

potential of the individual and the needs of stakeholder, is disclosed. The different visions of the components and the tasks of psychological support by the scientists are presented. Integral elements of psychological support of professional activity of management agencies and subdivisions of the MIA of Ukraine, namely professional and psychological selection and training are characterized. The directions for the implementation of psychological support of the professional activities of the head of agencies and subdivisions of the MIA of Ukraine are defined. There have been indicated the principles for the implementation of psychological support of the professional activity of the head of agencies and subdivisions of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, the most efficient technology for organizational implementation of psychological support and the importance of its implementation of a proactive approach, which is based on the idea of prevention of professional and psychological problems and is based on the principles of humanistic psychology.

Key words: psychological support, professional activity, head, management, method, process, result, professional and psychological selection, professional and psychological training, proactive approach.

Received October 21, 2014

Revised November 18, 2014

Accepted December 04, 2014

УДК 159.92: 378.036:37.04

О.І. Бондарчук

bei.07@mail.ru

Організаційно-професійні особливості самоєфективності керівників освітніх організацій

Bondarchuk O.I. The organizational and professional features of self-efficacy of managers of educational organizations / O.I. Bondarchuk // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University, G.S. Kostyuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / scientific editing by S.D.Maksymenko, L.A.Onufrieva. – Issue 27. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2015. – P. 57–69.

О.І. Бондарчук. Організаційно-професійні особливості самоєфективності керівників освітніх організацій. У статті наведено результати емпіричного дослідження організаційно-професійних особливостей самоєфективності керівників освітніх організацій. Досліджено самоєфектив-

ність керівників освітніх організацій. Виявлено недостатній рівень самоефективності для переважної більшості управлінців. Встановлено, що соціальна самоефективність жінок-управлінців вища, 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 менша, особливо у керівників чоловічої статі.

Виявлено, що самоефективність керівників закладів нового типу вища 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.

Е.И. Бондарчук. Организационно-профессиональные особенности самооффективности руководителей образовательных организаций. В статье приведены результаты эмпирического исследования организационно-профессиональных особенностей самооффективности руководителей образовательных организаций. Исследована самооффективность руководителей образовательных организаций. Выявлен недостаточный уровень самооффективности для подавляющего большинства управленцев. Установлено, что социальная самооффективность женщин-управленцев выше, чем у мужчин.

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

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

Выведено, что самооффективность руководителей учреждений нового типа выше, чем у руководителей традиционных учебных заведений.

Определена преимущественная ориентация руководителей на консервативные типы организационной культуры, особенно руково-

дителей традиционных общеобразовательных учебных заведений. Показано, что количество руководителей, ориентированных на консервативные типы организационной культуры в будущем, растёт.

Выявлены особенности самооффективности руководителей образовательных организаций в зависимости от их ориентации на определённый тип организационной культуры. Констатирован высокий уровень самооффективности руководителей образовательных организаций, ориентированных на прогрессивный тип организационной культуры, особенно у управленцев мужского пола.

Признана целесообразность содействия развитию самооффективности управленцев в условиях последипломного образования.

Ключевые слова: руководитель образовательной организации, организационная культура, самооффективность; адхократическая культура, клановая культура, рыночная культура, иерархическая культура, тип учебного заведения.

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 управлінців. 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 управлінців 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 і суперечливих умовах ринкової економіки, та 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 щоразу, 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, досягати 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. Гібсон [6], А. Занковський [6], К. Камерон [7], І. Ладанов [10], Е. Шейн [16]), у тому числі, в 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. Куїнна «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, в 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 випливає з даних, наведених у табл. 1, рівень діяльнісної самоефективності керівників освітніх організацій дещо вищий, ніж соціальної (7,8 і 7,5 балів у середньому, відповідно). При цьому самоефективність жінок-управлінців вища, 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 нижчою 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 зменшується, особливо у керівників чоловічої статі ($p < 0,01$).

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

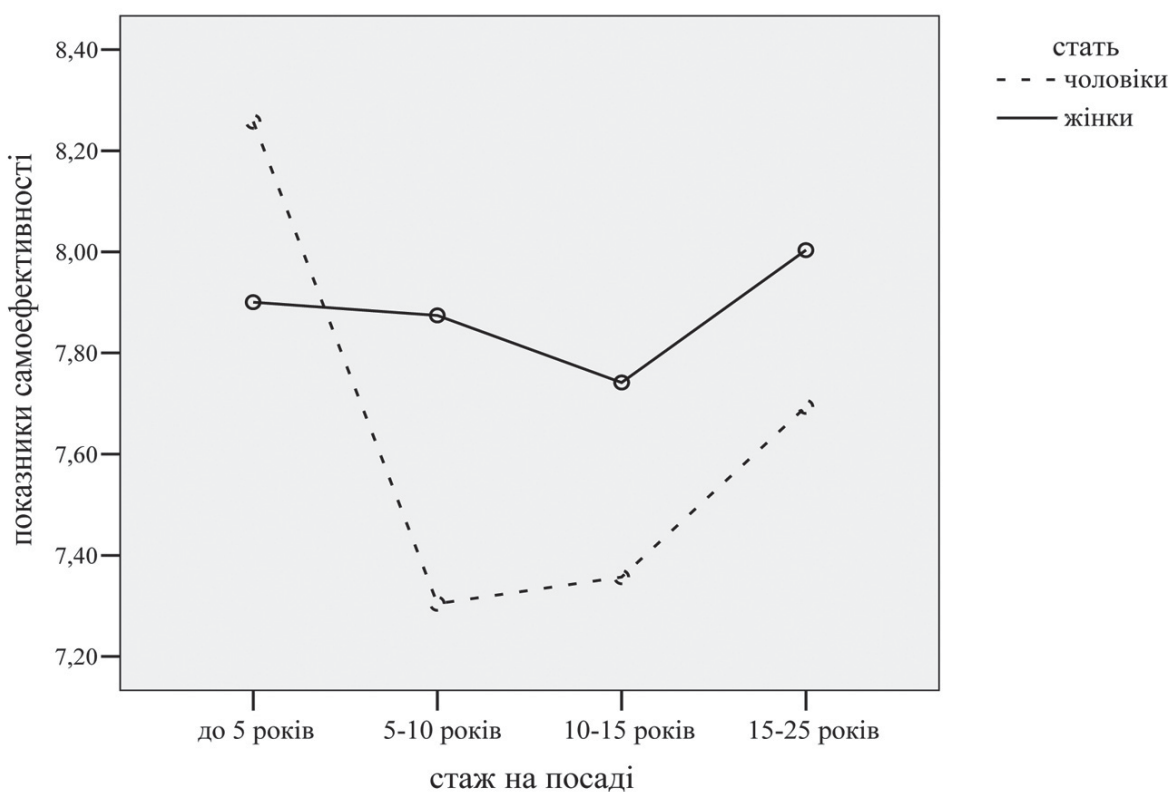


Рис. 1. Особливості самоєфективності керівників освітніх організацій залежно від стажу управлінської діяльності

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 та політика. Заохочується ретельність і ефективність.

В умовах ринкової культури (культури конкуренції) організація сконцентрована на зовнішніх факторах і результатах, потребі в стабільності й керованості (контролі). 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 такі 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 і 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 в 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 органі-

зацій 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 самоефективності більше орієнтовані на прогресивні типи культур, натомість чоловіки з низькою самоефективністю – на консервативні типи культур ($p < 0,01$). У жінок подібні статистично значущі відмінності у показниках самоефективності виявлено лише для кланової культури.

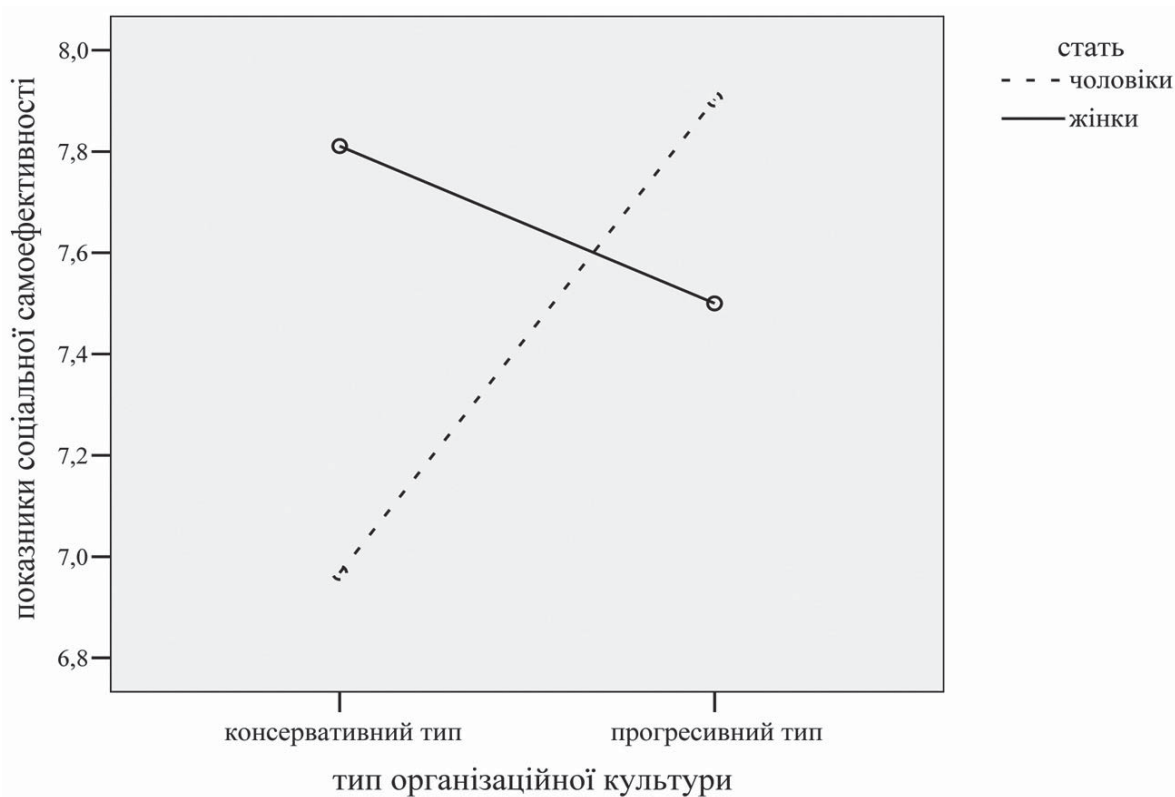


Рис. 2. Особливості соціальної самоефективності керівників освітніх організацій різної статі залежно від орієнтації на тип організаційної культури

Щодо діяльнісної самоефективності статистично значущих відмінностей у її показниках залежно від орієнтації, то досліджуваних на певний тип організаційної культури не виявлено.

Це дозволяє припустити, що самоефективність відіграє особливу роль для організаційних культур, орієнтованих на внутрішні фактори (ієрархічну та кланову).

Висновки. Виявлено недостатній рівень самоефективності для переважної більшості управлінців, при цьому соціальна самоефективність жінок-управлінців вища, 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 менша, особливо у керівників чоловічої статі.

Виявлено, що самоефективність керівників закладів нового типу вища, 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 за-

- кладів 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 імені Г.С. Костюка НАПН 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.

Spysok vykorystanyh dzherel

1. Bandura A. *Teoryja socyal'nogo nauchenyja* / Al'bert Bandura; per. s angl. – SPb. : Evrazyja, 2000. – 320 s.
2. Bondarchuk O. I. *Social'no-psyhologichni osnovy osobystisnogo rozvytku kerivnykiv zagal'noosvitnih navchal'nyh zakladiv u profesijnij dijal'nosti : monografija* / O. I. Bondarchuk. – K. : Nauk. svit, 2008. – 318 s.
3. Bojarinceva A. V. *Motivacionno-kognitivnye harakteristiki lichnosti molodogo predprinimatelja : dis.... kand. psihol. nauk : 19.00.01* / A. B. Bojarinceva. – M., 1995. – 249 s.
4. Gibson Dzh. L. *Organizacii: povedenie, struktura, processy : uchebnyk dlja vuzov* / Dzhhejms L. Gibson, Dzhon Ivancevich, Dzhhejms H. Donnell-ml. ; per. s angl. – M. :Infra-M, 2000. – 662 s. – (Univ. ucheb.).
5. Derkach A.A. *Akmeologija: ucheb. posobie* / A. A. Derkach, V. G. Zazykin. – SPb. : Piter, 2003. – 256 s.
6. Zankovskij A. *Organizacionnaja psihologija: ucheb. posobie dlja vuzov* / A. Zankovskij. – 2-e izd. – M. : Flinta: MPSI, 2002. – 648 s.
7. Kameron K. *Diagnostika i izmenenie organizacionnoj kul'tury* / K. Kameron, R. Kuinn; per. s angl.; pod red. I. V. Andreevoj. – SPb. : Piter, 2001. – 320 s.

8. Karamushka L. M. «Progresyvni» ta «konservatyvni» typy organizacijnoi' kul'tury: porivnjaj'nyj analiz organizacijnoi' kul'tury zagal'noosvitnih navchal'nyh zakladiv tradycijnogo ta innovacijnogo typiv / L. M. Karamushka, A. M. Shevchenko // Aktual'ni problemy psichologii' : zb. nauk. prac' Instytutu psichologii' imeni. G.S. Kostjuka NAPN Ukrai'ny; za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. – Alchevs'k : LADO, 2014. – S. 15–20.
9. Karamushka L. M. Psichologija osvith'ogo menedzhmentu : navch. posibnyk / L. M. Karamushka. – K. : Lybid', 2004. – 424 s.
10. Ladanov Y. A. Socyokul'tura organyzacyy / Y. A. Ladanov // Organyzacyonnoe povedenye : [hrestomatyja] / [red.-sost. D. Ja. Rajgorodskij]. – Samara : Bahrah-M, 2006. – S. 120–168).
11. Majers D. Socyal'naja psichologija / D. Majers ; per. s angl. V. Gavrylova, S. Shpak, S. Melenovskoj [y dr.]. – SPb. : Pyter Kom, 1998. – S. 225–267.
12. Serkis Zh. V. Pro organizacijnu kul'turu zakladu osvity / Zh. V. Serkis // Praktychna psichologija ta social'na robota. – № 9–10. – 2002. – S. 4–9.
13. Shevchenko A. M. Psichologichni osoblyvosti rozvytku organizacijnoi' kul'tury zagal'noosvitnih navchal'nyh zakladiv : avtoref.....kand. psichol n. : spec. : 19.00.10 – organizacijna psichologija; ekonomichna psichologija/ A. M. Shevchenko; Instytut psichologii' imeni G. S. Kostjuka NAPN Ukrai'ny. – 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 R. R. Managing Cultural Differences / R. R 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). – R. 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.

O.I. Bondarchuk. The organizational and professional features of self-efficacy of managers of educational organizations. The article deals with results of the empirical study of the organizational and professional features of self-efficacy of managers of educational organizations. The self-efficacy of heads of educational organizations is studied. The insufficient level of self-efficacy for most managers is found. The social self-efficacy of female managers is established to be higher than men.

The features of self-efficacy of heads of educational organizations depending on the length of service, type of school and orientation to a certain type of organizational culture are established. According to the results of dispersive analysis it is stated that with the increasing of length of managers' service their self-efficacy is less, especially in the male leaders.

The self-efficacy of managers of a new type of educational institutions is revealed to be higher than self-efficacy of heads of traditional educational institutions.

The preferred orientation of leaders is found to be on educational institutions of 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 of heads of educational organizations depending on orientation to a certain type of organizational culture are defined. The higher levels of self-efficacy are stated to be in the managers of educational organizations oriented on progressive type of organizational culture, especially in male leaders.

The expediency of promoting managers' self-efficacy development is considered in conditions of postgraduate education.

Key words: head of educational organization, organizational culture, self-efficacy; adhocratic culture, clan culture, market culture, hierarchical culture, type of educational institution.

Received October 22, 2014

Revised November 19, 2014

Accepted December 06, 2014