

Бондарчук Олена Іванівна,
доктор психологічних наук, професор,
завідувач кафедри психології управління
Центрального інституту післядипломної педагогічної
освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ЯК ЧИННИК ЇХНЬОГО СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ

Анотація. У статті висвітлено проблему суб'єктивного благополуччя керівників освітніх організацій та його чинників, до яких віднесено, зокрема, кар'єрні орієнтації управлінців. Наведено результати емпіричного дослідження кар'єрних орієнтацій керівників освітніх організацій, визначено типи управлінців, залежно від їхніх кар'єрних орієнтацій, тощо. Проаналізовано показники суб'єктивного благополуччя керівників освітніх організацій, зокрема, індексу життєвої задоволеності. За результатами дисперсійного аналізу, визначено вплив кар'єрних орієнтацій керівників освітніх організацій на їхнє суб'єктивне благополуччя. Констатовано, що найбільшою задоволеністю життям як індикатором суб'єктивного благополуччя керівників освітніх організацій характеризуються управлінці, орієнтовані на «служіння».

Ключові слова: керівники освітніх організацій, суб'єктивне благополуччя, індекс життєвої задоволеності, кар'єрні орієнтації особистості.

Бондарчук Елена Ивановна

КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ КАК ФАКТОР ИХ СУБЪЕКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ

Аннотация. В статье освещена проблема субъективного благополучия руководителей образовательных организаций и его факторов, к которым отнесены, в частности, карьерные ориентации управленцев. Приведены результаты эмпирического исследования карьерных ориентаций руководителей образовательных организаций, определены типы управленцев, в зависимости от их карьерных ориентаций, и т. п. Проанализированы показатели субъективного благополучия руководителей образовательных организаций, в частности, индекса жизненной удовлетворенности. По результатам дисперсионного анализа, определено влияние карьерных ориентаций руководителей образовательных организаций на их субъективное благополучие. Констатировано, что наибольшей удовлетворенностью жизнью как индикатором субъективного благополучия руководителей образовательных организаций характеризуются управленцы, ориентированные на «служение».

Ключевые слова: руководители образовательных организаций, субъективное благополучие, индекс жизненной удовлетворенности, карьерные ориентации личности.

Olena Bondarchuk

CAREER ORIENTATIONS HEADS OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS AS A FACTOR THEIR SUBJECTIVE WELL-BEING.

Abstract. *The article deals with the problem of subjective well-being of heads of educational organizations and their factors, which include, inter alia, career orientations of managers. The results of empirical research career orientations heads of educational organizations are shown, types of managers based on their career orientation are defined. Subjective well-being indicators of heads of educational organizations are analyzed, including life satisfaction index. As a result of analysis of variance the influence of career orientations heads of educational institutions on their subjective well-being are defined. It should be noted that the greatest life satisfaction as an indicator of subjective well-being heads of educational institutions are characterized managers focused on «serving».*

Keywords: *heads of educational institutions, subjective well-being, life satisfaction index, career orientation of the personality.*

Постановка проблеми

У складних умовах сьогодення психологічне благополуччя особистості, як показник її психологічної зрілості та особистісного здоров'я, набуває особливої ваги. Це, зі свого боку, актуалізує проблему пошуку психологічних чинників забезпечення психологічного благополуччя особистості.

Актуальність проблеми дослідження. Особливо значущим є розв'язання цієї проблеми для керівників освітніх організацій, покликаних забезпечити освітній процес та особистісний розвиток прийдешніх поколінь, сприяти створенню безпечного освітнього середовища. Водночас теоретичний аналіз літератури (О. Бондарчук, Л. Карамушка, В. Критсоніс та ін.) і практики управлінської діяльності дає змогу висунути припущення про значні психологічні проблеми професійної діяльності керівників освітніх організацій (зокрема, високу психічну напруженість через відповідальність за вихованців, багатофункціональність тощо), що можуть негативно позначитися на їхній професійній кар'єрі, та, як наслідок, – на суб'єктивному благополуччі.

Тому важливим є дослідження психологічних чинників досягнення суб'єктивного благополуччя керівниками освітніх організацій, до яких, на нашу думку, можна віднести їхні кар'єрні орієнтації як індикатори успішності професійної кар'єри. Це, зі свого боку, зумовлює необхідність емпіричного дослідження впливу кар'єрних орієнтацій на суб'єктивне благополуччя управлінців.

Аналіз основних досліджень та публікацій

Проблема суб'єктивного благополуччя особистості розглядається сучасними дослідниками як у теоретичному, так і в практичному аспектах. Так, низку праць (Н. Брудберн, А. Вайт, Е. Дінер та ін.) присвячено концептуалізації поняття суб'єктивного благополуччя, створено методики для оцінювання як загального суб'єктивного благополуччя, так і окремих його компонентів (А. Вотерман, А. Перуе-Баду, Дж. Мендельсон та ін.), вивчено демографічні й інші зовнішні кореляції суб'єктивного благополуччя (Е. Дінер, О. Кронік, К. Ріфф та ін.) тощо.

З іншого боку, вивчено особливості професійної кар'єри особистості та її кар'єрних орієнтацій у різних сферах життєдіяльності (Л. Карамушка, Т. Карамушка, А. Поплавська, О. Щотка та ін.), зокрема, керівників освітніх організацій (О. Бондарчук, Л. Карамушка та ін.).

Водночас проблема дослідження психологічних чинників суб'єктивного благополуччя керівників освітніх організацій загалом та їхніх кар'єрних орієнтацій, зокрема, попри її актуальність, не виступала предметом спеціального розгляду.

У дослідженні брали участь 240 керівників освітніх організацій (переважно керівники загальноосвітніх навчальних закладів) з різних регіонів України, яких були розподілено за статтю (52,1% чоловіків і 47,9% жінок), за віком: 1) до 35 років (30%); 2) 35–44 років (44,5%); 3) 45–54 років (18,8%); 4) понад 55 років (9,2%); за стажем професійної діяльності: 1) до 1 року (15%); 2) від 1 до 5 років (29%); 3) від 5 до 15 років (46,7%); 4) понад 15 років (9,2% досліджених). Було використано такі методики: 1) «Індекс життєвої задоволеності» (ІЖЗ, в адаптації Н. Паніної⁷); 2) «Якорі кар'єри» (автор – Е. Шейн⁸).

Одержані результати підлягали математико-статистичному аналізу з використанням комп'ютерної програми SPSS (версія 17,0).

Мета статті – дослідити вплив кар'єрних орієнтацій керівників освітніх організацій на їхнє суб'єктивне благополуччя.

Виклад основного матеріалу

Поняття «суб'єктивне благополуччя» визначає когнітивний (інтелектуальне оцінювання задоволеності різними сферами свого життя) та емоційний (наявність поганого чи хорошого настрою) аспекти самоприйняття особистості¹². Значна частина дослідників^{12; 13} вважають, що людина має високий рівень суб'єктивного благополуччя, якщо в більшості випадків

⁷ Тест индекс жизненной удовлетворенности (ИЖУ), адаптация Н. В. Паниной: опросник общего психологического состояния человека [электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://psychok.net/testy/506-test-indeks-zhiznennoj-udovletvorennosti-izhu-adaptatsiya-n-v-paninoy-oprosnik-obshchego-psikhologicheskogo-sostoyaniya-cheloveka>

⁸ Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. / за наук. ред. Л. М. Карамушки. — К. : ІНКООС, 2005. — С. 320–324.

¹² Diener E. New findings and future directions for subjective well-being research / E. Diener // The American psychologist. — 2012. — Vol. 67(8). — P. 590–597.

¹³ Ryff C. D. The Structure of Psychological Well-Being Revisited / Carol D. Ryff, Corey Lee M. Keyes // Journal of Personality and Social Psychology. — 1995. — Vol. 69. — № 4. — P. 719–727.

відчуває задоволення від життя, і лише в окремих ситуаціях переживає неприємні почуття.

Саме тому як основний показник суб'єктивного благополуччя особистості обрано шкалу «Індекс життєвої задоволеності» (ІЖЗ, в адаптації Н. Паніної), в якій виокремлювалися такі лінії аналізу, як: а) інтерес до життя – апатія, б) рішучість, сила волі, цілеспрямованість позиції (послідовність у досягненні життєвих цілей); в) узгодженість між поставленими та реальними цілями, г) позитивне або негативне оцінювання власних якостей та вчинків тощо (табл. 1).

Таблиця 1

Показники індексу життєвої задоволеності керівників освітніх організацій

Показник суб'єктивного благополуччя	Рівень вираженості, кількість досліджуваних, у %		
	Низький	Середній	Високий
Послідовність у досягненні життєвих цілей, рішучість, цілеспрямованість	0,0	48,3	51,7
Інтерес до життя	7,3	86,9	5,8
Узгодженість між поставленими та реальними цілями	3,8	74,1	22,1
Позитивне оцінювання власних якостей та вчинків	3,8	74,1	22,1
Загальний показник	11,3	29,6	59,1

Як видно з даних, наведених у табл. 1, майже половині керівників властивий досить високий рівень як загальної задоволеності життям, так і задоволеності окремими його аспектами. Так, 59,1% досліджуваних управлінців указали на високий рівень загальної задоволеності життям, особливо щодо послідовності у досягненні життєвих цілей, рішучості, цілеспрямованості (51,7%), менше керівники задоволені узгодженістю між поставленими та реальними цілями, а також позитивним оцінюванням власних якостей (22,1% досліджуваних). За інтересом до життя, переважає середній рівень задоволеності життям (86,9% досліджуваних).

При цьому, за результатами дисперсійного аналізу, визначено зменшення індексу життєвої задоволеності зі збільшенням стажу професійної діяльності та віку керівників освітніх організацій, особливо у чоловіків. Так, з рис. 1 видно, що найменший індекс життєвої задоволеності виявлено у керівників чоловічої статі віком понад 55 років, тоді як у жінок показники індексу залишаються практично незмінними. На нашу думку, такі результати можна пояснити гендерними особливостями праці в освітній сфері, яка нині є переважно «нетрадиційною» для чоловіків.

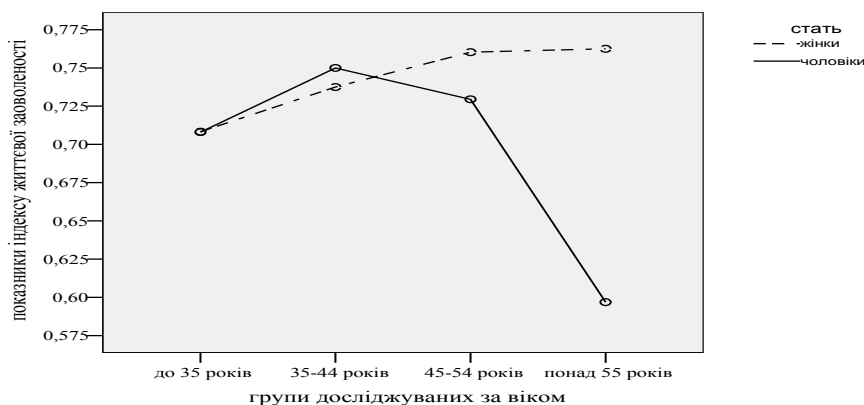


Рис. 1. Індекс життєвої задоволеності керівників освітніх організацій, залежно від їхнього віку

Як відомо, чоловіки в нетрадиційній для себе діяльності, особливо високо маскулінні чоловіки, переживають значний стрес, що може негативно позначитися на їхньому суб'єктивному благополуччі⁹. Підтвердженням цього припущення, окрім іншого, можуть слугувати результати нашого попереднього дослідження, в якому найвищі показники самозвинувачення виявлено саме у маскулінних чоловіків – керівників освіти¹.

На наступному етапі емпіричного дослідження визначено особливості кар'єрних орієнтацій керівників освітніх організацій за методикою Е. Шейна «Якорі кар'єри».

Як відомо, Е. Шейн у своєму дослідженні виокремив 8 основних кар'єрних орієнтацій («якорів»), до яких відніс такі⁸:

1. *Професійна компетентність*. Люди з такою орієнтацією прагнуть бути майстрами своєї справи і швидко втрачають інтерес до роботи, яка заважає розвивати професійні здібності. Вони готові управляти іншими у межах своєї компетентності, розглядаючи управління лише як необхідну умову досягнення успіху в професійній сфері.

2. *Менеджмент*. Особа з такою орієнтацією прагне отримати певну посаду, на якій матиме можливість об'єднати зусилля інших людей, узяти на себе повноту відповідальності за кінцевий результат роботи організації, управляючи різними аспектами її діяльності.

3. *Автономія*. У людей з такою орієнтацією яскраво виражено потребу в незалежності, можливості самій вирішувати, коли, над чим і скільки працювати.

⁹ Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності / Т. М. Титаренко. — К. : Либідь, 2003. — 376 с.

¹ Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О. І. Бондарчук. — К. : Наук. світ, 2008. — 318 с.

⁸ Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. / за наук. ред. Л. М. Карамушки. — К. : ІНКООС, 2005. — С. 320–324.

Така людина комфортно почувається в організації, що забезпечує достатній рівень свободи, і не наполягає на суворому дотриманні організаційних правил і вимог.

4. *Стабільність*. Головна потреба людей з цією орієнтацією — можливість передбачення життєвих подій, безпека та *стабільність місця роботи* в організації, що забезпечує певний термін служби, має гарну репутацію, турбується про пенсіонерів тощо, або *стабільність місця проживання*, коли людина може відмовитися від роботи, нових можливостей, якщо це загрожує їй тимчасовими незручностями.

5. *Служіння*. Для особи з такою орієнтацією головною цінністю є робота на благо інших людей. Відповідно в організації, в якій працює така особа, повинні дотримуватися гуманістичних принципів. У разі ж суперечності цілей організації і власних цілей, людина такої орієнтації може відмовитися від роботи та просування по службі.

6. *Виклик*. Для людей з цією орієнтацією є важливішим процес боротьби чи перемоги, ніж конкретна діяльність чи професія, а соціальна ситуація оцінюється з позиції «виграв – програв». Людина прагне до подолання перешкод, вирішення складних завдань, новизни, різноманітності, виклику складним обставинам життя.

7. *Інтеграція стилів життя*. Особа, яка має таку орієнтацію, більше цінує своє життя, його якість загалом, ніж конкретну роботу, кар'єру, організацію, і не бажає, щоб в її житті домінувала тільки сім'я чи кар'єра, або саморозвиток.

8. *Підприємництво*. Для людини з такою орієнтацією головне — створити власну справу, концепцію, організацію як продовження її самої. Така особистість прагне створювати щось своє, хоче долати перешкоди, готова до ризику і не бажає працювати на інших.

Так, унаслідок факторного аналізу кар'єрних орієнтацій керівників освітніх організацій виявлено 4 фактори, що визначають їхню кар'єрну спрямованість (табл. 2).

Таблиця 2

Результати факторного аналізу кар'єрних орієнтацій керівників освітніх організацій

Кар'єрні орієнтації	Фактори			
	Підприємництво	Інтеграція стилів життя – профкомпетентність	Стабільність	Служіння
1	2	3	4	5
Професійна компетентність		-0,549		
Менеджмент	0,774			
Автономія (незалежність)	0,537			

Продовження таблиці 2

1	2	3	4	5
Стабільність роботи			0,774	
Стабільність проживання			0,873	
Служіння				0,916
Виклик	0,778			
Інтеграція стилів життя		0,785		
Підприємництво	0,896			

Перший фактор («Підприємництво») охоплює 30,2% сумарної дисперсії і містить такі кар'єрні орієнтації, як «підприємництво» (0,896), «менеджмент» (0,774), «виклик» (0,778), «автономія» (0,537).

Другий, двополосний фактор («Інтеграція стилів життя – проф. компетентність») охоплює 17,6% сумарної дисперсії і містить такі кар'єрні орієнтації, як «інтеграція стилів життя» (0,785) і професійна компетентність (0,549).

До третього фактора («Стабільність»), що охоплює 14,6% сумарної дисперсії, увійшли кар'єрні орієнтації «стабільність проживання» (0,873) і «стабільність місця роботи» (0,774).

Четвертий фактор («Служіння»), що охоплює 12,4% сумарної дисперсії, містить такі кар'єрні орієнтації, як «служіння» (0,916).

На основі факторного аналізу проведено кластерний аналіз, що допоміг виявити основні групи керівників освітніх організацій за їхніми кар'єрними орієнтаціями (табл. 3).

Таблиця 3

***Групи керівників освітніх організацій
за типом їхніх кар'єрних орієнтацій***

Групи керівників	Кількість досліджуваних (у %)
Служіння	19,4
Підприємництво	19,4
Стабільність	34,5
Проф. компетентність	15,1
Інтеграція стилів життя	11,6

Найбільшу групу — «Стабільний тип» (34,5% досліджуваних) — становлять керівники освітніх організацій, переважно орієнтовані на стабільність місця проживання й роботи. Для таких керівників є характерною орієнтація на безпеку і стабільність, відмова від нових можливостей, якщо це загрожує порушенням їхньої стабільності.

До групи «Служіння» (19,4% досліджуваних) було віднесено управлінців, для яких головними цінностями їхнього життя є робота на благо інших людей. Ця група, на нашу думку, найбільш відповідає специфіці роботи в освітній галузі, сприяючи найбільшій задоволеності життєвою ситуацією.

Групу «Підприємців» (19,4% досліджуваних) становлять керівники освітніх організацій, які мають яскраво виражену потребу в тому, щоб усе робити на свій розсуд, самим вирішувати, коли, над чим і скільки працювати; переважно орієнтовані на створення власної концепції, закладу освіти відповідно до власних поглядів, можливо, у конкуренції з іншими освітніми організаціями тощо.

До групи «Професійно компетентних» (15,1% досліджуваних) увійшли управлінці освітньої сфери, орієнтовані на успіх у професійній сфері, розвиток професійних здібностей, які розглядають управління лише як умову для самоздійснення у професійній сфері.

Групу «Інтеграція стилів життя» (11,6% досліджуваних) становлять керівники освітніх організацій, більше орієнтовані на загальнолюдські цінності, ніж на цінності конкретного загальноосвітнього навчального закладу.

При цьому за критерієм χ^2 констатовано статично значущі відмінності ($p < 0,01$) у розподілі досліджуваних за типом кар'єрних орієнтацій, залежно від статі: чоловіки-керівники освітніх організацій більше орієнтовані на «служіння», ніж жінки (21,6% і 16,8% відповідно), і «підприємництво» (28,8% і 8,4% відповідно), натомість управлінці жіночої статі більше орієнтовані на «інтеграцію стилів життя», ніж управлінці-чоловіки (25,2% проти 0% відповідно).

Щодо віку та стажу професійної діяльності, то статистично значущих відмінностей у розподілі типів керівників за кар'єрними орієнтаціями виявлено не було, хоча з віком можна відзначити певну тенденцію до збільшення кількості управлінців, орієнтованих на «стабільність».

На заключному етапі емпіричного дослідження, за результатами дисперсійного аналізу, виявлено статистично значущі відмінності у показниках суб'єктивного благополуччя, залежно від типу керівників освітніх організацій за кар'єрними орієнтаціями (рис. 2).

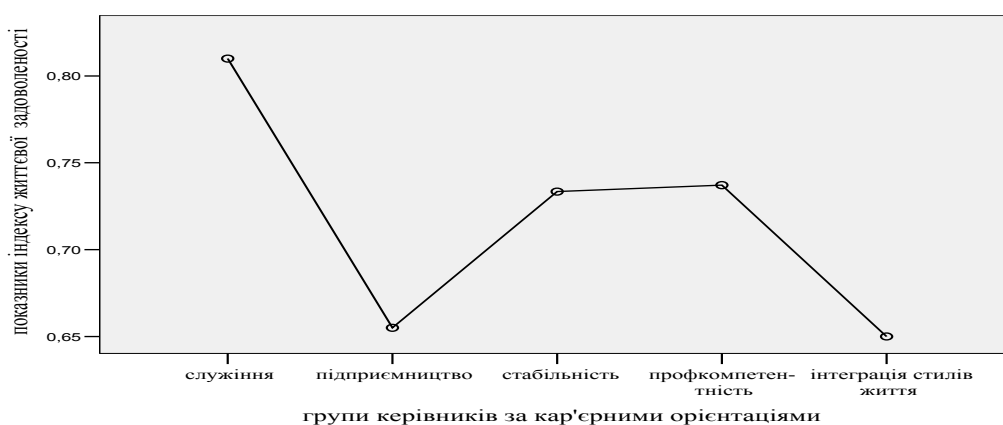


Рис. 2. Залежність індексу життєвої задоволеності керівників освітніх організацій від типу їхніх кар'єрних орієнтацій

З рис. 2 видно, що керівники, які увійшли до групи «Орієнтовані на служіння», мають найвищий індекс життєвої задоволеності і відповідно суб'єктивного благополуччя, тоді як керівники, переважно орієнтовані на підприємництво чи інтеграцію стилів життя, виявляють найнижчі показники життєвої задоволеності ($p < 0,01$).

Отже, результати емпіричного дослідження підтверджують припущення про кар'єрні орієнтації керівників освітніх організацій як чинник їхнього психологічного благополуччя.

Висновки

Установлено, що майже половина керівників освітніх організацій характеризується середнім і низьким рівнями суб'єктивного благополуччя. Виявлено основні групи керівників освітніх організацій за їхніми кар'єрними орієнтаціями: «Стабільний тип», «Підприємці», «Професійно компетентні», «Орієнтовані на інтеграцію стилів життя», «Орієнтовані на служіння». При цьому встановлено статистично значущі відмінності ($p < 0,01$) між показниками індексу життєвої задоволеності, залежно від типу керівників освітніх організацій за кар'єрними орієнтаціями. Так, керівники, що увійшли до групи «Орієнтовані на служіння», мають найбільший індекс життєвої задоволеності, тоді як керівники, переважно орієнтовані на «підприємництво» чи «інтеграцію стилів життя», виявляють найнижчі показники життєвого задоволення тощо.

Отже, актуальним є сприяння підвищенню суб'єктивного благополуччя керівників освітніх організацій з урахуванням їхніх кар'єрних орієнтацій, що можна забезпечити в системі післядипломної педагогічної освіти загалом і в процесі підвищення їхньої кваліфікації, зокрема.

Перспективи подальших досліджень у цьому напрямі

Розробити та апробувати психологічну програму забезпечення суб'єктивного благополуччя керівників освітніх організацій з урахуванням їхніх кар'єрних орієнтацій. Дослідити психологічні чинники суб'єктивного благополуччя персоналу освітніх організацій. Дослідити особистісну готовність фахівців – андрагогів – до сприяння суб'єктивному благополуччю персоналу освітніх організацій тощо.

Список використаних джерел

1. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О. І. Бондарчук. — К. : Наук. світ, 2008. — 318 с.
2. Елисеєва О. А. Суб'єктивное благополучие подростков и психологическая безопасность образовательной среды [электронный ресурс] / О. А. Елисеєва // Психологическая наука и образование: электрон. журн. / ISSN: 2074-5885. — 2011. — № 3. — Режим доступа: www.psyedu.ru
3. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту: навч. посіб. / Л. М. Карамушка. — К. : Либідь, 2004. — 424 с.

4. Карамушка Т. В. Типи професійної кар'єри аспірантів / Т. В. Карамушка // Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського нац. ун-ту імені Івана Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України ; за наук. ред.: С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. — Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2015. — Вип. 27. — С. 182–197.
5. Поплавська А. Дослідження кар'єрних орієнтацій жінок-військовослужбовців / А. Поплавська // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України ; за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. — К. : Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2002. — Т. 1, ч. 6. — С. 93–99.
6. Психология современного лидерства: американские исследования / под ред. Дж. П. Канджеми, К. Дж. Ковальски, Т. Н. Ушаковой. — М. : Когито-Центр, 2007. — 288 с.
7. Тест индекс жизненной удовлетворенности (ИЖУ), адаптация Н. В. Паниной: опросник общего психологического состояния человека [электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://psychok.net/testy/506-test-indeks-zhiznennoj-udovletvorennosti-izhu-adaptatsiya-n-v-paninoj-oprosnik-obshchego-psikhologicheskogo-sostoyaniya-cheloveka>
8. Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. / за наук. ред. Л. М. Карамушки. — К. : ІНКОС, 2005. — С. 320–324.
9. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності / Т. М. Титаренко. — К. : Либідь, 2003. — 376 с.
10. Щотка О. П. Професійна кар'єра в організаціях освіти та практика її розвитку / О. П. Щотка // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України ; за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. — К. : Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2002. — Т. 1, ч. 6. — С. 89–93.
11. Bradburn N. M. The Structure of Psychological Well-Being [електронний ресурс] / N. M. Bradburn. — 332 p. / Copyright 1969 by National Opinion Research Center. — Режим доступу : http://www.norc.org/PDFs/publications/BradburnN_Struc_Psych_Well_Being.pdf
12. Diener E. New findings and future directions for subjective well-being research / E. Diener // The American psychologist. — 2012. — Vol. 67(8). — P. 590–597.
13. Ryff C. D. The Structure of Psychological Well-Being Revisited / Carol D. Ryff, Corey Lee M. Keyes // Journal of Personality and Social Psychology. — 1995. — Vol. 69. — № 4. — P. 719–727.
14. Waterman A. S. The Questionnaire for Eudaimonic Well-Being: Psychometric properties, demographic comparisons, and evidence of validity / Alan S. Waterman, Seth J. Schwartz, Byron L. Zamboanga, Russell D. Ravert ; Michelle K. Williams, V. Bede Agocha, Su Yeong Kim, M. Brent Donnellan // The Journal of Positive Psychology. — 2010. — Vol. 5(1). — P. 41–61.
15. White A. A Global Projection of Subjective Well-being: A Challenge To Positive Psychology? / A. White // Psychtalk. — 2007. — № 56. — P. 17–20.

Olena Bondarchuk

CAREER ORIENTATIONS HEADS OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS AS A FACTOR THEIR SUBJECTIVE WELL-BEING

The article studies the problem of subjective well-being of heads of educational organizations and their factors, which include, inter alia, career orientations of managers.

The life satisfaction index as the main indicator of subjective well-being heads of educational organizations is defined. It should be noted that about half of heads of educational institutions are characterized low and average levels of their subjective well-being. It is shown that with age, life satisfaction index is lower, especially male managers.

The results of empirical research career orientations heads of educational organizations are shown. The types of managers types of managers based on their career orientation are defined by the results of factor and cluster analysis. It is about the following types of managers: «A stable type», «Entrepreneurs», «Professionally competent type», «Focused on Integration lifestyles type», «Focused on Service type». It should be noted that male heads of educational organizations focusing more on the «service» and «entrepreneurship» than women and, while female managers more focused on «integration lifestyles» than male managers.

Based on the result of analysis of variance, the author draws a conclusion about the influence of career orientations heads of educational organizations on their subjective well-being. According to this it is concluded that the higher levels of life satisfaction as an indicator of subjective well-being heads of educational institutions are characterized managers focused on «serving». Instead, managers mainly focused on the «integration lifestyle» or «entrepreneurship» have the lowest levels of life satisfaction

In further studies it is possible to analyze the psychological specificity of training of heads of educational organizations to ensure their subjective well-being, taking into account career orientations etc.