняття «самоефективність»:

- *необіхевіористичний підхід* (А. Бандура [1], М. Шерер [19] та ін.): ідея про те, що людина може оволодіти необхідними поведінковими реакціями та демонструвати їх всякий раз, коли це потрібно; почуття компетентності та ефективності тощо;

- *акмеологічний підхід* (А. Деркач [5], В. Зазикін [5] та ін.): властивість особистості, яка зумовлює переконання людини в тому, що вона самостійно може управляти своєю поведінкою та розвитком так, щоби бути продуктивним, жосфягати вершин у творчості («акме»);

- *особистісно-діяльнісний підхід* (А. Бояринцева [3] та ін.): самооцінка власних здібностей у виконанні тих чи інших задач чи стосунках з іншими людьми та ін.

З іншого боку, вивчалися організаційно-психологічні аспекти діяльності керівників організацій (Дж. Гибсон [6], А. Занковський [6], К. Камерон [7], І. Ладанов [10], Е. Шейн [16]), у тому числі, у системі освіти (Л. Карамушка [8; 9] та ін.).

Водночас, у даних роботах організаційно-професійні особливості самоефективності керівників освітніх організацій не виступали предметом спеціального дослідження.

**Мета статті** – дослідити організаційно-професійні особливості самоефективності керівників освітніх організацій.

### **Виклад основного матеріалу.**

В емпіричному дослідженні використано такі методи дослідження:

- опитувальник самоефективності М. Шерера та Дж. Меддукса (в модифікації А. Бояринцевої) [3];
- методика К. Камерона, Р. Куінна «Інструмент оцінки організаційної культури» (OCAI) [7].
- статистично-математичні методи опрацювання даних (кореляційний, дисперсійний аналізи) з використанням комп'ютерної програми SPSS (версія 17.0).

*Вибірку досліджуваних* склали 130 керівників загальноосвітніх навчальних закладів, з них – 41,5% жінок, 58,5% чоловіків, які були розподілені на групи за стажем управлінської діяльності: 1) до 5 років (23,1%); 2) 5-9 років (13,8%); 3) 10-20 років (47,7%); 4) понад 20 років (15,4%) досліджуваних, а також за типом навчального закладу: традиційні заклади (61,5%) і заклади нового типу (38,5% досліджуваних).

На першому етапі емпіричного дослідження визначено *особливості самоефективності* керівників освітніх організацій (табл. 1).

*Таблиця 1*

### **Особливості самоефективності керівників освітніх організацій**

Види самоефективності управлінців	Бали, у середньому		
	жінки	чоловіки	у цілому
діяльнісна	7,9	7,8	7,8
соціальна	7,7	7,3	7,5
загальна	7,8	7,6	7,7

Як впливає даних, наведених у табл. 1, рівень діяльнійшої самоефективності керівників освітніх організацій дещо вищий ніж соціальної (7,8 і 7,5 балів у середньому відповідно). При цьому самоефективність жінок-управлінців вище ніж у чоловіків, особливо соціальна ( $p < 0,01$ ).

Слід також констатувати позитивну динаміку розвитку самоефективності керівників освітніх організацій порівняно з нашими результатами дослідження самоефективності шість років тому [2] та даними А. Бояринцевої [3], яка досліджувала показники самоефективності у підприємців. У середньому самооцінка самоефективності керівників освітніх організацій на даний час стала такою ж, як у підприємців (7,7 і 7,6 балів відповідно), у той час, як раніше в управлінців-освітян вона була нижче і складала в середньому 7,15 балів.

На наступному етапі емпіричного дослідження виявлено особливості самоефективності керівників освітніх організацій залежно від їх організаційно-професійних характеристик (стаж управлінської діяльності, тип навчального закладу, орієнтація на певний тип організаційної культури тощо).

Так, за результатами дисперсійного аналізу встановлено особливості самоефективності керівників освітніх організацій залежно від стажу управлінської діяльності (рис. 1).

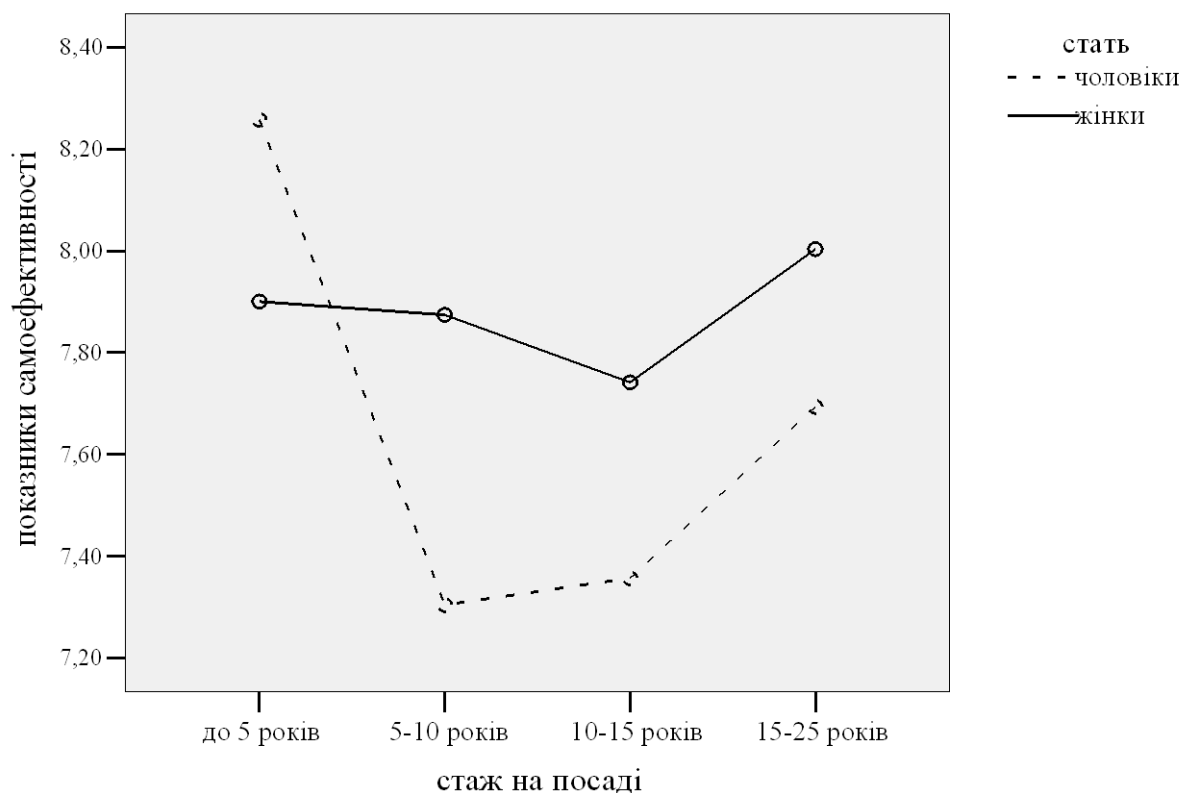
З рис. 1 випливає, що зі збільшенням стажу управлінців їх самоефективність менше, особливо у керівників чоловічої статі ( $p < 0,01$ ).

Крім того виявлено (на рівні тенденції  $p = 0,1$ ), що самоефективність керівників закладів нового типу (ліцеїв, гімназій та ін.) вище ніж у керівників традиційних навчальних закладів.

На наступному етапі емпіричного дослідження за методикою К. Камерона, Р. Куїнна «Інструмент оцінки організаційної культури» (OCAI) [8] виявлено особливості орієнтації управлінців на певний тип організаційної культури (ієрархічний, ринковий, клановий, адхократичний).

Відповідно до концептуального підходу дослідників організація з переважною ієрархічною культурою зосереджена на внутрішніх проблемах, потребі в стабільності й керованості (контролі). Цілісність організації

підтримують формальні правила й політика. Заохочується ретельність і ефективність.



**Рис. 1. Особливості самоефективності керівників освітніх організацій залежно від стажу управлінської діяльності.**

В умовах ринкової культури (культури конкуренції) організація центрована на зовнішніх факторах і результатах, потрібні стабільність і керуваність (контроль). Цілісність організації підтримується за рахунок акценту на завоювання частки ринку, лідируючих позицій на ньому.

Кланова культура (культура єднання) сприяє зосередженню організації на внутрішніх проблемах. Культура клану характеризує доброзичливо орієнтоване місце для роботи. Надається значення розвитку людських ресурсів з необхідною згуртованістю й мораллю. Успіх визначається турботою про людей, заохочується командна робота і єдність.

За адхократичної культури (культури творчості) організація зосереджена на зовнішніх факторах із високим ступенем гнучкості й індивідуалізму. Культурі творчості характерні динамічні, творчі й умови роботи, що заохочують ініціативність, заповзятливість, свободу творчості, володіння унікальними продуктами або послугами [8, с. 208-209]

При цьому ієрархічну та ринкову культуру відносять до консервативних, орієнтованих на стабільність і контроль, а кланову та адхократичну – до прогресивних, що передбачають розвиток людських ресурсів та свободу творчості [7 ; 8; 13].

Оцінюючи за методикою К. Камерона, Р. Куїнна орієнтацію досліджуваних на певний, «реально діючий» тип культури (на даний час) і «бажаний», виявлено, що керівники освітніх організацій у середньому більше орієнтовані на консервативні типи культури не лише в умовах сьогодення, але й у майбутньому (табл. 2).

*Таблиця 2*

**Розподіл досліджуваних керівників освітніх організацій за орієнтацією на «прогресивний» чи «консервативний» типи організаційної культури**

Типи культури	Кількість досліджуваних у %	
	«реально діючий» тип	«бажаний» тип
«прогресивний»	26,2*	9,2*
«консервативний»	73,8*	90,8*

\* – відмінності статистично значущі за критерієм знаків на рівні  $p < 0,01$

З даних, наведених у табл. 2, випливає, що лише 26,2% досліджуваних керівників освітніх організацій орієнтовані на прогресивні типи організаційної культури, а переважна більшість (73,8%) – на консервативні.

При цьому «бажаність» консервативних культур у майбутньому значно зростає ( $p < 0,01$ ). Одним із ймовірних пояснень такого факту може стати вплив



останніх суспільно-політичних подій в країні, коли в умовах невизначеності і постійних змін бажаним для багатьох стає досягнення стабільності й порядку.

Як свідчать результати кореляційного аналізу (на рівні тенденції,  $p = 0,07$ ), чоловіки більше орієнтовані на прогресивні типи культури ніж жінки-управлінці (31,6% і 18,5% відповідно). Виключенням з цього є жінки – керівники освітніх організацій з управлінським стажем до 5 років, які орієнтовані на прогресивні типи культур більше, ніж чоловіки-управлінці (88,3% і 55,6% відповідно).

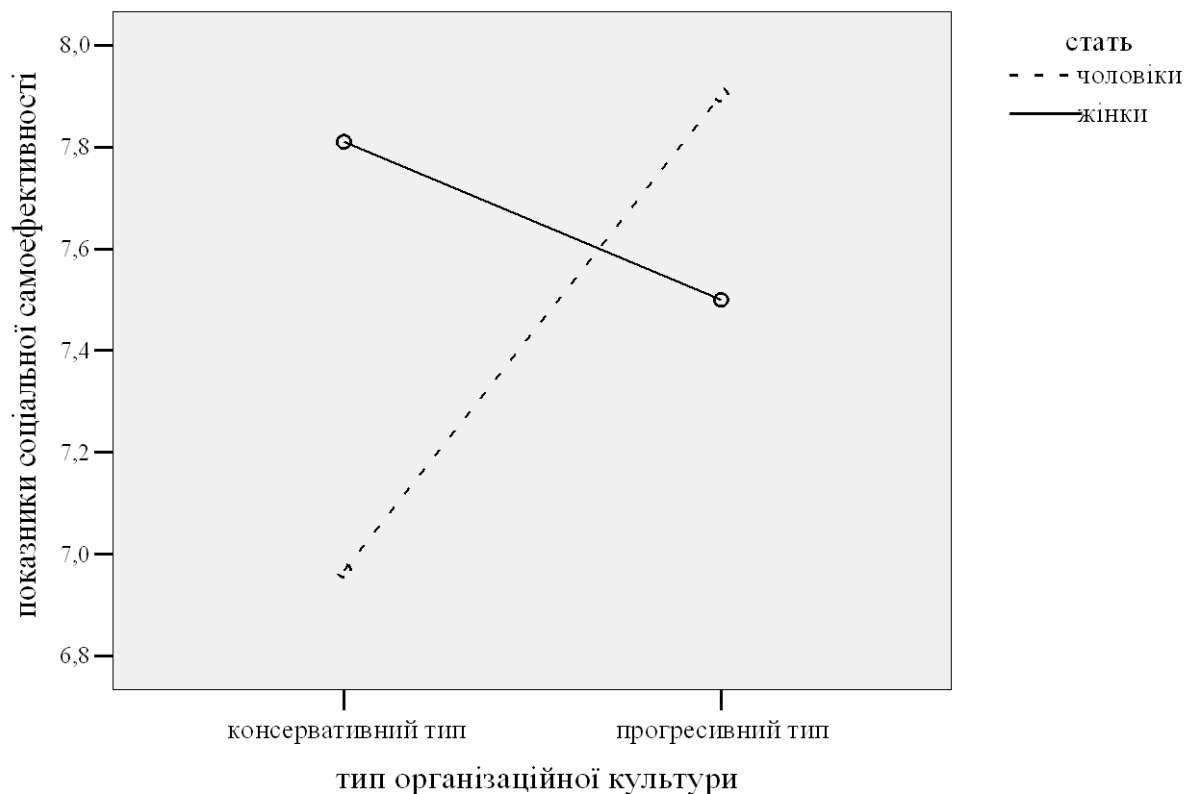
На заключному етапі емпіричного дослідження за результатами дисперсійного аналізу встановлені *особливості самоефективності залежно від орієнтації управлінців на тип організаційної культури*: управлінці з високою самоефективністю більше орієнтуються на прогресивні типи культури, натомість управлінці з низькою самоефективністю – на консервативні типи (на рівні тенденції,  $p = 0,85$ ).

При цьому встановлено статистично значущі відмінності у вираженості соціальної самоефективності керівників освітніх організацій чоловічої та жіночої статі залежно від їх орієнтації на тип організаційної культури (рис. 2).

Як впливає з рис. 2, чоловіки – управлінці з високими показниками більше самоефективності більше орієнтовані на прогресивні типи культур, натомість, як чоловіки з низькою самоефективністю – на консервативні типи культур ( $p < 0,01$ ).

Щодо діяльній самоефективності статистично значущих відмінностей у її показниках залежно від орієнтації досліджуваних на певний тип організаційної культури встановлено не було.

Детальний аналіз особливостей самоефективності керівників освітніх організацій залежно від їх орієнтації на тип організаційної культури показав, що самоефективність прямо пов'язана з



**Рис. 2. Особливості соціальної самоефективності керівників освітніх організацій різної статі залежно від орієнтації на тип організаційної культури.**

можна висловити припущення про особливу роль самоефективності для організаційної культури, орієнтованої на внутрішні фактори. Привертає увагу той факт, що Що ж до *ринкової культури* – встановлений обернений зв'язок між рівнем самоефективності управлінців і показниками орієнтації на даний тип культури незалежно від статі ( $p < 0,05$ ). Пояснення таких результатів потребує додаткових досліджень. Водночас, ураховуючи попередні результати,.

**Висновки.** Виявлено недостатній рівень самоефективності для переважної більшості управлінців, при цьому соціальна самоефективність жінок-управлінців вище ніж у чоловіків.

Визначено особливості самоефективності керівників освітніх організацій залежно від стажу управлінської діяльності, типу навчального закладу та орієнтації на певний тип організаційної культури.

За результатами дисперсійного аналізу констатовано, що зі збільшенням стажу роботи управлінців їх самоефективність стає менше, особливо у керівників чоловічої статі.

Виявлено, що самоефективність керівників закладів нового типу вище ніж у керівників традиційних навчальних закладів.

Виявлено переважну орієнтацію керівників на консервативні типи організаційної культури, особливо керівників традиційних загальноосвітніх навчальних закладів. Показано, що кількість керівників, орієнтованих на консервативні типи організаційної культури в майбутньому, зростає.

Визначено особливості самоефективності керівників освітніх організацій залежно від їх орієнтації на певний тип організаційної культури. Констатовано вищий рівень самоефективності у керівників освітніх організацій, які орієнтовані на прогресивний тип організаційної культури, особливо в управлінців чоловічої статі. Відповідно, доцільним уявляється сприяння розвитку самоефективності управлінців, яке, зокрема, можна забезпечити в умовах післядипломної освіти.

**Перспективи подальших досліджень** полягають у визначенні психологічних умов та обґрунтуванні програми розвитку самоефективності керівників як важливого чинника організаційної культури освітніх організацій.

#### **Список використаних джерел**

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 : дис.... канд. психол. наук : 19.00.01 / А. В. Бояринцева. – М., 1995. – 249 с.

4. Гибсон Дж. Л. Организации: 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.).

5. Деркач А.А. Акмеология: учеб. пособие / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин. – СПб. : Питер, 2003. – 256 с.

6. Занковский А. Организационная психология: учеб. пособие для вузов / А. Занковский. – 2-е изд. – М. : Флинта: МПСИ, 2002. – 648 с.

7. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн; пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с.

8. 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: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України; за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. - Алчевськ : ЛАДО, 2014. – С. 15-20.

9. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посібник / Л. М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.

10. Ладанов И. А. Социокультура организации / И. А. Ладанов // Организационное поведение : [хрестоматия] / [ред.-сост. Д. Я. Райгородский]. – Самара : Бахрах-М, 2006. – С. 120-168).

11. Майерс Д. Социальная психология. / Д. Майерс ; пер. с англ. В. Гаврилова, С. Шпак, С. Меленовской [и др.] – СПб. : Питер Ком, 1998. – С. 225-267.

12. Серкіс Ж. В. Про організаційну культуру закладу освіти / Ж. В. Серкіс // Практична психологія та соціальна робота. – № 9 - 10. – 2002. – С. 4-9.

13. Шевченко А. М. Психологічні особливості розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів : автореф.....канд. психол н. : спец. : 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія/ А. М. Шевченко / Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – К., 2014. – 20 с.

14. 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.

15. Harris P. P. Managing Cultural Differences / P. P Harris, K. T. Moran, S. V Moran. – Oxford : Butterworth-Heinemann, 2004. – 600 p.

16. Schein E. H. The Role of the Founder in Creating Organizational Culture / E. H. Schein // Organizational Dynamics. –1983. – 12(1). – P. 13-28.

17. 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.

18. Urdan T. Self-efficacy beliefs of adolescents / T. Urdan, F. Pajares. – Information Age Publishing, Greenwich, 2006. – 380 p.

### **Spisok vikoristanih dzherel**

1. Bandura A. Teoriya sotsialynogo naucheniya / Alybert Bandura; per. S angl. – SPb. : Eurasia, 2000. – 320 s.

2. Bondarchuk O. I. Sotsialno-psihologichni osnovy osobistisnogo rozvitku kerivnikiv zagalnoosvitnih navchalynih zakladiv u profesiyniy diyalynosti: monografiya / O. I. Bondarchuk. – K. : Nauk. svit, 2008. – 318 s.

3. Boyarintseva A. V. Motivatsionno-kognitivnye kharakteristiki lichnosty molodogo predprinimatelya: dis .... kand. psihol. nauk: 19.00.01 / A. V. Boyarintseva. – M., 1995. – 249 s.

4. Gaidar M. I. Razvitie lichnostnoy sameffektivnosti studentov-psihologov na etape vuzovskogo obucheniya: dis. ... kand. psihol. nauk: 19:00:07 / Mark Igorevich Gaidar. – Voronezh, 2008. – 260 s.

5. Gibson J. L. Organizatii: povedenie, structura, protsessy: uchebnyk dlya vuzov / James L. Gibson, John Ivantsevich, James H. Donnell-m. ; per. s angl. – M. : Infra-M, 2000. – 662 s. - (Univ. ucheb).

6. Zankovskiy A. Organizatsionnaya psychologiya: ucheb. posobie dlya vuzov / A. Zankovskiy. - 2-e izd. - M. : Flynta: MPSI, 2002. – 648 s.

7. Cameron K. Diagnostika i izmenenie organizatsionnoy kulytury / K. Cameron, R. Quinn; per. s angl. pod red. I. V. Andreevoy. – SPb. : Pieter, 2001. – 320 s.

8. Karamushka L. M. «Progresivni» ta «konservativni» tipi organizatsiynoy kulyturi: porivnyalnyi analiz organizatsiynoy kulyturi zagalnoosvitnih navchalynih zakladiv traditsiynogo ta innovatsiynogo tipiv / Karamushka L. M., A. M. Shevchenko // Aktualni problemy psihologii: zb. nauk. prats Institutu psihologii im. G. S. Kostyuka APN Ukraini; pod red. S. D. Maksymenko, L. M. Karamushki. – K. - Alchevsk: Lado, 2014. – S. 15-20.

9. Karamushka L. M. Psihologiya osvitnyogo menedzhmentu: navch. posibnik / L. M. Karamushka. – K.: Libid, 2004. – 424 s.

10. Ladanov I. A. Sotsiokulytura organizatii / I. A. Ladanov // Organizatsionnoe povedenie: [hrestomatiya] / [red.-sost. D. Ya. Raygorodskiy]. – Samara : ID «Bahram-M», 2006. - S. 120-168).

11. Mayers E/ Sotsialynaya psichologiya / E. Mayers; per. s angl. V. Gavrilova, S Spatula, S. Melenovskoy [etc.]. – SPb. : Pieter Kom, 1998. – S. 225-267.

12. Serkis G. V. Pro organizatsiynu kulyturu zakladu osviti / G. V. Serkis // Practichna psichologiya ta sotsialna robota. – № 9-10. – 2002. – S. 4-9.

13. Shevchenko A. M. Psihologichni osoblivosti rozvitku organizatsiynoy kulyturi zagalnoosvitnih navchalynih zakladiv: avtoref ..... kand. psihol n.: spec.: 19:00:10 – organizatsiyna psichologiya; ekonomichna psichologiya / M. A. Shevchenko / Institut psihologii imeni G. S. Kostyuka NAPN Ukraini. – K., 2014. – 20 s.

14. 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.

15. Harris P. P. Managing Cultural Differences / P. P Harris, K. T. Moran, S. V Moran. – Oxford : Butterworth-Heinemann, 2004. – 600 p.

16. Schein E. H. The Role of the Founder in Creating Organizational Culture / E. H. Schein // Organizational Dynamics. –1983. – 12(1). – P. 13-28.

17. 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.

**Bondarchuk O. I. The organizational and professional features of self-efficacy of managers of educational organizations.**

Summary. The article deals with results of the empirical study the organizational and professional features of self-efficacy of managers of educational organizations. Found self-efficacy of heads of educational organizations. Found insufficient level of self-efficacy for most managers. Found that social self-efficacy of female managers is higher than men.

The features of self-efficacy heads of educational organizations according on the length of service, type of school and orientation to a certain type of organizational culture are shown. As a result of analysis of variance stated that with increasing length of managers' service their self-efficacy is less, especially in the male.

Found that self-efficacy of managers of a new type of educational institutions is higher than self-efficacy of heads of traditional educational institutions.

Found preferred orientation of leaders of educational institutions on conservative types of organizational culture, especially heads of traditional educational institutions. It is shown that the number of managers, oriented on conservative types of organizational culture in the future, increases.

The features of self-efficacy heads of educational organizations according on orientation to a certain type of organizational culture are shown. The higher levels of self-efficacy are in the managers educational organizations that oriented on progressive type of organizational culture, especially in male.

Considered advisability promote the development of managers' self-efficacy in conditions of postgraduate pedagogical education

Keywords: heads of educational organizations, organizational culture, self-efficacy; adhokratyc culture, clan culture, market culture, hierarchical culture, type of educational institution

**Відомості про авторів:** Бондарчук Олена Іванівна, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології управління ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, м. Київ, Україна;

Bondarchuk Olena Ivanivna, doctor of psychological science, professor, Head of Chair of Management Psychology SHEE «University of educational management» NAPN Ukraine, Kyiv, Ukraine.



## РЕФЕРАТ

### **Бондарчук О. І. Особливості організаційної культури освітніх організацій залежно від самоефективності керівників.**

Кількість джерел: 17.

У статті досліджується актуальна проблема дослідження особливостей самоефективності керівників освітніх організацій. У статті наведено результати емпіричного дослідження організаційно-професійних особливостей самоефективності керівників освітніх організацій. Досліджено самоефективність керівників освітніх організацій. Виявлено недостатній рівень самоефективності для переважної більшості управлінців. Встановлено, що соціальна самоефективність жінок-управлінців вище ніж у чоловіків.

Визначено особливості самоефективності керівників освітніх організацій залежно від стажу управлінської діяльності, типу навчального закладу та орієнтації на певний тип організаційної культури.

За результатами дисперсійного аналізу констатовано, що зі збільшенням стажу роботи управлінців їх самоефективність стає менше, особливо у керівників чоловічої статі.

Виявлено, що самоефективність керівників закладів нового типу вище ніж у керівників традиційних навчальних закладів.

Виявлено переважну орієнтацію керівників на консервативні типи організаційної культури, особливо керівників традиційних загальноосвітніх навчальних закладів. Показано, що кількість керівників, орієнтованих на консервативні типи організаційної культури в майбутньому, зростає.

Визначено особливості самоефективності керівників освітніх організацій залежно від їх орієнтації на певний тип організаційної культури. Констатовано вищий рівень самоефективності у керівників освітніх організацій, які орієнтовані на прогресивний тип організаційної культури, особливо в управлінців чоловічої статі.

Визнано доцільність сприяння розвитку самоефективності управлінців в умовах післядипломної освіти.