

СТИЛІ УПРАВЛІННЯ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ (У КОНТЕКСТІ СТАВЛЕННЯ ДО ЗМІН): ЗВ'ЯЗОК ІЗ ЧИННИКАМИ МЕЗО- І МІКРОРІВНЯ

Клочко А. О.

кандидат педагогічних наук, доцент,

науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології

Інститут психології імені Г. С. Костюка Національної академії педагогічних наук України

вул. Паньківська, 2, Київ, Україна

orcid.org/0000-0001-6631-2638

klochko_alla@ukr.net

Ключові слова: *освітні організації, «Традиціоналіст», «Реаліст», «Вільнодумець», традиційні та інноваційні стилі управління, організаційно-функціональні характеристики організації, організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики менеджера.*

Управлінська діяльність за умов інноваційних змін в освітніх організаціях передбачає необхідність переосмислення стилю управління менеджера освіти, зокрема вивчення зв'язку із чинниками мезо- та мікрорівня. Емпірично досліджено зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій (у контексті ставлення до змін) та організаційно-функціональними, організаційно-професійними та соціально-демографічними чинниками. Виділено три типи менеджерів освітніх організацій (у контексті ставлення до змін): «Традиціоналіст», «Реаліст», «Вільнодумець». Констатовано, що менеджери, які належать до типів «Реаліст» і «Вільнодумець», використовують інноваційні стилі управління, а менеджери-«Традиціоналісти» – традиційні стилі (у контексті ставлення до змін). Серед менеджерів освітніх організацій недостатньо представлені ті, що використовують інноваційні стилі управління (у контексті ставлення до змін). Встановлено вплив чинника «термін існування освітньої організації» на вираженість менеджерів освіти типу «Вільнодумець», які використовують інноваційні стилі управління. Не виявлено статично значущого зв'язку з такими характеристиками організації, як «тип навчального закладу», «місце розташування організації», «кількість осіб, котрі працюють в організації», «кількість дітей, які навчаються у закладі», «статус організації в освітній системі міста (області)». Встановлено статистично значущі зв'язки між типами менеджерів освітніх організацій (у контексті ставлення до змін) та організаційно-професійними та соціально-демографічними чинниками, що належать до мікрорівня: посада, рівень освіти, стать, наявність дітей. Не виявлено статистично значущого зв'язку між типами менеджерів освітніх організацій (у контексті ставлення до змін) та такими організаційно-професійними характеристиками, як «тип освіти», «стаж трудової діяльності», «стаж на посаді», «кваліфікаційна категорія», та «педагогічне звання», а також соціально-демографічними чинниками (вік, сімейний стан) менеджерів освіти. Врахування виявлених закономірностей може сприяти психологічному забезпеченню розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освіти.

MANAGEMENT STYLES OF MANAGERS OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS (IN THE CONTEXT OF ATTITUDE TOWARDS CHANGE): RELATIONSHIP WITH MESO- AND MICRO-LEVEL FACTORS

Klochko A. O.

*Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Scientific Correspondent at the Laboratory of Organizational and Social Psychology
G. S. Kostiyk Institute of Psychology of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine
Pankivska str., 2, Kyiv, Ukraine
orcid.org/0000-0001-6631-2638
klochko_alla@ukr.net*

Key words: *educational organizations, "Traditionalist", "Realist", "Freethinker", traditional and innovative management styles, organizational and functional characteristics of the organization, organizational, professional and socio-demographic characteristics of the manager.*

Management in the context of innovative changes in educational organizations requires the need to rethink the management style of the education manager, in particular, to study the relationship with the factors of meso- and micro-levels. The connection between the types of managers of educational organizations (in the context of attitude to change) and organizational-functional, organizational-professional and socio-demographic factors is empirically investigated. There are three types of managers of educational organizations (in the context of attitudes to change): "Traditionalist", "Realist", "Freethinker". It is stated that managers who belong to the types of "Realist" and "Free-thinker" use innovative management styles, and managers who belong to the type of "Traditionalist" use traditional management styles (in the context of attitude to change). Among the managers of educational organizations are insufficiently represented those who use innovative management styles (in the context of attitude to change). The influence of the factor "term of existence of the educational organization" on the expressiveness of educational managers of the type "Free thinker" who use innovative management styles is established. Did not show a statically significant relationship with such characteristics of the organization as "type of educational institution", "location of the organization", "number of people working in the organization", "number of children studying in the institution", "status of the organization in education system of the city (region)". There are statistically significant relationships between the types of managers of educational organizations (in the context of attitudes to change) and organizational, professional and socio-demographic factors related to the micro level: position, level of education, gender, presence of children. There was no statistically significant relationship between the types of managers of educational organizations (in the context of attitudes to change) and such organizational and professional characteristics as "type of education", "length of service", "length of service", "qualification category", and "Pedagogical title", as well as socio-demographic factors (age, marital status) of education managers. Taking into account the identified patterns can contribute to the psychological support of the development of innovative management styles in education managers.

Постановка проблеми. Стрімке прискорення темпів суспільного розвитку, глобалізація, зміна парадигм, систем цінностей перетворюють освітню організацію на епіцентр інноваційних змін. Це зумовлює необхідність оновлення функцій менеджера освіти, змісту його діяльності та переосмислення стилю управління.

Аналіз літератури показує, що проблема стилів управління висвітлена у роботах М. Виноградського [1], М. Мурашко [9], М. Гончарова [2], Д. Кемпбела [7], А. Тебекіна [12].

Психологічний аспект проблеми, зокрема аналіз психологічних чинників, які впливають на стиль управлінської діяльності, розкрито у працях

Л. Карамушки [4], В. Лозниці [8], А. Карпова [6], Л. Орбан-Лембрика [10], А. Реана [11], В. Толочека [13].

У попередніх наших публікаціях [5] було визначено типи менеджерів освітніх організацій у контексті розвитку емоційного інтелекту відповідно до особливостей вираженості у них традиційних та інноваційних стилів управління та досліджено їх зв'язок із психологічними й організаційно-функціональними характеристиками організації. Однак не проаналізованими залишаються питання, які стосуються зв'язку стилів управління менеджера освіти у контексті ставлення до змін і чинників мезо- та мікрорівня, що впливають на вияви цього зв'язку.

Виходячи з актуальності та недостатньої розробки проблеми, нами визначено такі **завдання дослідження**:

1. Проаналізувати зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій (у контексті ставлення до змін) і чинниками мезорівня (організаційно-функціональними характеристиками організації).

2. Проаналізувати зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій (у контексті ставлення до змін) і чинниками мікрорівня (організаційно-професійними та соціально-демографічними характеристиками менеджерів).

Виклад основного матеріалу дослідження. Дослідження *типів менеджерів освітніх організацій (у контексті ставлення до змін)* здійснювалося за допомогою опитувальника «Як Ви ставитеся до змін?» (К. Фрайлінгер та І. Фішер) [14]. Опитувальник дає можливість виділити такі типи менеджерів освіти: «Традиціоналіст», «Реаліст», «Вільнодумець».

Організаційно-функціональні, організаційно-професійні та соціально-демографічні чинники досліджувалися за допомогою авторської анкети-«паспортичка».

Статистична обробка даних здійснювалася з використанням комп'ютерної програми SPSS (версія 13).

Дослідження було проведене серед менеджерів освітніх організацій кількох областей України. В опитуванні взяли участь 1 219 менеджерів освіти.

За віковим складом учасники опитування були розподілені таким чином: до 30 років – 9,7%, від 31 до 40 років – 23,9%, від 41 до 50 років – 32,8%, від 50 років – 22,3%. Серед опитаних було 3,8% чоловіків і 93,4% жінок. Щодо сімейного стану, то вони утворили такі групи: неодружені (незаміжні) – 27,9%, одружені (заміжні) – 71,7%. У 78,8% опитаних є діти, у 21,2% дітей немає.

В освітніх організаціях опитані займали такі посади, як: заступник керівника закладу освіти – 74,3%, керівники – 25,7%. Опитані мають рівень

освіти: загальну середню та середню спеціальну освіту – 6,8%, вищу – 92,0%. Щодо типу освіти учасники розділилися таким чином: гуманітарна – 59,6%, юридично-економічна – 3,1%, технічно-природнична – 18,5%. Загальний трудовий стаж у менеджерів становить: до 15 років – 24,8%, від 16 до 25 років – 28,1%, від 26 до 35 років – 30,2%, понад 35 років – 30,2%. За стажем роботи на посаді опитані розподілилися таким чином: до 5 років – 16,5%, від 6 до 15 років – 20,2%, від 16 до 25 років – 23,5%, понад 25 років – 39,9%. За кваліфікаційними категоріями учасники розподілилися на групи: спеціаліст – 19,3%, спеціалісти I та II категорії – 19,6%, спеціаліст вищої категорії – 59,3%. 46,2% опитаних мають педагогічне звання «вчитель-методист». 35,2% опитаних мають відзнаки МОН України, 64,6% – інші відзнаки.

На *першому етапі* вивчався зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій (у контексті ставлення до змін) і чинниками мезорівня (організаційно-функціональними характеристиками організації).

Зазначимо, що на попередніх етапах дослідження було виділено три типи менеджерів освітніх організацій (у контексті ставлення до змін): «Традиціоналіст», «Реаліст», «Вільнодумець».

До типу менеджерів освітніх організацій «Традиціоналіст» належать менеджери освіти, яких зміни непокоять і навіюють на них острах. Менеджери освіти, котрі належать до цього типу, поважають старі порядки, тому що їм потрібні непохитні правила, щоб почуватися захищеними. Вони з радістю плекають традиційні цінності.

Менеджери освіти типу «Реаліст» реалістично оцінюють зміни: що повинно бути, те повинно бути. Вони дотримуються цього правила навіть тоді, коли зміни пов'язані з болісними розставаннями та звичками. Такі менеджери освіти йдуть у ногу із часом, проте роблять зміни тільки такого типу, які здаються виправданими. Інновації вони вводять не різко, а послідовно, пристосовуючи їх до мінливих умов довкілля.

Для менеджерів освіти типу «Вільнодумець» зміни означають радість життя. Вони не дуже поважають традиції та звичаї, а застарілі структури та ідеї навівають на них нудьгу та можуть позначитися на їхній поведінці. Як тільки робота перестає цікавити менеджерів цієї групи, вони починають шукати іншу, що може стати потягом до свободи, заради якої їм хочеться протягом усього життя щось переробляти.

Окрім того, було зроблено висновок про те, що менеджери, які належать до типів «Реаліст» і «Вільнодумець», використовують інноваційні стилі управління, а менеджери типу «Традиціоналіст» – традиційні стилі управління (у контексті ставлення до змін).

У процесі застосування кількісного аналізу було встановлено, що найбільш вираженим виявився тип менеджерів освіти (у контексті ставлення їх до змін) «*Realist*» (за рівнем представленості осіб із високим рівнем вираженості певного типу). Він був виявлений у 46,9% опитаних, тобто майже у половини. Далі йде тип «*Традиціоналіст*», зафіксований у 36,6% учасників дослідження. І дещо менш вираженим, зі значним відривом, є тип менеджерів освіти «*Вільнодумець*», який виявлено у 12,2%.

Отже, отримані дані свідчать про недостатність представлення серед менеджерів освітніх організацій тих, що використовують інноваційні стилі управління (у контексті ставлення до змін).

До чинників мезорівня нами з урахуванням наявних у літературі розробок [3] віднесено такі характеристики організації: тип навчального закладу, місце розташування організації, термін існування організації, кількість осіб, котрі працюють в організації, кількість дітей, які навчаються у закладі, статус організації в освітній системі міста (області).

Як свідчать дані, наведені в табл. 1, існує *негативний статистично значущий зв'язок* між типом «Вільнодумець» і *терміном існування організації* ($r_s = -0,063$; $p < 0,05$). Суть цього зв'язку полягає в тому, що зі збільшенням терміну існування організації кількість менеджерів освіти, які належать до типу «Вільнодумець», зменшується. Очевидно, у новостворених закладах менеджери освіти думають нестандартно, нетрадиційно, застосовують новітні технології, що змушує їх частіше використовувати інноваційні стилі управління.

Водночас дослідження не виявило статистично значущого зв'язку між типом менеджерів освітніх організацій (у контексті ставлення до змін) і такими характеристиками організації, як «тип навчального закладу», «місце розташування організації», «кількість осіб, які працюють в організації», «кількість дітей, котрі навчаються у закладі», «статус організації в освітній системі міста (області)».

На *другому етапі* вивчався зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій відповідно до особливостей вираженості у них традиційних та інноваційних стилів управління (у контексті ставлення до змін) і чинниками мікрорівня (організаційно-професійними та соціально-демографічними характеристиками менеджерів).

Згідно з підходом Л. Карамушки [3] до організаційно-професійних чинників характеристики менеджерів освіти були віднесені: «посада», «рівень освіти», «тип освіти», «стаж трудової діяльності», «стаж на посаді», «кваліфікаційна категорія», «педагогічне звання», «відзнаки».

Результати дослідження показали, що існують статистично значущі зв'язки між типами менеджерів освітніх організацій (у контексті ставлення до змін) і такими організаційно-професійними чинниками, як «посада» і «рівень освіти».

Дані, представлені в табл. 2, свідчать про те, що існує *негативний статистично значущий зв'язок* між типом «Реаліст» і таким чинником, як «посада» ($r_s = -0,073$; $p < 0,05$).

Це проявляється в тому, що відповідно до підвищення посади менеджера освіти рівень вираженості такого типу, як «Реаліст», зменшується. Перехід до вищої посади менеджера освітньої організації сприяє утвердженню ним лише «відпрацьованих» технологій роботи та не сприяє впровадженню нових, інноваційних підходів до управлінської діяльності.

Окрім того, виявлено *позитивний статистично значущий зв'язок* між типом «Реаліст» і таким чинником, як «рівень освіти» ($r_s = 0,063$; $p < 0,05$).

Суть встановленої закономірності проявляється в тому, що відповідно до зростання рівня освіти збільшується кількість менеджерів освіти типу «Реаліст». Отже, можна говорити про те, що освіта менеджерів освітніх організацій є тим чинником, який сприяє використанню ними інноваційних підходів до управління освітніми організаціями.

Таблиця 1

Зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій (у контексті ставлення до змін та організаційно-функціональними чинниками (r_s))

Організаційно-функціональні чинники	Типи менеджерів освітніх організацій		
	«Традиціоналіст»	«Реаліст»	«Вільнодумець»
Тип навчального закладу	0,001	0,011	0,000
Місце розташування організації	-0,042	-0,014	0,012
Термін існування організації	-0,03	-0,018	-0,063*
Кількість осіб, які працюють в організації	-0,018	0,025	-0,003
Кількість дітей, котрі навчаються у закладі	-0,017	0,025	-0,008
Статус організації в освітній системі міста (області)	-0,037	0,049	0,030

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

**Зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій
(у контексті ставлення до змін) та організаційно-професійними чинниками (r_s)**

Організаційно-професійні чинники	Типи менеджерів освітніх організацій		
	«Традиціоналіст»	«Реаліст»	«Вільнодумець»
Посада	-0,046	-0,073*	-0,019
Рівень освіти	0,026	0,063*	-0,015
Тип освіти	0,048	0,039	-0,007
Стаж трудової діяльності	0,030	-0,034	0,015
Стаж на посаді	0,010	-0,019	-0,001
Кваліфікаційна категорія	-0,030	-0,044	0,027
Педагогічне звання	0,033	0,023	0,024
Відзнаки	-0,020	-0,034	0,007

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

**Зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій
(у контексті ставлення до змін) і соціально-демографічними чинниками (r_s)**

Соціально-демографічні чинники	Типи менеджерів освітніх організацій		
	«Традиціоналіст»	«Реаліст»	«Вільнодумець»
Вік	0,027	-0,023	0,023
Стать	0,003	0,071*	0,007
Сімейний стан	0,000	0,008	0,015
Наявність дітей	-0,008	0,024	0,062*

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

У дослідженні не виявлено статистично значущого зв'язку між типами менеджерів освітніх організацій (у контексті ставлення до змін) і такими організаційно-професійними характеристиками, як «тип освіти», «стаж трудової діяльності», «стаж на посаді», «кваліфікаційна категорія» та «педагогічне звання», а також соціально-демографічними чинниками (віком, сімейним станом) менеджерів освіти.

Що стосується **соціально-демографічних чинників**, то констатовано *позитивний статистично значущий зв'язок* між менеджерами освіти типу «Реаліст» і таким чинником, як «*стать*» ($r_s = 0,071$; $p < 0,05$) (табл. 3). Отже, можна говорити про те, що *стать* менеджерів освітніх організацій є тим чинником, який впливає на розвиток інноваційних стилів управління.

Проте у контексті розв'язання проблеми досягнення гендерного балансу, яка сьогодні є достатньо актуальною для суспільства, важливим є, на наш погляд, формування як у жінок, так і в чоловіків, котрі працюють в освітніх організаціях, свого бачення впровадження інноваційних змін у професійній діяльності.

Позитивний статистично значущий зв'язок виявлено між менеджерами освіти типу «Вільнодумець» і чинником «*наявність дітей*» ($r_s = 0,062$; $p < 0,05$). Сутність виявленої закономірності полягає, на наш погляд, в тому, що в міру появи у мене-

джерів освіти дітей найбільш вагомими чинником, який впливає на розвиток інноваційних стилів управління, стає найближче оточення (сім'я).

У процесі дослідження *не виявлено* значущого зв'язку між типами менеджерів освіти (у контексті ставлення до змін) і такими соціально-демографічними чинниками, як «вік», «сімейний стан».

Загалом на основі отриманих даних можна зробити *висновки* про зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій (у контексті ставлення до змін) та організаційно-функціональними, організаційно-професійними та соціально-демографічними чинниками.

Висновки:

1. Встановлено вплив терміну існування освітньої організації на вираженість менеджерів освіти типу «Вільнодумець», що свідчить про частіше використання ними інноваційних стилів управління.

2. Виявлено статистично значущі зв'язки між типами менеджерів освітніх організацій (у контексті ставлення до змін) та організаційно-професійними та соціально-демографічними чинниками, які належать до *мікрорівня*: посадою, рівнем освіти, статтю, наявністю дітей.

3. Врахування зв'язку між типами менеджерів освітніх організацій (у контексті ставлення до змін) і зазначеними чинниками сприяє психологічному забезпеченню розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освіти.

ЛІТЕРАТУРА

1. Виноградський М.Д., Беляєва С.В., Виноградська С.М., Шканова О.М. Управління персоналом : навчальний посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2009. 502 с.
2. Гончаров М.А. Основы менеджмента в организации : учебное пособие. Москва : КНОРУС, 2006. 480 с.
3. Карамушка Л.М. Комплекс методик для вивчення особливостей та детермінант розвитку організаційної культури освітніх організацій. *Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*. 2014. Т. 1. Вип. 40. С. 9–15.
4. Карамушка Л.М. Психологія управління : навчальний посібник. Київ : Міленум, 2003. 421 с.
5. Карамушка Л.М., Ключко А.О. Інноваційні стилі управління менеджерів освітніх організацій у контексті розвитку емоційного інтелекту: зв'язок з психологічними та організаційно-функціональними характеристиками організації. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2019. № 2–3 (17). С. 47–57.
6. Карпов А.В. Психология менеджмента. Москва : Гардарики, 2005. 584 с.
7. Кэмпбел Д., Стоунхаус Дж., Хьюстон Б. Стратегический менеджмент. Москва : Проспект, 2003. 336 с.
8. Лозниця В.С. Психология менеджмента. Теория и практика. Київ : Екс Об, 2001. 512 с.
9. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: навчальний посібник. Київ : Т-во «Знання», КОО, 2008. 435 с.
10. Орбан-Лембрик Л.Е. Психология управления. Київ : Академвидав, 2003. 568 с.
11. Реан А.А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика. Санкт-Петербург : Прайм-ЕВРО-ЗНАК, 2006. 479 с.
12. Тебекин А.В., Касаев Б.С. Менеджмент организации. Москва : КНОРУС, 2008. 416 с.
13. Толочек В.А. Организационная психология: управление персоналом. Москва : Баярд М, 2004. 175 с.
14. Фрайлингер К. Управление изменениями в организации. Москва : Книгописная палата. 2002. 264 с.

REFERENCES

1. Vynohradskyi M.D., Bieliaieva S.V., Vynohradska S.M., Shkanova O.M. (2009) Upravlinnia personalom [Human Resource Management]. Kyiv: Tsentr navchalnoi literatury [in Ukrainian].
2. Goncharov M.A. (2006) Osnovy menedzhmenta v organizacii [Fundamentals of management in an organization]. Moskva: KNORUS [in Russian].
3. Karamushka L.M. (2014) Kompleks metodyk dlia vyvchennia osoblyvosti ta determinant rozvytku orhanizatsiinoi kultury osvitynikh orhanizatsii [A set of methods for studying the features and determinants of the development of organizational culture of educational organizations]. *Aktualni problemy psykholohii: Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia*. Vol. 1, Issue. 40, pp. 9–15. [in Ukrainian].
4. Karamushka L.M. (2003) Psykholohiia upravlinnia [Management psychology]. Kyiv: Milenum [in Ukrainian].
5. Karamushka L.M., Klochko, A.O. (2019) Innovatsiini styli upravlinnia menedzheriv osvitynikh orhanizatsii u konteksti rozvytku emotsiinoho intelektu: zviazok z psykholohichnymy ta orhanizatsiino-funktsionalnymy kharakterystykamy orhanizatsii [Educational organization innovation management styles in the context of development of emotional intelligence: relationship with psychological and functional characteristics of the organization]. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia*, 2–3 (17), (pp. 47–57) [in Ukrainian].
6. Karpov A.V. (2005) Psikhologiya menedzhmenta [Management psychology]. Moskva: Gardariki [in Russian].
7. Ke'mpbel D., Stounkhaus Dzh., Khyuston B. (2003) Strategicheskij menedzhment [Strategic management]. Moskva: Prospekt [in Russian].
8. Loznytsia V.S. (2001) Psykholohiia menedzhmentu. Teoriia i praktyka [Psychology of management. Theory and practice]. Kyiv [in Ukrainian].
9. Murashko M.I. (2008) Menedzhment personalu [Personnel Management]. Kyiv: T-vo "Znannia", KOO [in Ukrainian].
10. Orban-Lembryk L.E. (2003) Psykholohiia upravlinnia [Management psychology]. Kyiv: Akademvydav [in Ukrainian].
11. Rean A.A. (2006) Psikhologiya adaptacii lichnosti. Analiz. Teoriya. Praktika [Psychology of personality adaptation. Analysis. Theory. Practice]. Sankt-Peterburg: Prajm-EVRO-ZNAK [in Russian].
12. Tebekin A.V., Kasaev B.S. (2008) Menedzhment organizacii [Organisation management]. Moskva: KNORUS [in Russian].
13. Tolocek V.A. (2004) Organizacziionnaya psikhologiya: upravlenie personalom [Organizational Psychology: Human Resource Management]. Moskva: Bayard M [in Russian].
14. Frajlinger K. (2002) Upravlenie izmeneniyami v organizacii [Organization change management]. Moskva: Knigopisnaya palata [in Russian].