

DOI 10.15293/1813-4718.2005.10

УДК 159.964

Андронникова Ольга Олеговна

Кандидат психологических наук, доцент, декан факультета психологии, Новосибирский государственный педагогический университет, andronnikova_69@mail.ru, ORCID 0000-0002-1756-7682, Новосибирск

Перевозкина Юлия Михайловна

Кандидат психологических наук, доцент, заведующий кафедрой практической и специальной психологии, Новосибирский государственный педагогический университет, per@bk.ru, ORCID 0000-0003-4201-3988, Новосибирск

Ветерок Екатерина Владимировна

Кандидат психологических наук, доцент кафедры практической и специальной психологии, Новосибирский государственный педагогический университет, severus.snegg.1997@gmail.com, ORCID 0000-0003-4303-1985, Новосибирск

СТРУКТУРНЫЕ ЗАКОНОМЕРНОСТИ ВИКТИМНО-СТИЛЕВЫХ ПАРАМЕТРОВ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ

Аннотация. Проблема и цель. В статье выявлены структурные закономерности стилей руководства и склонности к виктимному поведению у руководителей мужского и женского пола в образовательных учреждениях. Теоретический анализ научных источников показал, что наибольшее значение для возникновения виктимизации на рабочем месте имеет авторитарный стиль управления, который приводит к значительно большему количеству симптомов психологического стресса у сотрудников. Вместе с тем не обнаружено исследований, посвященных специфике полоролевых характеристик взаимосвязи виктимных параметров и стилей управления в образовательном пространстве, что и послужило целью исследования.

Методология. В соответствии с целью было проведено изучение стиля руководства, управленческих функций и склонности к виктимному поведению у 166 руководителей образовательных организаций г. Новосибирска и г. Кемерово, из них 100 мужчин и 66 женщин. Возрастной диапазон составил $M = 44,2$ лет.

Результаты. Полученные корреляции (критерий г-Спирмена) демонстрируют, что между стилями управления руководителей и параметрами виктимного поведения в женской выборке в два раза больше взаимосвязей, чем в мужской выборке, при этом в первой наблюдается преобладание отрицательных статистически значимых взаимосвязей. Максимальная структурированность и организованность основных виктимно-стилевых параметров руководителей выявлена у женщин в большей степени по сравнению с мужчинами-руководителями.

Заключение. Эффективность управленческой деятельности в сфере высшего образования определяется не только выраженностью стиля управления, но и тем, насколько он связан с полом руководителя, виктимизацией личности и внутренней организованностью структуры их взаимосвязей. Значит, структурные эффекты оказываются более важными и действенными в управленческой деятельности руководителей образовательных организаций.

Ключевые слова: виктимно-стилевые параметры, управленческая деятельность, система образования, структурные закономерности.

Введение в проблему. Эффективность управления организацией часто зависит от характеристик и ролевых предпочтений тех, кто ей руководит. Психологические особенности руководителя, его способность принимать управленческие решения, ценности, выбираемые роли и стили поведения – напрямую определяют эффективность взаимодействия с коллективом, складывающийся стиль взаимодействия и психологическую атмосферу в организации. Однако, несмотря на актуальность вопроса и целый ряд исследований, направленных на выявление детерминант эффективности управленческой деятельности, можно констатировать недостаточную разработанность этой проблемы [1; 5]. Наблюдается нарастающая неоднородность теоретических подходов, выводов исследований, а часто их противоречивость, что приводит к невозможности использования этих исследований в прикладных целях. Практически не изученной остается взаимосвязь виктимных характеристик руководителей с выбираемыми стратегиями поведения и стилями руководства. Это определило актуальность и цель нашего исследования, заключающуюся в выявлении структурных закономерностей стилей руководства и склонности к виктимному поведению у руководителей мужского и женского пола в образовательных учреждениях.

Анализ управленческой деятельности в образовательном пространстве показал следующую специфику освещения этой проблемы в зарубежной и отечественной науке. В частности, исследование Р. Hallinger, J. Ко [9] показало, что в странах Восточной Азии, в том числе в Гонконге, в последние годы реформирование системы образования привело к преобразованию основной роли директоров школ из менеджеров организации в лидеров обучения.

Исторически основные роли руководителей в Азии носили управленческий и политический характер. В большинстве восточноазиатских обществ директор формально находится в школе в качестве представителя правительства. Однако деятельность директоров школ, связанная с управленческим и политическим акцентом, направлена на поддержание стабильности, и поэтому может быть недостаточной для реализации инноваций в образовании. В связи с этим в Восточной Азии подготовка директоров школ была переориентирована на развитие лидерских качеств, что привело к переживанию кризиса профессиональной идентичности у руководителей, которые приходят к пониманию новых ролей, должностных обязанностей и стандартов эффективности. При этом недостаток исследований лидерства в Восточной Азии обуславливает то, что на практике подготовка руководителей основана на результатах исследований из западной литературы по лидерству без учета социокультурного контекста. В последнее десятилетие в исследованиях лидерства в образовании все чаще принимается предположение о том, что успешное школьное лидерство должно изучаться с точки зрения конкретного контекста, поскольку школы встроены в конкретный общественный и институциональный контекст [11].

Структура системы образования Гонконга уникальна даже по сравнению с другими системами образования в Восточной Азии. В частности, наблюдается высокий уровень структурной децентрализации, при этом образовательные услуги предоставляются через органы спонсорства школ, а не через центральное министерство образования. Гонконг традиционно уделяет большое внимание повышению конкурентоспособности за счет образования мирового класса. Р. Hallinger, J. Ко

рассматривают ряд измерений школьного лидерства, в частности: стратегическое направление и политическая среда; обеспечение качества; преподавание, обучение и учебные программы; развитие руководителей и учителей; управление персоналом; управление ресурсами; внешние связи. Данные измерения включают ключевые аспекты лидерства в обучении. Тем не менее эмпирическое исследование показало, что директора школ Гонконга больше ориентированы на соблюдение требований, чем на активную поддержку преподавания и обучения. Работа руководителей школ в Азии состоит в улучшении условий обучения в школе и усилении потенциала сотрудников, чтобы они могли успешно работать и соответствовать основным требованиям.

Исследование U. Quraishi, F. Aziz, T. Vaughan [12] было направлено на изучение лидерства в средних школах Пакистана. Авторы отмечают, что школы представляют собой общественные организации, которые должны играть более глубокую и важную роль в обществе. Они не только развивают академические и технические навыки учащихся, но также развивают интеллектуальные навыки. Руководители школ могут способствовать улучшению преподавания и обучения, создавая положительный этический климат и поощряя оптимистическое саморазвитие у учителей. По мнению авторов, лидерство включает в себя самосознание, прозрачность отношений, сбалансированную обработку, внутреннюю моральную перспективу. Самосознание лидеров рассматривается как признание их собственных сильных и слабых сторон, того, что их мотивирует, и понимание своей собственной природы, когда они общаются и взаимодействуют с другими. Это также включает понимание того, как другие оценивают их лидерство и как они могут влиять на других. Относительная прозрачность относится к раскрытию своего истинного «я» другим,

включая открытый обмен информацией и выражение своих истинных убеждений и чувств. В отличие от лидеров, которые представляют ложное или искаженное «я», настоящие лидеры поддерживают через свою прозрачность доверие среди других. Сбалансированная обработка относится к поведению лидера, характеризующемуся объективным рассмотрением всех важных данных перед принятием решения, включая поведение, которое в меньшей степени подвержено искажению, отрицанию и преувеличению. Это также включает в себя открытость взглядам, противоречащим их глубоко укоренившимся убеждениям. Внутренняя моральная перспектива относится к поведению лидера, которое направляется внутренними моральными принципами и ценностями, противоположными поведению, основанному на внешнем давлении со стороны общества и других организационных требований, что приводит к выраженному принятию решений и поведению, которое согласуется с этими внутренними ценностями.

Исследование U. Quraishi, F. Aziz, T. Vaughan показало, что существует взаимосвязь между лидерством и организационным гражданским поведением, которое является важным индикатором производительности работников, выходящими за рамки официально поставленных задач, чтобы оказать положительное влияние на организационном уровне для поддержания долгосрочной устойчивости и эффективности. Организационное гражданское поведение включает в себя альтруизм и общее согласие. Альтруизм предполагает поведение, которое намеренно и напрямую направлено на помощь другим в решении организационно значимой проблемы или задачи. Общее соответствие означает организацию соблюдения правил другими в определенном профессиональном пространстве. По мнению авторов, лидеры способствуют созданию справедливой и открытой рабочей среды, которая по-

буждает сотрудников к поведению, приносящему пользу организации. В частности, лидеры поощряют гражданское поведение, помогая сотрудникам больше осознавать важность помощи другим и показывая ценность и безопасность открытого обмена информацией. Более того, поощряя открытое общение, привлекая сотрудников и делясь взглядами и чувствами, лидеры способствуют построению реалистичных социальных отношений со своими сотрудниками.

М. Warszevska-Makuch, S. Bedyńska, D. Żołnierczyk-Zreda [14] провели исследование, которое показало влияние параметров управленческой деятельности на психологическое здоровье сотрудников в Польше. По мнению авторов, виктимностилевые параметры руководителей можно рассматривать как повторяющееся, систематическое, негативное поведение, направленное на сотрудников, которые не имеют достаточных ресурсов, чтобы справиться с ситуацией. Проявлением стилевых параметров на рабочем месте являются неоднократные, регулярные домогательства, оскорбление, социальное исключение кого-либо или негативное влияние на чьи-то рабочие задачи. Это нарастающий процесс, в ходе которого сотрудник становится объектом систематических негативных социальных действий. Систематический, продолжительный опыт негативных действий, совершаемых руководителями, может иметь серьезные последствия для психологического и физического здоровья сотрудников (хроническая усталость, бессонница, проблемы с принятием решений, психические расстройства, тревога и депрессия). Продолжительная виктимизация на рабочем месте меняет индивидуальное восприятие не только собственной рабочей среды, но и всей жизни, которая затем воспринимается сотрудниками как полная опасностей и враждебности, что приводит к снижению эффективности и увеличению количества ошибок и несчастных случаев

на производстве. Проблемы с психическим здоровьем приводят к неспособности вести нормальную, здоровую жизнь и к возникновению стресса. Такой дистресс обычно проявляется в форме депрессии, сильного беспокойства, соматического дискомфорта и изменений в социальном функционировании.

Кроме того, виктимизация способствует изменению социального климата и увеличению количества межличностных конфликтов на рабочем месте. Авторы также отмечают, что неудовлетворенность сотрудников стилем руководства, практикуемым в их организации, была одним из организационных факторов, наиболее тесно связанных с виктимизацией на рабочем месте. Анализируя различные типы лидерства, авторы обнаружили, что виктимизация на рабочем месте связана с авторитарным стилем разрешения конфликтов. Этот тип лидерства исключает диалог между руководителем и сотрудниками. Кроме того, виктимизация возникает в организациях, в которых поведение руководителя непредсказуемо и непоследовательно. В этом случае у сотрудников могут быть трудности с осмыслением и прогнозированием поведения руководителя. Также важную роль в виктимизации играет стиль невмешательства, который ведет к отсутствию лидерства. В этом случае лидер оставляет все решения на усмотрение сотрудников, игнорирует их потребности, не реагирует на конфликты между ними и не контролирует выполнение ими своих обязанностей. Этот стиль приводит к созданию стрессовой рабочей среды.

Также авторы выявили те стили руководства, которые препятствуют виктимизации в профессиональной сфере. Одним из таких стилей является стиль руководства, основанный на участии. Он рассматривается как процесс, реализуемый посредством положительных психологических компетенций лидера и других членов организации, ведущий к большему самосо-

знанию и формированию положительного поведения у лидеров и их подчиненных. Стиль руководства, основанный на участии, приводит к росту доверия, а также вовлеченности, удовлетворенности, энтузиазма и благополучия подчиненных. Благополучие сотрудников выражается в хорошей адаптации, удовлетворенности работой и хорошем психическом здоровье. Этот стиль проявляется в организационной справедливости, а не в поддерживающих отношениях между руководителем и сотрудниками. Участие в основном сосредоточено на аспектах, связанных с этикой и моралью руководителя, что не обязательно связано с эмоциональной поддержкой, которую они должны оказывать подчиненным. Социальная поддержка со стороны руководителя и коллег может сыграть важную роль в смягчении негативных последствий виктимизации на рабочем месте для психического здоровья, при этом более важной для благополучия сотрудников является поддержка со стороны коллег, а не со стороны руководителя. Можно предположить, что поддержка со стороны коллег будет эффективным буфером для последствий негативных действий, навязанных руководителем. Результаты этого исследования показывают, что стиль руководства, основанный на участии, в сочетании с социальной поддержкой (особенно со стороны коллег) может представлять собой эффективную профилактику виктимизации на рабочем месте и, следовательно, снизить негативные последствия, связанные с психическим здоровьем работников.

M. Nassar, H. Abdou, N. Mohmoud изучали специфику стилей управления в системе здравоохранения в Египте [10]. Стили управления организацией здравоохранения играют важную роль в содействии расширению прав и возможностей на рабочем месте, а также удовлетворенности работой. Стиль управления включает личностные черты и поведенческие характеристики человека, который может влиять на груп-

повое взаимодействие и достижение целей организации. Авторы выделяют следующие стили управления: авторитарный стиль, авторитетный стиль, консультативный стиль и стиль управления с участием общественности. Авторитарный стиль управления означает, что руководитель не доверяет подчиненным и все решения принимает самостоятельно. При авторитетном стиле управления руководитель доверяет подчиненным и ряд решений делегируется вниз по иерархии. Консультативный стиль управления предполагает, что сотрудникам разрешено принимать определенные решения на более низких уровнях иерархии. Совместный стиль управления указывает на то, что руководитель полностью доверяет подчиненным. Авторы обнаружили, что стили управления напрямую связаны с неудовлетворенностью работой у медсестер, работающих в стационарных отделениях. Медсестры, работавшие в новой больнице Эль-Салама, страдали от жесткой дисциплинарной политики, повышенной нагрузки и стресса из-за двойных усилий при использовании электронных и бумажных карт, что привело к неудовлетворенности медсестер. Также исследование показало, что увольнения медсестер были связаны с такими факторами, как авторитарный стиль управления, увеличение объема работы, отсутствие возможностей для продвижения по службе или продолжения профессионального образования, неудовлетворенность условиями работы.

G. Augustsson, H. Sallah [8] провели исследование специфики лидерства в учебной среде центра досуга в Швеции. Лидерство предполагает влияние на отношения и поведение других. Лидерство иногда описывается как личностные характеристики, а иногда как навыки, поведение, ситуационные подходы, способность мотивировать сотрудников, взаимодействие между лидерами и сотрудниками. Авторы считают, что лидерство представляет собой динамический социальный процесс

влияния, в котором проявления лидерства могут мгновенно меняться между людьми. Соответственно, лидерство – это действие, а не роль или личность. Лидерство в образовательном контексте часто связано с руководством школы, поскольку директор оказывает относительно прямое влияние на школу в форме координации и контроля других, чтобы двигаться к определенным целям. Авторы отмечают, что стиль лидерства относится к набору моделей поведения, основанных на определенных предпосылках, таких как авторитарный, демократический и невмешательский стиль. Исследование показало, что такие стили управления, как авторитарный и частично невмешательский, приводят к виктимизации в учебной среде центра досуга.

По мнению S. Tafvelin с соавторами [13], виктимные стили управления связаны с выгоранием сотрудников на рабочем месте. Выгорание имеет ряд потенциальных негативных последствий, включая снижение производительности, а также увеличение текучести кадров. Выгорание рассматривается как психологическая реакция на хронический рабочий стресс, истощение эмоциональных ресурсов, деперсонализация и снижение личных достижений. Выгорание является следствием потери ресурсов, где ресурсы представляют собой все, что человек считает полезным для достижения своих целей. Высокие ожидания в отношении производительности могут нанести вред здоровью сотрудников, что приведет к усилению выгорания. Исследование показало, что низкий уровень энергии у руководителей, а также переживание ими психологического неблагополучия, тревоги и депрессии приводит к усилению выгорания у сотрудников. Исследование M. Agervold, E. Mikkelsen [7] было направлено на изучение условий психосоциальной рабочей среды, в которых возникает виктимизация сотрудников в рамках конкретной организационной среды в Дании. Результаты показали существенные разли-

чия в оценках психосоциальных факторов виктимизации, среди которых контроль, стиль управления, четкость ролей, социальный климат, социальные контакты. При этом, как отмечают авторы, наибольшее значение для возникновения виктимизации на рабочем месте имеет авторитарный стиль управления, который приводит к значительно большему количеству симптомов психологического стресса у сотрудников.

В отечественной науке виктимно-стилевые параметры управленческой деятельности в образовательном пространстве рассматриваются как стили руководства, которые обуславливают снижение психологического и физического здоровья у сотрудников [2; 3]. В частности, в исследовании А. В. Чемякиной с соавторами [6] отмечается, что проблема научных исследований в области управленческой деятельности в образовательном пространстве детерминирована тем, что реализация управленческой деятельности в данном контексте связана со сложным процессом личностно-профессионального становления руководителя в условиях постоянно трансформирующейся социальной действительности. В связи с этим важную роль играют психологические факторы и индивидуально-поведенческие характеристики руководителя в образовательном пространстве. Так, авторами обнаружено, что стиль управления, основанный на оптимальном уровне рефлексивности в личностной и профессиональной сферах, может рассматриваться как наиболее эффективный для снижения виктимизации на рабочем месте.

Методология. В соответствии с целью, были выстроены задачи исследования, выборку которого составили 166 руководителей образовательной организации, из них 100 мужчин и 66 женщин. В состав выборки были включены руководители среднего управленческого звена, работающие в образовательных организациях г. Новосибирска и г. Кемерово (ФГБОУ ВО «НГПУ»

и ФГБОУ ВО «КемГУ»). Возрастной диапазон составил от 26 до 59 лет ($M = 44,2$ лет). Для изучения стиля руководства были использованы «Методика определения стиля руководства трудовым коллективом» (В. П. Захаров), «Методика дифференцированной экспертной оценки основных управленческих функций» (А. А. Карпов). Исследование виктимных характеристик проводилось посредством опросника «Методика исследования склонности к виктимному поведению» (О. О. Андронникова).

Далее изучалась взаимосвязь между стилями руководства и склонностью к виктимному поведению у руководителей мужского и женского пола по критерию г-Спирмена. На основании полученных корреляционных матриц рассчитывались структурные индексы А. В. Карпова [4]. При расчете структурных индексов определялась следующая процедура. Индекс конвергентности, отражающий сплоченность и интегрированность структуры (далее ИКС) рассчитывается путем сложения всех положительных взаимосвязей, при этом связи с уровнем значимости $p \leq 0,05$ умножаются на весовой коэффициент равный двум, а связи с уровнем значимости

$p \leq 0,01$ умножаются на весовой коэффициент равный трем. Индекс дивергентности, отражающий дифференцированность структуры (далее ИДС) рассчитывается путем сложения всех отрицательных взаимосвязей, при этом связи с уровнем значимости $p \leq 0,05$ умножаются на весовой коэффициент равный двум, а связи с уровнем значимости $p \leq 0,01$ умножаются на весовой коэффициент равный трем. Индекс организованности структуры (далее ИОС) демонстрирует степень структурированности изучаемого феномена и образуется путем сложения ИКС и ИДС. На завершающем этапе структурно-психологического анализа, предложенного А. В. Карповым, производится расчет гомогенности-гетерогенности матриц интеркорреляций в мужской и женской выборках с использованием метода экспресс- χ^2 .

Результаты исследования и их обсуждение. Исследование взаимосвязи между стилями руководства и склонностью к виктимному поведению у руководителей мужского и женского пола продемонстрировало наличие статистически значимых корреляций, которые различались в обеих подгруппах групп (табл. 1 и 2).

Таблица 1

Статистически значимые ранговые корреляции по критерию г-Спирмена (женская выборка, N = 66)

Взаимосвязанные переменные	г-Спирмена	р-уров.
1	2	3
Адекватность ситуации & Шкала реализованной виктимности	-0,60	0,000
Адекватность ситуации & Шкала склонности к гиперсоциальному поведению	-0,52	0,000
Адекватность ситуации & Шкала склонности к зависимому и беспомощному поведению	-0,29	0,049
Адекватность ситуации & Шкала склонности к некритичному поведению	0,34	0,017
Конструктивность & Шкала склонности к агрессивному виктимному поведению	-0,54	0,000
Конструктивность & Шкала склонности к некритичному поведению	0,51	0,000
Принятие решения & Шкала реализованной виктимности	-0,63	0,000

1	2	3
Принятие решения & Шкала склонности к агрессивному виктимному поведению	-0,37	0,010
Принятие решения & Шкала склонности к гиперсоциальному поведению	-0,61	0,000
Принятие решения & Шкала склонности к зависимому и беспомощному поведению	-0,40	0,005
Принятие решения & Шкала склонности к некритичному поведению	0,30	0,037
Реализуемость & Шкала склонности к агрессивному виктимному поведению	-0,55	0,000
Реализуемость & Шкала склонности к гиперсоциальному поведению	-0,36	0,012
Реализуемость & Шкала склонности к самоповреждающему и саморазрушающему поведению	-0,32	0,026
Директивный компонент & Шкала реализованной виктимности	-0,34	0,020
Директивный компонент & Шкала склонности к гиперсоциальному поведению	-0,48	0,001
Директивный компонент & Шкала склонности к зависимому и беспомощному поведению	-0,58	0,000
Директивный компонент & Шкала склонности к некритичному поведению	-0,57	0,000
Коллегиальный компонент & Шкала склонности к агрессивному виктимному поведению	-0,32	0,025
Коллегиальный компонент & Шкала склонности к гиперсоциальному поведению	0,41	0,004
Коллегиальный компонент & Шкала склонности к зависимому и беспомощному поведению	0,57	0,000
Коллегиальный компонент & Шкала склонности к некритичному поведению	0,68	0,000
Попустительский компонент & Шкала склонности к агрессивному виктимному поведению	0,46	0,001
Попустительский компонент & Шкала склонности к некритичному поведению	-0,39	0,006

Кроме того, полученные корреляции демонстрируют, что между стилями управления руководителей и параметрами виктимного поведения в женской выборке в два раза больше взаимосвязей, чем в мужской выборке, при этом в первой наблюдается преобладание отрицательных статистически значимых взаимосвязей.

Расчет структурных индексов, показал, что ИКС = 20, ИДС = 47, ИОС = 67 в жен-

ской выборке руководителей, а ИКС = 22, ИДС = 14, ИОС = 36 в мужской выборке руководителей.

Сравнение двух матриц корреляций на основе метода экспресс- χ^2 демонстрирует, что матрицы статистически значимо различаются между собой, что свидетельствует об их гетерогенности.

Обсуждение полученных результатов
Итак, обсуждая полученные взаимосвязи,

необходимо отметить немаловажный факт о насыщенной структурной организации вик- тимно-стилевых параметров у женщин, занимающих руководящие должности (рис.).

Таблица 2

Статистически значимые ранговые корреляции по критерию г-Спирмена (мужская выборка, N = 100)

Взаимосвязанные переменные	г-Спирмена	р-уров.
Адекватность ситуации & Шкала склонности к гиперсоциальному поведению	0,68	0,000
Адекватность ситуации & Шкала реализованной виктимности	-0,29	0,015
Адекватность ситуации & Шкала склонности к зависимому и беспомощному поведению	-0,28	0,016
Конструктивность & Шкала склонности к самоповреждающему и саморазрушающему поведению	-0,34	0,004
Реализуемость & Шкала склонности к гиперсоциальному поведению	0,51	0,000
Принятие решения & Шкала склонности к гиперсоциальному поведению	0,63	0,000
Директивный компонент & Шкала склонности к гиперсоциальному поведению	0,31	0,007
Директивный компонент & Шкала склонности к зависимому и беспомощному поведению	-0,28	0,018
Директивный компонент & Шкала склонности к самоповреждающему и саморазрушающему поведению	0,24	0,042
Коллегиальный компонент & Шкала склонности к агрессивному виктимному поведению	-0,27	0,024
Попустительский компонент & Шкала реализованной виктимности	0,40	0,001
Попустительский компонент & Шкала склонности к гиперсоциальному поведению	-0,33	0,005
Попустительский компонент & Шкала склонности к зависимому и беспомощному поведению	0,31	0,008
Попустительский компонент & Шкала склонности к некритичному поведению	0,27	0,024

Можно наблюдать, что у женщин-руководителей, в сравнении с мужчинами-руководителями, наблюдается увеличение более чем в два раза отрицательных связей, большинство которых имеет отличительные особенности, о чем также свидетельствуют значения индексов ИДС. В частности, анализ взаимосвязей с функцией принятия решения демонстрирует, что такая функция, как адекватность ситуации преимущественно имеет отрицательные связи у женщин-руководителей. Женщины, анализирующие ситуацию

и определяющие конструктивные шаги в плане преодоления трудностей, в процессе управления коллективом не склонны к гиперсоциальному и зависимому виктимному поведению. Для них не характерна реализованная виктимность, собственно также как и для мужской выборки управленцев. Но при этом женщины в контексте анализа особенностей ситуации могут проявлять некритичное поведение, а мужчины гиперсоциальное. В целом, необходимо отметить, что гиперсоциальное поведение является структурообразующим в муж-

ской подгруппе руководителей, которые демонстрируют положительное поведение в рамках должностного положения, будучи нетерпимы к действиям подчиненных, нарушающих общественные нормы. Такая

нетерпимость часто связана с директивным стилем управления мужчин руководителей, но чаще всего гиперсоциальность идет им на пользу, т. к. способствует конструктивному принятию решения и его реализуемости.

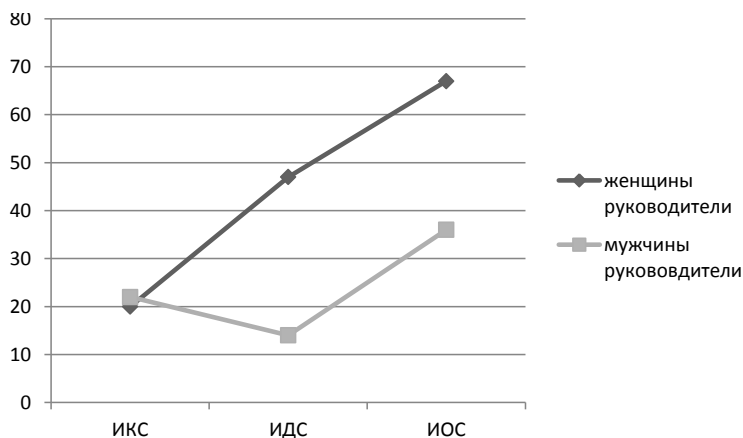


Рис. Зависимость значений индексов структурной организации виктимно-стилевых параметров от пола руководителей образовательных организаций

В отличие от мужчин-руководителей, женщины характеризуются коллегиальным стилем управления, который в свою очередь связан с целым рядом параметров виктимного поведения, которые включают склонность к гиперсоциальности, зависимость и некритичному поведению. Напротив, значительное количество отрицательных связей между директивным стилем управления и параметрами склонности к виктимному поведению у женщин, указывают на продуктивность директивного стиля, позволяющего им ориентироваться на собственное мнение в принятии решений, быть уверенными в себе и контролировать подчиненных. В то же время мужчины-руководители с попустительским стилем управления имеют выраженную склонность к витимизации. Было обнаружено три положительных корреляции между попустительским стилем управления и реализованной виктимностью ($r = 0,40$), склонностью к зависимому и беспомощному поведению ($r = 0,31$), склонностью

к некритичному поведению ($r = 0,27$) с вероятностью ошибки менее 3 %. С другой стороны, мужчины-руководители более эффективны при реализации директивного стиля управления. Они способны к анализу ситуации, вырабатывают конструктивные решения и предлагают действенные средства для его воплощения.

Таким образом, можно сделать предварительный вывод, что для женщин, занимающих руководящие должности в образовательных организациях, наиболее непродуктивным является коллегиальный стиль управления, а у мужчин таким непродуктивным стилем выступает попустительский. Вынужденное сочетание требовательности и учета инициативности подчиненных, большинство которых тоже женщины, порождает у женщин с коллегиальным стилем управления склонность к витимизации. Вместе с тем, как для женщин, так и для мужчин в образовательной организации эффективным является директивный стиль управления, позволяющий

им ориентироваться на собственное мнение в принятии решения, быть уверенными в себе и контролировать подчиненных. Однако у мужчин такой стиль управления связан с ориентацией на ожидания окружающих. Вместе с тем, они могут сочетать как требовательность к подчиненным, так и отзывчивое и доброе отношение, в отличие от женщин, которые в большей степени проявляют жесткость и решительность. Полученные результаты приводят к важному выводу, что женщина в образовательной организации, беря на себя мужскую ролевую модель руководства, выступает более жестким руководителем, по сравнению с мужчиной, который находится в привычной для него ролевой позиции. С другой стороны, необходимо отметить, что в подчинении и тех и других находятся преимущественно женщины, и тогда вполне понятен факт большей лояльности мужчин и конкурентные отношения женщин. В случае перехода женщины-руководителя на коллегиальный или попустительский стиль управления она становится склонна к виктимизации. Вместе с тем, именно директивный стиль управления, как для мужчин, так и для женщин (причем для последних в большей степени) способствует меньшей виктимизации личности.

Далее необходимо отметить, что в структуре виктимно-стилевых характеристик у женщин-руководителей дивергентная функция выступает как преобладающая и самостоятельная, в отличие от мужчин, у которых, напротив доминирует индекс когерентности, отражающий спаянность виктимности и стилиевых параметров управления коллективом. Напомним, что наиболее продуктивными в рассматриваемой структуре являются отрицательные корреляции, которые демонстрируют снижение склонности к виктимности при определенных стилях управления. Следовательно, можно сделать существенное в плане основных задач нашей работы заключение, что у женщин-руководителей

в образовательном пространстве в структуре виктимно-стилевых параметров дифференцирующие тенденции начинают преобладать над интегрирующими. Кроме того, обе зависимости, рассматриваемые в синтезе друг с другом, проявляются в более обобщенном и существенном признаке степени структурированности параметров – в индексе организованности. Показательным в этом случае является то обстоятельство, что этот индекс демонстрирует более высокие значения опять же в женской выборке руководителей. Это означает, что максимальная структурированность и организованность основных виктимно-стилевых параметров руководителей имеет место у женщин. Более того, в плане общей интерпретации полученных результатов принципиальное значение имеет и еще один эмпирически установленный результат. При сопоставлении матриц интеркорреляций виктимно-стилевых параметров в подгруппах руководителей, дифференцированных по полу методом экспресс- χ^2 , выявлена их статистически достоверная разнородность ($p < 0,05$). Это позволяет зафиксировать тот факт, что в этих двух подгруппах общие структуры виктимно-стилевых параметров являются разнородными и качественно различаются друг с другом, а не только отличаются количественно, т. е. в степени их структурированности. Следовательно, наиболее сильной и важной детерминантой эффективности деятельности руководителей образовательного учреждения выступает именно характер и содержание структурной организации. Изменения этого содержания, то есть качественные трансформации структуры виктимно-стилевых параметров, приводят к изменениям ее количественных характеристик (структурных индексов), а также оказывают непосредственное воздействие и на эффективность деятельности.

С высокой степенью очевидности вскрывается факт наиболее принципиального

порядка, который состоит в том, что наибольший уровень структурной организации виктимно-стилевых параметров руководителей в образовательном пространстве зависит от пола. Следовательно, эффективность управленческой деятельности в образовательном учреждении определяется не только выраженностью стиля управления, а тем, насколько она связана с виктимизацией личности и является внутренне организованной. Это приводит еще к одному важному выводу: структурные эффекты оказываются более важными и действенными в управленческой деятельности руководителей образовательных организаций. В связи с полученными результатами, перед нами встает еще одна задача, заключающаяся в определении значения структурных средств в управленческой деятельности, которое уже было зафиксировано в одном из исследований. Влияние структурных средств и механизмов обусловлено, прежде всего, действием синергетических эффектов, которые способствуют формированию системных качеств. В этом плане порождаются эффекты супераддитивности, характеризующиеся выходом за пределы простой суммы интегрируемых компонентов. Такие результаты приводят к увеличению функционального потенциала управленческой деятельности, что способствует большей эффективности руководителей в образовательной организации и активизации их ресурсных возможностей.

Заключение. Для женщин, занимающих руководящие должности в образовательных организациях, наиболее непродуктивным является коллегиальный стиль управления, а для мужчин – попустительский. Вынужденное сочетание требовательности и учета инициативности подчиненных порождает у женщин с коллегиальным стилем склонность к виктимизации. Как для женщин, так и для мужчин в образовательной организации эффективным является директивный стиль управления, позволяющий им ориентироваться на собственное мнение в принятии решений,

быть уверенными в себе и контролировать подчиненных. Однако у мужчин такой стиль управления связан с ориентацией на ожидания окружающих, они могут сочетать как требовательность к подчиненным, так и отзывчивое и доброе отношение, в отличие от женщин, которые в большей степени проявляют жесткость и решительность.

Гиперсоциальное поведение является структурообразующим в мужской подгруппе руководителей, которые демонстрируют положительные действия в рамках должностного положения. Мужчины-руководители, будучи нетерпимы к подчиненным, нарушающим общественные нормы, что является неотъемлемым атрибутом как директивного стиля управления, так и гиперсоциального поведения, способны к конструктивному принятию решения и его реализации.

У женщин-руководителей в образовательном пространстве в структуре виктимно-стилевых параметров преобладают дифференцирующие тенденции, демонстрирующие снижение склонности к виктимности при директивном стиле управления, над интегрирующими. Кроме того, максимальная структурированность и организованность основных виктимно-стилевых параметров руководителей имеет место у женщин в большей степени по сравнению с мужчинами-руководителями.

Наиболее сильной и важной детерминантой эффективности деятельности руководителей образовательного учреждения выступает именно характер и содержание структурной организации. Следовательно, эффективность управленческой деятельности в образовательном учреждении определяется не только выраженностью стиля управления, а тем, насколько он связан с виктимизацией личности и внутренней организованностью структуры их взаимосвязей. Значит, структурные эффекты оказываются более важными и действенными в управленческой деятельности руководителей образовательных организаций.

Библиографический список

1. Андронникова О. О., Ветерок Е. В. Гендерные характеристики виктимного поведения как результат нарушения социального развития // Современные проблемы науки и образования. – 2017. – № 3 (57). – С. 111–113.
2. Андронникова О. О., Ветерок Е. В. Психологическое благополучие и здоровье как актуальная потребность современного человека в рамках девиктимизации // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2016. – № 1 (65). – С. 72–76.
3. Ветерок Е. В., Перевозкина Ю. М., Андронникова О. О. Ролевые виктимные характеристики мужчин и женщин с разным профилем функциональной асимметрии мозга // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2016. – № 5 (33). – С. 88–101.
4. Карпов А. В. Психология деятельности. – В 5 т., т. 1. – М.: РАО, 2015. – 546 с.
5. Кашипов М. М., Перевозкина Ю. М., Перевозкин С. Б., Кашипов А. С. Специфика развития ролевых ожиданий в процессе формирования личности // Сибирский педагогический журнал. – 2020. – № 2. – С. 127–140.
6. Чемякина А. В., Перевозкина Ю. М., Карпов А. В., Карпов А. А. Структурные закономерности рефлексивной детерминации управленческой деятельности в образовательном пространстве // Вестник НГПУ. – 2018. – № 5. – С. 209–228.
7. Agervold M., Mikkelsen E. G. Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions // Work & Stress. – 2004. – Vol. 18, Iss. 4. – P. 336–351.
8. Augustsson G., Sallah H. The complexities of leisure-time center staff's leadership in the leisure-time center learning environment // Cogent Education. – 2018. – Vol. 5, Iss. 1. – DOI: 10.1080/2331186X.2018.1451670
9. Hallinger P., Ko J. Education accountability and principal leadership effects in Hong Kong primary schools // Nordic Journal of Studies in Educational Policy. – 2015. – Vol. 2015, Iss. 3. – DOI: 10.3402/nstsep.v1.30150
10. Nassar M. E., Abdou H. A., Mohmoud N. A. Relationship between management styles and nurses' retention at private hospitals // Alexandria Journal of Medicine. – 2011. – Vol. 47, Iss. 3. – P. 243–249.
11. Pavlovic N. School Directors and Differences in Leadership Style Depending on Gender // The Anthropologist. – 2015. – Vol. 21, Iss. 1-2. – P. 254–261.
12. Quraishi U., Aziz F., Vaughan T. An investigation of authentic leadership and teachers' organizational citizenship behavior in secondary schools of Pakistan // Cogent Education. – 2018. – Vol. 5, Iss. 1. – DOI: 10.1080/2331186X.2018.1437670
13. Tafvelin S., Nielsen K., Schwarz U. T. von, Stenling A. Leading well is a matter of resources: Leader vigour and peer support augments the relationship between transformational leadership and burnout // Work & Stress. – 2019. – Vol. 33, Iss. 2. – P. 156–172.
14. Warszewska-Makuch M., Bedyńska S., Żolnierczyk-Zreda D. Authentic leadership, social support and their role in workplace bullying and its mental health consequences // International Journal of Occupational Safety and Ergonomics. – 2015. – Vol. 21, Iss. 2. – P. 128–140.

Поступила в редакцию 06.08.2020

Andronnikova Olga Olegovna

Cand. Sci. (Psychol.), Assoc. Prof., Faculty of Psychology, Novosibirsk State Pedagogical University, andronnikova_69@mail.ru, ORCID 0000-0002-1756-7682, Novosibirsk

Perevozkina Julia Mikhailovna

Cand. Sci. (Psychol.), Assoc. Prof., Holder of Chair of Practical and Special Psychology, Novosibirsk State Pedagogical University, per@bk.ru, ORCID 0000-0003-4201-3988, Novosibirsk

Veterok Ekaterina Vladimirovna

Cand. Sci. (Psychol.), Assoc. Prof. of Chair of Practical and Special Psychology, Novosibirsk State Pedagogical University, severus.snegg.1997@gmail.com, ORCID 0000-0003-4303-1985, Novosibirsk

STRUCTURAL REGULARITIES OF VICTIM-STYLE PARAMETERS OF MANAGERIAL ACTIVITY IN THE EDUCATIONAL SPACE

Abstract. The problem end purpose. This article is devoted to the identification of structural patterns of leadership styles and propensity to victim behavior in male and female managers in educational institutions. Theoretical analysis of scientific sources has shown that the authoritarian management style is most important for the occurrence of victimization in the workplace, which leads to a significantly higher number of symptoms of psychological stress in employees. However, no research has been found on the specifics of gender-role characteristics of the relationship between victim parameters and management styles in the educational space, which was the purpose of the study.

Methodology. In accordance with the goal, the study of leadership style, managerial functions and propensity to victim behavior was conducted in 166 managers of educational organizations in Novosibirsk and Kemerovo, including 100 men and 66 women. The age range was $M = 44.2$ years.

Results. The obtained correlations (the R-Spearman criterion) demonstrate that there are twice as many relationships between management styles of managers and parameters of victim behavior in the female sample as in the male sample, while in the former there is a predominance of negative statistically significant relationships. It was found that the maximum structuring and organization of the main victim-style parameters of managers takes place in women to a greater extent than in men-managers.

Conclusion. Based on the results of the study it was concluded that the effectiveness of management activities in the field of higher education is determined not only by severity of management style and how he connected with the floor Manager, the victimization of the individual and the internal organization of the structure of their interactions. This means that structural effects are more important and effective in the management activities of heads of educational organizations..

Keywords: victim-style parameters, management activity, education system, structural regularities.

References

1. Andronnikova, O. O., Veterok, E. V., 2017. Gender characteristics of victim behavior as a result of social development disorders. Modern problems of science and education, no. 3 (57), pp. 111–113. (In Russ., abstract in Eng.)
2. Andronnikova, O. O., Veterok, E. V., 2016. Psychological well-being and health as an actual need of modern man within the framework of devictimization. Bulletin of Kemerovo state University, no. 1 (65), pp. 72–76. (In Russ., abstract in Eng.)
3. Veterok, E. V., Perevozkina, Yu. M., Andronnikova, O. O., 2016. Role victim characteristics of men and women with different profiles of functional brain asymmetry. Bulletin of the Novosibirsk state pedagogical University, no. 5 (33), pp. 88–101. (In Russ., abstract in Eng.)
4. Karpov, A. V., 2015. Psychology of activity, 5 v., v. 1. Moscow, 546 p. (In Russ.)
5. Kashapov, M. M., Perevozkina, Yu. M.,

- Perevozkin, S. B., Kashapov, A. S., 2020. Specifics of the development of role expectations in the process of personality formation. *Siberian pedagogical journal*, no. 2, pp. 127–140. (In Russ., abstract in Eng.)
6. Chemyakina, A. V., Perevozkina, Yu. M., Karpov, A. V., Karpov, A. A., 2018. Structural regularities of reflexive determination of managerial activity in the educational space. *Bulletin of the Novosibirsk State Pedagogical University*, no. 5, pp. 209–228. (In Russ., abstract in Eng.)
7. Agervold, M., Mikkelsen, E. G., 2004. Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work & Stress*, vol. 18, Iss. 4, pp. 336–351. (In Eng.)
8. Augustsson, G., Salleh, H., 2018. The complexities of leisure-time center staff's leadership in the leisure-time center learning environment. *Cogent Education*, vol. 5, Iss. 1. DOI: 10.1080/2331186X.2018.1451670 (In Eng.)
9. Hallinger, P., Ko, J., 2015. Education accountability and principal leadership effects in Hong Kong primary schools. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, vol. 2015, iss. 3. DOI: 10.3402/nstep.v1.30150 (In Eng.)
10. Nassar, M. E., Abdou, H. A., Mohmoud, N. A., 2011. Relationship between management styles and nurses' retention at private hospitals. *Alexandria Journal of Medicine*, vol. 47, iss. 3, pp. 243–249. (In Eng.)
11. Pavlovic, N., 2015. School Directors and Differences in Leadership Style Depending on Gender. *The Anthropologist*, vol. 21, iss. 1-2, pp. 254–261. (In Eng.)
12. Quraishi, U., Aziz, F., Vaughan, T., 2018. An investigation of authentic leadership and teachers' organizational citizenship behavior in secondary schools of Pakistan. *Cogent Education*, vol. 5, iss. 1. DOI: 10.1080/2331186X.2018.1437670 (In Eng.)
13. Tafvelin, S., Nielsen, K., Schwarz, U. T. von, Stenling, A., 2019. Leading well is a matter of resources: Leader vigour and peer support augments the relationship between transformational leadership and burnout. *Work & Stress*, vol. 33, iss. 2, pp. 156–172. (In Eng.)
14. Warszewska-Makuch, M., Bedyńska, S., Żołnierczyk-Zreda, D., 2015. Authentic leadership, social support and their role in workplace bullying and its mental health consequences. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, vol. 21, iss. 2, pp. 128–140. (In Eng.)

Submitted 06.08.2020