

Карамушка Л. Этнопсихологические факторы организационного развития образовательных организаций / Л. Карамушка, К. Терещенко // Актуальные проблемы психологии, бизнеса и социальной сферы общества: теория и практика. – Рига: Балтийский институт психологии и менеджмента, 2012. – Том 8. – Часть 1. – С. 91-96.

Людмила Николаевна Карамушка

Институт психологии имени Г.С. Костюка НАПН Украины
Киев, 01033, Украина, ул. Паньковская, 2, оф. 22.
e-mail: LKARAMA01@yahoo.co.uk

Кира Владимировна Терещенко

Институт психологии имени Г.С. Костюка НАПН Украины
Киев, 01033, Украина, ул. Паньковская, 2, оф. 22.
e-mail: kirteres@mail.ru

ЭТНОПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

В статье рассмотрены особенности проявления этнопсихологических характеристик менеджеров образовательных организаций. Проанализирована взаимосвязь между этнопсихологическими характеристиками менеджеров и уровнем организационного развития образовательных организаций. Установлено, что процесс организационного развития образовательных учреждений сопровождается усилением аффилиативных установок, открытости, коллективизма и толерантности менеджеров.

Ключевые слова: этнопсихологические характеристики, организационное развитие, уровни организационного развития, тип этнической идентичности, толерантность.

Актуальность проблемы. В последние десятилетия в Украине набирают силу процессы глобализации и интеграции в европейское культурное пространство, что находит свое отражение в деятельности отечественных образовательных организаций. Возникает необходимость внедрения инновационных технологий в образовательной сфере, систематизированного и планомерного развития образовательных организаций. В свете концепции внедрения поликультурного образования в Украине встает проблема исследования этнопсихологических характеристик персонала в процессе организационного развития образовательных организаций.

Роль этнопсихологических характеристик персонала организаций в процессе организационного развития рассматривали Р. Крэйтнер (2001), Н.М. Лебедева (2009), С.Д. Хансен (1994). Русские исследователи Л.Б. Шнейдер и С.В. Вальцев (2009) предлагают в этнокультурных исследованиях среди других показателей учитывать такие характеристики респондентов, как этносамооценка, аффилиация, конформизм, толерантность, открытость.

Одним из значимых этнокультурных факторов организационного развития, по мнению некоторых исследователей (Р. Крэйтнер (2001); С.Д. Хансен (1994)), выступает индивидуализм-коллективизм. В то же время ученые указывают на отсутствие единой стратегии успешности, вследствие чего индивидуалистический или коллективистический тип поведения может рассматриваться как благоприятный или неблагоприятный в

отношении организационного развития только в контексте определенной культуры с ее установками и обычаями (Р. Крэйтнер (2001)).

Отечественные исследователи Л.И. Даниленко (2006) и Л.М. Карамушка (2000), в свою очередь, подчеркивают необходимость исследования и развития такой этнопсихологической характеристики, как этническая толерантность персонала образовательных организаций.

Следует отметить, что в отечественной науке основное внимание до сих пор уделялось исследованию этнокультурных характеристик ученической и студенческой молодежи (О. Кихтюк (2010); Ю.О. Михальчук (2004); В.Н. Павленко (2002)), в то время как этнопсихологические характеристики персонала образовательных организаций оставались практически без внимания. Таким образом, актуальность данной проблемы и ее недостаточная разработанность обуславливает выбор **темы** исследования: анализ этнопсихологических факторов организационного развития образовательных организаций.

Цель исследования: изучение уровня развития этнопсихологических характеристик менеджеров и их связи с уровнем организационного развития образовательных организаций.

Объект исследования: этнопсихологические характеристики менеджеров образовательных организаций.

Гипотеза исследования: существует взаимосвязь между степенью выраженности этнопсихологических характеристик менеджеров системы образования (этносамооценка, тип этнической идентичности, коллективизм, конформизм, аффилиация, конкурентность, открытость, толерантность) и уровнем организационного развития образовательных организаций.

Методика и организация исследования.

В ходе исследования опрошено 90 менеджеров системы среднего образования разного уровня. Среди респондентов женщины составили 85,4%, мужчины – 14,6%.

Использовались такие методики: опросник «Как развивается Ваша организация?» (авторская модификация) (Л.М. Карамушка (2009)), «Этнопсихологический опросник» (авторская модификация методики Л.Б. Шнейдера и С.В. Вальцева (2009)), опросник «Типы этнической идентичности» (Г.У. Солдатова (1998)).

Исследование проведено в рамках научно-исследовательской темы лаборатории организационной психологии Института психологии имени Г.С. Костюка НАПН Украины «Психологические основы обеспечения организационного развития» на 2008–2012 гг. (регистрационный номер 0108U000292).

Результаты исследования и их обсуждение.

На первом этапе исследования установлены уровни развития этнопсихологических характеристик менеджеров образовательных организаций (этносамооценка, аффилиация, толерантность, коллективизм, конформизм, конкурентность, открытость). Среди психологических характеристик респондентов наиболее выраженной оказалась аффилиация, менее выраженными – открытость и коллективизм. В частности, 42,2% респондентов характеризуются высоким уровнем аффилиации, несколько меньше (37,1%) опрошенных имеют высокий уровень открытости (табл. 1). Высокий уровень развития коллективизма и конкурентности демонстрируют соответственно 35,2% и 34,4% менеджеров. Толерантность и конформизм оказались развитыми соответственно у 14,1% та 11,0% респондентов. Наименее выраженным показателем оказалась этносамооценка: лишь 4,4% опрошенных проявляют этот показатель на высоком уровне.

Таблица 1

Уровни развития этнопсихологических характеристик менеджеров образовательных организаций (в % от общего количества респондентов)

Levels of development of educational organization managers' ethno-psychological characteristics (% of the total number of the respondents)

Характеристики	Низкий	Средний	Высокий
Аффилиация	7,8	50,0	42,2
Открытость	15,7	47,2	37,1
Коллективизм	13,6	51,1	35,2
Конкурентность	21,1	44,4	34,4
Толерантность	37,6	48,2	14,1
Конформизм	41,5	47,6	11,0
Этносамооценка	35,6	60,0	4,4

Следует отметить, что наиболее выраженные характеристики менеджеров системы образования наиболее тесно ассоциированы с уровнем организационного развития (табл. 2). В частности, установлена связь уровня организационного развития образовательных организаций с уровнем аффилиации и открытости менеджеров ($p < 0,05$). Действительно, среди менеджеров организаций, находящихся на конструктивном уровне развития, две трети (66,7%) респондентов имеют высокий уровень аффилиации, и отсутствуют респонденты с низким уровнем развития этой характеристики. Приблизительно вдвое меньше (36,4%) опрошенных с высоким уровнем аффилиации принадлежат к организациям с кризисным уровнем организационного развития.

Таблица 2

Взаимосвязь между уровнем организационного развития и этнопсихологическими характеристиками менеджеров образовательных организаций (в % от общего количества респондентов)

Correlations between levels of educational organizations' development and managers' ethno-psychological characteristics (% of the total number of the respondents)

Характеристики	Коэффициент корреляции (r_s)
Аффилиация	0,238*
Открытость	0,215*
Коллективизм	0,205
Толерантность	0,141
Этносамооценка	0,121
Конкурентность	0,117
Конформизм	-0,082

* $p < 0,05$

Исследование открытости показало, что 60,0% респондентов, принадлежащих к организациям с конструктивным уровнем развития, имеют высокий уровень открытости, тогда как вдвое меньше респондентов (31,8%) с высоким уровнем развития этой характеристики относятся к организациям с кризисным уровнем развития.

Результаты исследования также показали, что аффилиация и открытость респондентов тесно связаны между собой ($p < 0,05$). Следует отметить, что аффилиация в

данном контексте касается групп, составляющих непосредственное окружение респондента (рабочие группы, друзья и т.д.). Наличие корреляционной связи между уровнем организационного развития и степенью аффилиации и открытости менеджеров можно пояснить тем, что, как известно из литературных источников (Д. Геберт (2006)), в процессе организационного развития происходит формирование команд и инициативных групп, увеличивается сплоченность и уровень удовлетворения основных потребностей менеджеров. Вследствие этого растет стремление принадлежать к группе, тем самым повышается уровень аффилиации персонала организаций. Кроме того, поскольку неотъемлемыми составляющими организационного развития выступают дискуссия и подача обратной связи (Д. Геберт (2006)), в процессе организационного развития усиливается открытость и взаимное доверие персонала.

Установлено, что на уровне тенденции уровень организационного развития учебного заведения ассоциирован с коллективизмом ($p < 0,1$) и толерантностью ($p < 0,2$) менеджеров системы образования. Констатируется отсутствие значимых связей между уровнем организационного развития образовательной организации и такими характеристиками опрошенных, как конкурентность, этносамооценка и конформизм.

На следующем этапе исследования проанализированы типы этнической идентичности менеджеров и их связь с уровнем организационного развития образовательного учреждения. Установлено, что наиболее выражена позитивная этническая идентичность менеджеров: ее высокий уровень выявлен у более трети (35,6%) опрошенных (табл. 3).

Таблица 3

**Типы этнической идентичности менеджеров образовательных учреждений
(в % от общего количества респондентов)**

**Types of educational organization managers' ethnic identity
(% of the total number of the respondents)**

Типы этнической идентичности	Низкий	Средний	Высокий
Позитивная этническая идентичность	26,7	37,8	35,6
Этнофанатизм	36,7	32,2	31,1
Этнонигилизм	28,9	44,4	26,7
Этноиндифферентность	23,3	51,1	25,6
Этноэгоизм	32,2	43,3	24,4
Этноизоляция	26,7	50,0	23,3

Менее выраженными типами этнической идентичности являются этнофанатизм и этнонигилизм (соответственно 31,1% та 26,7% опрошенных). Наименее выраженным типом этнической идентичности оказалась этноизоляция (высокий уровень данного типа представленный у 23,3% опрошенных).

Результаты исследования показали (табл. 4) наличие обратной корреляционной связи между уровнем организационного развития и этнонигилизмом работником образовательных учреждений ($r_s = -0,306$, $p < 0,05$). В частности, только 12,5% респондентов из организаций, которые находятся на конструктивном уровне развития, и 49,2% опрошенных, то есть в четыре раза больше, которые относятся к организациям с кризисным уровнем развития, характеризуются выраженным этнонигилизмом. Таким образом, можно сделать вывод о том, что чем выше уровень развития образовательной организации, тем менее выраженный этнонигилизм, то есть отрицание собственной этнической идентичности.

Взаимосвязь между уровнем организационного развития и типом этнической идентичности менеджеров образовательных учреждений

Correlations between levels of educational organizations' development and types of managers' ethnic identity

Типы этнической идентичности	Коэффициент корреляции (r_s)
Позитивная этническая идентичность	0,113
Этнонигилизм	-0,306*
Этнофанатизм	-0,220*
Этноизоляция	-0,150
Этноэгоизм	-0,099
Этноиндифферентность	-0,047

* $p < 0,05$

Кроме того, наблюдается обратная корреляционная связь (табл. 4) между уровнем организационного развития и уровнем этнофанатизма ($r_s = -0,220$, $p < 0,05$). Так, выраженным этнофанатизмом характеризуются 18,8% менеджеров организаций, для которых присущ конструктивный уровень развития, и почти вдвое больше (33,3%) менеджеров образовательных организаций, которые находятся на кризисном уровне развития.

Таким образом, можно констатировать, что организационное развитие образовательных учреждений характеризуется усиленными аффилиционными установками, открытостью, коллективизмом и толерантностью менеджеров организаций. Высокий уровень развития образовательной организации характеризуется относительно низкой выраженностью крайних типов идентичности, которые связаны, с одной стороны, отрицанием собственной этнической идентичности, с другой стороны, преобладанием собственной этнической группы над другими.

Выводы.

1. Наиболее развитыми этнопсихологическими характеристиками менеджеров образования являются аффилиация, открытость и позитивная этническая идентичность.
2. Процесс организационного развития образовательных учреждений сопровождается усиленными аффилиционными установками, открытостью, коллективизмом и толерантностью менеджеров организаций.
3. Наиболее выраженные этнопсихологические характеристики менеджеров образования (аффилиация и открытость) оказались наиболее связанными с конструктивным уровнем организационного развития образовательных организаций.
4. Конструктивный уровень развития образовательной организации характеризуется относительно низким проявлением крайних типов идентичности, которые связаны, с одной стороны, с отрицанием собственной этнической идентичности (этнонигилизмом), с другой стороны – чувством превосходства собственной этнической группы над другими (этнофанатизм).

ЛИТЕРАТУРА

1. Hunsen C.D., Brooks A.K., 1994, Review of Cross-Cultural Research on Human Resource Development. *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 5, No. 1, P. 55–74.

2. Kreitner R., Kiniski A., 2001, *Organizational behaviour*. New York: Irvin McGraw-Hill.
3. Геберт Д., Розенштиль Л.Ф., 2006, *Организационная психология. Человек и организация: пер. с нем.* Харьков: Издательство Гуманитарный центр.
4. Даниленко Л., 2006, *Інноваційний освітній менеджмент: навчальний посібник*. Київ: Видавництво Главник.
5. Карамушка Л.М., 2000, *Психологія управління закладами середньої освіти*. Київ: Видавництво Ніка-Центр.
6. Карамушка Л.М., 2009, Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку. *Актуальні проблеми психології*, Т. 1, Ч. 24, стр. 196–208.
7. Кихтюк О., 2010, Експериментальна програма з формування етнічної толерантності. *Соціальна психологія*, № 1, стр. 152–160.
8. Лебедева Н.М., 2009, Ценности и отношение к инновациям: межкультурные различия. *Психологический журнал*, Т. 30, № 6, стр. 81–92.
9. Михальчук Ю.О., 2004, Аналіз визначальних факторів формування етнокультурних настановлень. *Актуальні проблеми психології*, Т. 1, Ч. 13, стр. 61–64.
10. Павленко В.Н., Кряж И.В., Барретт М., 2002, Этнические и национальные идентификации и представления у украинских детей и подростков. *Психологический журнал*, Т. 23, № 5, стр. 60–72.
11. Солдатова Г.У., 1998, *Психология межэтнической напряженности*. Москва: Издательство Смысл.
12. Шнейдер Л.Б., Вальцев С.В., 2009, *Социально-психологические особенности национального менталитета : учеб. пособие*. Москва: Издательство Московского социально-психологического института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК».

ETHNO-PSYCHOLOGICAL FACTORS OF ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

The article deals with the distinctive ethno-psychological features of managers of educational organizations. The authors analyze the correlations between the managers' ethno-psychological characteristics and levels of educational organizations' development. Educational organizations' development has been shown to be associated with the strengthening of managers' affiliation, openness, collectivism, and tolerance.

Key-words: ethno-psychological characteristics, organizational development, levels of organizational development, type of ethnic identity, tolerance