

Results. The author has developed a set of instruments, which includes (a) instruments to study monetary attitudes of a person, (b) instruments to study women's personal and professional behavioral styles, and (c) instruments to study gender, socio-demographic, organizational-professional and socio-economic factors behind women's attitudes towards money and personal and professional behavioral styles.

Conclusions. The proposed set of instruments can be used for assessing women's personal and professional behavioral styles as factors in their attitudes to money.

Key words: women's attitude towards money, monetary attitudes of the individual, prevailing attitudes towards money, work-money attitudes, personal and professional behavioral styles, life positions of the individual, personal style of interaction with other people, work behavioral styles, factors behind attitudes towards money, instruments to study attitudes towards money, instruments to study women's personal and professional behavioral styles.

Відомості про автора

Клименко Наталія Геннадіївна, аспірантка Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Klymenko, Nataliia, PhD student, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: nk.psychol@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1897-3201>

Отримано 2 листопада 2020 р.
Рецензовано 19 листопада 2020 р.
Прийнято 20 листопада 2020 р.

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2020.4.21.7>
УДК 159.923

Ключко Алла

ТИПИ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ЗА ЇХНІМ СТАВЛЕННЯМ ДО ЗМІН: ЗВ'ЯЗОК ІЗ ПСИХОЛОГІЧНИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Ключко Алла. Типи менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін: зв'язок із характеристиками організації.

Вступ. Модернізація освіти актуалізує проблему врахування психологічних характеристик освітніх організацій, які можуть сприяти розвитку інноваційних стилів управління, притаманним певним типам менеджерів освіти.

Мета дослідження: проаналізувати зв'язок між психологічними характеристиками організації і типами менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін.

Методи дослідження. Опитувальники «Як Ви ставитесь до змін?» К. Фрайлінгера та І. Фішера, «Як розвивається Ваша організація?» В. Зігерта, Л. Ланге, (модифікація Л.М. Карамушки), методика «Оцінка задоволення роботою» В.О. Розанової, шкала суб'єктивного благополуччя Г. Перуе-Баду (адаптація М.В. Соколовой), авторська анкета-паспортника.

Результати дослідження. У статті на основі емпіричного дослідження встановлено позитивні та негативні статистично значущі зв'язки між трьома групами психологічних характеристик організації (внутрішньоорганізаційними; які відображають взаємодію організації та персоналу; організаційно-функціональними) і окремими типами менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін.

Висновки. Врахування виявлених закономірностей може сприяти психологічному забезпеченню

розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освіти.

Ключові слова: освітні організації, менеджери освітніх організацій, типи менеджерів освіти, традиційні стилі управління, інноваційні стилі управління, психологічні характеристики організації.

Клочко Алла. Типы менеджеров образовательных организаций по их отношениям к изменениям: связь с характеристиками организации

Введение. Модернизация образования актуализирует проблему учета психологических характеристик образовательных организаций, которые могут способствовать развитию инновационных стилей управления, присущих определенным типам менеджеров образования.

Цель исследования: исследовать связь между психологическими характеристиками организации и типами менеджеров образовательных организаций по их отношению к изменениям.

Методы исследования. Опросники «Как Вы относитесь к изменениям?» К. Фрайлингера и И. Фишера, «Как развивается Ваша организация?» В. Зигерта, Л. Ланге, (модификация Л. Карамушки), методика «Оценка удовлетворение работой» В.О. Розановой, шкала субъективного благополучия Г. Перуе-Баду (адаптация М.В. Соколовой), авторская анкет-паспортчика.

Результаты исследования. В статье на основе эмпирического исследования установлены положительные и отрицательные статистически значимые связи между тремя психологическими характеристиками организации (внутриорганизационными; отражающими взаимодействие организации и персонала; организационно-функциональными) и отдельными типами менеджеров образовательных организаций по их отношению к изменениям.

Выводы. Учет выявленных закономерностей может способствовать психологическому обеспечению развития инновационных стилей управления у менеджеров образования.

Ключевые слова: образовательные организации, менеджеры образовательных организаций, типа менеджеров образования, традиционные стили управления, инновационные стили управления, психологические характеристики организации.

Вступ. Стрімке прискорення темпів суспільного розвитку, глобалізація, зміна парадигм, систем цінностей перетворюють освітню організацію сьогодні в епіцентр інноваційних змін.

Аналіз літератури показує, що проблема управління інноваційними змінами в організаціях, зокрема в освітніх, знайшла відображення в працях зарубіжних (Бишоп, &Тейлор, 2002; Стюарт, 2001; Фрайлингер, & Фишер, 2002) та вітчизняних (Даниленко, 2002; Калініна, Карамушка, Сорочан, & Шиян, 2011; Карамушка, &Толков, 2013) науковців.

Важливу роль у процесі введення змін в освітніх організаціях можуть відігравати інноваційні стилі управління менеджерів освіти. Згідно з нашим підходом (Клочко, 2017) *інноваційні стилі управління* являють собою систему методів, прийомів, способів здійснення управлінської діяльності відповідно до інноваційних завдань, які виникають сьогодні в організації: реалізація не лише власне управлінських (адміністративних) завдань, але і лідерських завдань; здатність впроваджувати інноваційні підходи в управлінні; здатність створювати команди та працювати в командах; уміння гармонійно поєднувати інтереси організації та працівників; здатність керівника продовжувати власний саморозвиток тощо. Окрім характеристик менеджерів, які, як доведено в наших попередніх дослідженнях (Клочко, 2020), можуть впливати на використання менеджерами інноваційних стилів управління в процесі ведення змін, суттєве значення можуть відігравати і психологічні характеристики освітніх організацій. Ця проблема, наскільки нам відомо, є недостатньо дослідженою в літературі.

Виходячи із актуальності та недостатньої розробки проблеми, нами визначено наступну **мету дослідження:** проаналізувати зв'язок між психологічними характеристиками організації і типами менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін.

Завдання дослідження:

1. Визначити типи менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін.
2. Проаналізувати зв'язок між внутрішньоорганізаційними характеристиками організації та типами менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін.

3. Проаналізувати зв'язок між характеристиками організації, які відображають взаємодію персоналу і організації, та типами менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін.

4. Проаналізувати зв'язок між організаційно-функціональними характеристиками організації та типами менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін.

Відповідно до завдань було визначено *чотири етапи дослідження*.

Методи та організація дослідження. Дослідження типів менеджерів освітніх організацій (у контексті ставлення до змін) здійснювалося за допомогою опитувальника «Як Ви ставитесь до змін?» К. Фрайлінгера та І. Фішера (Фрайлінгер & Фишер, 2002). Опитувальник дає можливість виділити такі типи менеджерів освіти: «традиціоналіст», «реаліст», «вільнодумець».

Методика «Як розвивається Ваша організація?» В. Зігерта, Л. Ланге (модифікація Л.М. Карамушки) (Карамушка, 2009) спрямована на визначення показників організаційного розвитку освітніх організацій («організаційна зрілість», «проблемність організаційного розвитку» та «організаційний розвиток»).

Для вивчення задоволеності роботою було використано методику «Оцінка задоволення роботою» В.О. Розанової (Райгородский, 2007).

Шала суб'єктивного благополуччя Г. Перуе-Бадю (адаптація М.В. Соколової) (Соколова, 1996) застосовувалась для вивчення особливостей прояву суб'єктивного благополуччя менеджерів освіти, що містить показники, які стосуються роботи, емоційної сфери, взаємодії з іншими людьми, стану здоров'я та загальний показник суб'єктивного благополуччя.

Організаційно-функціональні чинники досліджувались за допомогою авторської анкети-паспортички.

Статистична обробка даних здійснювалась із використанням комп'ютерної програми SPSS (версія 13). Використовувались методи описової статистики та кореляційний аналіз.

Вибірка дослідження. Дослідження було проведене серед менеджерів освітніх організацій кількох областей України. В опитуванні взяло участь 1219 менеджерів освіти.

За віковим складом учасники опитування були розподілені наступним 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 менеджерів було 3,8% чоловіків та 93,4% жінок. Щодо сімейного стану, то опитані утворили такі групи: неодружені (незаміжні) – 27,9%, одружені (заміжні) – 71,7%. У 78,8% опитаних є діти, в 21,2% дітей немає.

В освітніх організаціях опитані займали такі посади: заступник керівника закладу освіти – 74,3%, керівники – 25,7%. Опитані мають наступний рівень освіти: загальну середню та середню спеціальну освіту – 6,8%, вищу – 92,0%. Щодо типу освіти учасники розділилися наступним чином: гуманітарна – 59,6%, юридично-економічна – 3,1%, технічно-природнична – 18,5%. Загальний трудовий стаж у менеджерів складає: 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 наступним 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». За наявністю відзнак 35,2% опитаних мають відзнаки МОН України, 64,6% – інші відзнаки.

Результати дослідження та їх обговорення.

На *першому етапі дослідження* було визначено типи менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін.

На основі проведеного дослідження була виявлена кількісна вираженість типів менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін: «Реаліст» (46,9%), «Традиціоналіст» (36,6%), «Вільнодумець» (12,2%). Як бачимо, найбільше представленим є такий тип менеджерів освіти, як «реаліст», який було зафіксовано майже у половини опитаних. Далі слідує такий тип освітніх менеджерів, як «традиціоналіст», який притаманний трохи

більше ніж третині опитаних. І тип «вільнодумець» виявлено у зовсім невеликої кількості опитаних.

З урахуванням наявних у літературі розробок (Карамушка, 2008; Karamushka, & Ivkin, 2015)) можна говорити про певні психологічні характеристики вказаних типів менеджерів освіти, доповнюючи їх нашими уявленнями про притаманні їм стилі управління (традиційні чи інноваційні).

Зазначимо, що до типу «Традиціоналісти» належать менеджери освітніх організацій, яких непокоять зміни й навіюють на них страх. Менеджери освіти, які належать до цього типу, поважають старі порядки тому, що їм потрібні непохитні правила, щоб відчувати себе захищеним. Вони з радістю плекають традиційні цінності з тієї самої причини. Тобто можна говорити, що ця група менеджерів реалізує *традиційні стилі управління*.

До типу «Реалісти» належать менеджери освіти, які реалістично оцінюють зміни: що повинно бути, то повинно бути. Менеджери цієї групи дотримуються даного правила навіть тоді, коли ці зміни пов'язані з болісними розставаннями та звичками. Такі менеджери освіти йдуть «у ногу» з часом, проте, роблять зміни тільки такого типу, які здаються виправданими. Інновації вони вводять не різко, а послідовно, пристосовуючи їх до мінливих умов довкілля. Отже, це свідчить про те, що дана група менеджерів реалізує *інноваційні стилі управління*.

Для менеджерів освіти типу «Вільнодумці» зміни означають радість життя. Вони не дуже поважають традиції та звичаї, а застарілі структури та ідеї навівають на них нудьгу, що може 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 упродовж усього життя щось переробляти. Отже, скоріше за все, можна говорити про те, що даний тип менеджерів використовує «*ультраінноваційні стилі управління*» (Клочко, 2020).

Таблиця 1

Рівні розвитку типів менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін (у % від загальної кількості опитаних)

Типи менеджерів освітніх організацій	Рівні розвитку		
	Високий	Середній	Низький
«Реалісти»	46,9	33,5	19,5
«Традиціоналісти»	36,6	35,7	27,6
«Вільнодумці»	12,2	24,5	63,2

На *другому етапі* вивчався зв'язок між внутрішньоорганізаційними характеристиками організації та типами менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін.

Базуючись на розробках Л.М. Карамушки (Карамушка, 2008; Карамушка, 2009), до таких характеристик нами було віднесено такі показники організаційного розвитку: «організаційна зрілість», «проблемність організаційного розвитку» та «організаційний розвиток».

Як видно із *табл. 2*, у процесі дослідження виявлено позитивний статистично значущий зв'язок між такими показниками, як «організаційна зрілість» ($r_s = 0,081$; $p < 0,01$) та «організаційний розвиток» ($r_s = 0,091$; $p < 0,01$) та менеджерами освіти, які належать до *типу «Реалісти»*. Однак, як свідчать отримані дані, констатовано негативний статистично значущий зв'язок між показником «проблемність організаційного розвитку» і менеджерами освіти, які входять до цього типу ($r_s = -0,081$; $p < 0,01$). Тобто мова йде про те, що підвищення в організації показників організаційного розвитку та зниження показників проблемності розвитку сприяє збільшенню кількості менеджерів освіти, що входять до типу «Реалісти», які, як уже зазначалось вище, реалізуються інноваційні стилі управління.

Таблиця 2

Зв'язок між показниками організаційного розвитку і типами менеджерів освітніх організацій, (r_s)

Рівні розвитку	Типи менеджерів освітніх організацій		
	«Традиціоналісти» (використовують традиційні стилі управління)	«Реалісти» (використовують інноваційні стилі управління)	«Вільнодумці» (використовують «ультраінноваційні» стилі управління)
Організаційна зрілість	0,036	0,081**	-0,073*
Проблемність організаційного розвитку	-0,036	-0,081**	0,073*
Рівні організаційного розвитку	0,043	0,091**	-0,061*

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

Разом із тим, у процесі дослідження встановлена прямо протилежна закономірність стосовно менеджерів освіти, які належать до типу «Вільнодумці» (табл. 2). Це проявляється в тому, що констатовано негативний статистично значущий зв'язок між такими показниками, як «організаційна зрілість» ($r_s = -0,073$; $p < 0,05$) та «організаційний розвиток» ($r_s = -0,061$; $p < 0,05$), та менеджерами, які входять до типу «Вільнодумці». Однак, результати дослідження свідчать про наявність позитивного статистично значущого зв'язку між показником «проблемність організаційного розвитку» і менеджерами освіти, які входять до типу «Вільнодумець» ($r_s = 0,073$; $p < 0,05$). Таким чином, можна говорити про те, що кількість менеджерів, яких включено до типу «Вільнодумці», збільшується, тоді, коли зростає проблемність організаційного розвитку, а при збільшенні показників організаційної зрілості та організаційного розвитку в цілому вона, навпаки, зменшується. Тобто «Вільнодумці» активізуються тоді, коли зростає проблемність у розвитку організації. Це, як нам здається, підтверджує нашу ідею щодо «ультраінноваційності» стилів управління, які притаманні менеджерам, що належать до типу «Вільнодумець» (Клочко, 2020).

Зазначимо, що у дослідженні не виявлено статистично значущого зв'язку між показниками організаційного розвитку і менеджерами, які входять до типу «Традиціоналісти».

У цілому дослідження показано, що певний рівень організаційного розвитку (наявність «організаційної зрілості» і «проблемності організаційного розвитку») можуть сприяти проявам інноваційних та «ультраінноваційних» стилів управління, однак, не пов'язані із проявами традиційних стилів управління.

На *третьому етапі* вивчався зв'язок між характеристиками організації, які відображають взаємодію персоналу і організації, та типами менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін.

Зазначимо, що до психологічних характеристик, які відображають взаємодію організації та особистості менеджерів, нами віднесено: *задоволеність роботою та суб'єктивне благополуччя*.

Результати дослідження показали, що існує позитивний статистично значущий зв'язок між *задоволеністю менеджерів роботою* і менеджерами, які належать до типу «Реалісти» ($r_s = 0,062$; $p < 0,01$) (табл.3). Суть цього зв'язку полягає в тому, що в міру зростання задоволеністю роботою кількість менеджерів, яких включено до типу «Реалісти», і які використовують інноваційні стилі управління, як було зазначено вище, зростає. Щодо інших типів менеджерів («Традиціоналісти», «Вільнодумці»), то тут статистично значущих зв'язків між задоволеністю роботою і цими стилями не виявлено, що свідчить, очевидно, про те, що ці стилі управління не є «чутливими» до впливу задоволеності роботою.

Таблиця 3

Зв'язок між задоволеністю менеджерів роботою і типами менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін, (r_s)

Задоволеність роботою	Типи менеджерів освітніх організацій		
	«Традиціоналісти» (використовують традиційні стилі управління)	«Реалісти» (використовують інноваційні стилі управління)	«Вільнодумці» (використовують «ультраінноваційні» стилі управління)
	0,056	0,062*	0,046

* $p < 0,05$

Що стосується *суб'єктивного благополуччя*, то отримані результати говорять про наявність позитивного статистично значущого зв'язку між більшістю його показників, таких як «ступінь задоволеності повсякденною роботою» ($r_s = 0,071$; $p < 0,05$), «зміна настрою» ($r_s = 0,143$; $p < 0,01$), «значущість соціального оточення» ($r_s = 0,089$; $p < 0,01$) та загальним показником суб'єктивного благополуччя ($r_s = 0,103$; $p < 0,01$) і менеджерами освіти, які належать до типу «Реалісти» (табл. 4). Тобто можна стверджувати, що із підвищенням показників суб'єктивного благополуччя збільшується кількість менеджерів, які належать до типу «Реалісти».

Таблиця 4

Зв'язок між показниками суб'єктивного благополуччя і типами менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін (r_s)

Показники суб'єктивного благополуччя	Типи менеджерів освітніх організацій		
	«Традиціоналісти» (використовують традиційні стилі управління)	«Реалісти» (використовують інноваційні стилі управління)	«Вільнодумці» (використовують «ультраінноваційні» стилі управління)
<i>1. Показники, які стосуються роботи:</i>			
напруженість і чутливість	0,002	-0,027	0,006
ступінь задоволеності повсякденною діяльністю	0,020	0,071*	-0,030
<i>2. Показники, які стосуються емоційної сфери:</i>			
ознаки, що супроводжують основну психоемоційну симптоматику	-0,006	-0,053	0,036
зміни настрою	0,051	0,143**	0,039
<i>3. Показники, які стосуються взаємодії з іншими людьми:</i>			
значущість соціального оточення	0,036	0,089**	-0,003
<i>4. Показники, які стосуються стану здоров'я:</i>			
самооцінка здоров'я	-0,022	0,049	0,017
Загальний показник суб'єктивного благополуччя	0,021	0,103**	-0,006

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

У цілому, результати цього етапу засвідчили наявність як позитивного, так і негативного, зв'язку між типами менеджерів освітніх організацій відповідно до особливостей вираженості в них традиційних та інноваційних стилів управління (у контексті ставлення до змін) та психологічними характеристиками, які відображають взаємодію організації та особистості менеджерів (задоволеність роботою, суб'єктивне благополуччя).

На **четвертому етапі** вивчався зв'язок між організаційно-функціональними характеристиками організації та типами менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін.

До організаційно-функціональних характеристик організації нами, з урахуванням наявних у літературі розробок (Карамушка, 2013), віднесено такі характеристики: тип навчального закладу, місце розташування організації, термін існування організації, кількість осіб, які працюють в організації, кількість дітей, які навчаються у закладі, статус організації в освітній системі міста (області).

Як свідчать дані, які наведено в *табл. 5*, існує *негативний статистично значущий зв'язок між терміном існування організації і менеджерами, які належать до типу «Вільнодумці»* ($r_s = -0,063$; $p < 0,05$). Суть цього зв'язку полягає в тому, що зі збільшенням терміну існування організації кількість менеджерів освіти, які входять до типу «Вільнодумці», зменшується. Очевидно, можна говорити про те, що в новостворених закладах менеджери освіти думають нестандартно, нетрадиційно, застосовують новітні технології, що обумовлює частіше використання інноваційних стилів управління.

Таблиця 5

Зв'язок між організаційно-функціональними характеристиками організацій і типами менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін, (r_s)

Організаційно-функціональні чинники	Типи менеджерів освітніх організацій		
	«Традиціоналісти» (використовують традиційні стилі управління)	«Реалісти» (використовують інноваційні стилі управління)	«Вільнодумці» (використовують «ультраінноваційні» стилі управління)
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, які навчаються у закладі	-0,017	0,025	-0,008
Статус організації в освітній системі міста (області)	-0,037	0,049	0,030

* $p < 0,05$

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

Отже, результати цього етапу дослідження говорять про те, що організаційно-функціональні характеристики освітніх організацій значно менше впливають на використання інноваційних стилів управління в процесі введення змін, порівняно з такими характеристиками організацій, як психологічні і такі, що відображають взаємодію персоналу і організації.

Висновки. Таким чином, у процесі дослідження виявлено позитивні та негативні статистично значущі зв'язки між трьома групами психологічних характеристик організації (внутрішньоорганізаційними; які відображають взаємодію організації та персоналу; організаційно-функціональними) і окремими типами менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін («Реалісти» та «Вільнодумці»).

Урахування виявлених закономірностей сприяє психологічному забезпеченню розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освіти в процесі введення змін.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в дослідженні зв'язку стилів управління менеджерів освітніх організацій («лідерських» чи «адміністративних») із характеристиками організацій та персоналу.

Література

1. Бишоп, С., & Тейлор, Р. (2002). *Тренинг изменений в организации*. 2-е междунар. изд. Санкт-Петербург: Питер.
2. Даниленко, Л. І. (2006). *Інноваційний освітній менеджмент*: навч. посіб. К.: Главник.
3. Калініна, Л., Карамушка, Л., Сорочан, Т., & Шиян, Р. (2011). *Освітній менеджмент в умовах змін*: навч. посібник; за заг. ред. В. Олійника, Н. Протасової. Луганськ: Резніков В. С.
4. Карамушка, Л.М. (2009). Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку. *Актуальні проблеми психології, 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, 24. 196–208.
5. Карамушка, Л.М., & Толков, О.С. (2013). *Формування психологічної готовності персоналу вищої школи до діяльності в умовах соціально-економічних змін*: монографія. Кам'янець-Подільський: Медобори-2006.
6. Ключко, А.О. (2017). Теоретичні аспекти дослідження стилю управління в керівників освітніх організацій. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 47. 29–33.
7. Ключко, А.О. (2020). Типи менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін: зв'язок з особистісними, організаційно-професійними та соціально-демографічними характеристиками *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 57. 39–44.
8. *Психологія діяльності організацій в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій)* (2008): монографія / за наук. ред. Л. М. Карамушки. Київ: Педагогічна думка.
9. Райгородский, Д. Я. (2007). *Психодиагностика персонала. Методика и тесты, 1*. Москва: Бахрах-М.
10. Соколова, М.В. (1996). *Шкала субъективного благополучия*. Ярославль: НВЦ «Психодиагностика».
11. Стюарт, Дж. (2001). *Тренинг организационных изменений*. Санкт-Петербург: Питер.
12. Фрайлингер, К., & Фишер И. (2002). *Управление изменениями в организации*. Москва: Книгописная палата.
13. Karamushka, L., & Ivkin, V. (2015). Staff attitudes to change: relationship with the educational institution's organizational culture type. *Psychoprevention Studies*, 4. P. 1–2.

References

1. Bishop, S., & Tejlror, R. (2002). *Trening izmenenij v organizacii [Organizational change-making taining]*. 2-e mezhhdunar. izd. Sankt-Petersburg: Piter [in Russian].
2. Danylenko, L. I. (2006). *Innovatsiyni osvittii menedzhment [Innovative educational managemen]*. Kiev: Hlavnuk [in Ukrainian].
3. Kalinina, L., Karamushka, L., Sorochan, T., & Shyian, R. (2011). *Osvitnii menedzhment v umovakh zmin [Education management in the conditions of changes]*; za zah. red. V. Oliinyka, N. Protasovoi. Luhansk: Rieznikov, V. S. [in Ukrainian].
4. Karamushka, L.M. (2009). *Dyzain doslidzhennia ta diahnostychnyi instrumentarii dlia vyvchennia psykholohichnykh osoblyvostei orhanizatsiinoho rozvytku [Research design and diagnostic tools for studying psychological features of organizational development]*. *Aktualni problemy psykholohii, 1: Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia*: zb. nauk. prats Instytutu psykholohii im. G.S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky, 24. 196–208 [in Ukrainian].
5. Karamushka, L.M., & Tolkov, O.S. (2013). *Formuvannia psykholohichnoi hotovnosti personalu vyshchoi shkoly do diialnosti v umovakh sotsialno-ekonomichnykh zmin [Formation of higher education staff's psychological readiness to work in conditions of socio-economic changes]*. Kamianets-Podilsk: Medobory-2006 [in Ukrainian].

6. Klochko, A.O. (2017). Teoretychni aspekty doslidzhennia stylu upravlinnia v kerivnykiv osvitnikh orhanizatsii [Theoretical aspects of studying of educational organization heads' management styles]. *Aktualni problemy psykholohii* : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 47. 29–33 [in Ukrainian].
7. Klochko, A.O. (2020) Typy menedzheriv osvitnikh orhanizatsii za yikhnim stavlenniam do zmin: zviazok z osobystisnymi, orhanizatsiino-profesiinymy ta sotsialno-demohrafichnymy kharakterystykamy [Types of educational organization managers in relation to their attitudes towards change: relationship with personal, organizational-professional and socio-demographic characteristics]. *Aktualni problemy psykholohii*: zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 57. 39–44 [in Ukrainian].
8. *Psykholohiia diialnosti orhanizatsii v umovakh sotsialno-ekonomichnykh zmin (na materialy osvitnikh orhanizatsii)* [Psychology of activity of the organization in the conditions of social and economic changes (an example of educational organizations)] (2008), za nauk. red. L. M. Karamushky. Kyiv: Pedahohichna dumka [in Ukrainian].
9. Rajgorodskij, D. Ja. (2007). *Psihodiagnostika personala. Metodika i testy* [Psychological assessment of staff. Methods and tools], 1. Moscow: Bahrah-M [in Russian].
10. Sokolova, M.V. (1996). *Shkala sub'ektivnogo blagopoluchija* [Subjective well-being scale]. Yaroslavl: NVC «Psihodiagnostika» [in Russian].
11. Stjuart, Dzh. (2001). *Trening organizacionnykh izmenenij* [Organizational change training]. Sankt-Petersburg: Piter [in Russian].
12. Frajlinger, K., & Fisher I. (2002). *Upravlenie izmenenijami v organizacii* [Change management in the organization]. Moscow: Knigopisnaja palata [in Russian].
13. Karamushka, L., & Ivkin, V. (2015). Staff attitudes to change: relationship with the educational institutions organizational culture type. *Psychoprevention Studies*, 4. P. 1–2.

Alla Klochko. Types of educational organization managers in relation to their attitudes towards change: the relationship with the organization's characteristics.

Introduction. Modernization of education highlights the role of educational organizations' psychological characteristics in promoting the development of innovative management styles used by educational organization managers.

Aim: to analyze the relationship between educational organizations' psychological characteristics and the types of educational organization managers in relation to their attitudes to change.

Methods. K. Freilinger and I. Fischer "How Do You Feel About Change?", V. Siegert and L. Lange "How Is Your Organization Developing?" (modified by L.M. Karamushka), V.O. Rozanov "Assessment of Job Satisfaction", G. Perue-Badu Subjective Well-Being Scale (adapted by M.V. Sokolova), and a questionnaire-passport developed by the author.

Results. The empirical research conducted by the author found positive and negative statistically significant relationships between the three groups of psychological characteristics of the educational organization (intra-organizational, organization-and-staff interaction relevant, and organizational-functional) and certain types of educational organization managers in relation to their attitudes towards change.

Conclusions. The findings can facilitate the development of innovative management styles used by education organization managers.

Key words: educational organizations, educational organization managers, types of educational managers, traditional management styles, innovative management styles, psychological characteristics of the organization.

Відомості про автора

Клочко Алла Олексіївна, кандидат педагогічних наук, доцент, науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Klochko, Alla Oleksiyivna, PhD, associate professor, postgraduate student of Laboratory of Organizational And Social Psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: klochko_alla@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6631-2638>

Отримано 14 жовтня 2020 р.
Рецензовано 16 листопада 2020 р.
Прийнято 20 листопада 2020 р.