

УДК 159.923:37.07

Карамушка Л. М., Клочко А. О.

СУБ'ЄКТИВНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ: ЗВ'ЯЗОК З ІННОВАЦІЙНИМИ СТИЛЯМИ УПРАВЛІННЯ

Карамушка Л. М., Клочко А. О. Суб'єктивне благополуччя менеджерів освітніх організацій: зв'язок з інноваційними стилями управління. У статті на основі емпіричного дослідження проаналізовано рівень вираженості основних показників суб'єктивного благополуччя менеджерів освітніх організацій, які стосуються роботи, емоційної сфери, взаємодії з іншими людьми, стану здоров'я, та виявлено ряд «проблемних зон». Констатовано, що високий рівень вираженості загального показника суб'єктивного благополуччя характерний для невеликої кількості опитаних.

Встановлено статистично значущий зв'язок між показниками суб'єктивного благополуччя менеджерів освітніх організацій та розвитком їхніх інноваційних стилів управління. Доведено, що зміст виявленого зв'язку проявляється в тому, що підвищення рівня суб'єктивного благополуччя менеджерів освітніх організацій сприяє використанню менеджерами інноваційних стилів управління менеджерів освітніх організацій.

Ключові слова: освітні організації; менеджери освітніх організацій; суб'єктивне благополуччя; емоційний інтелект; інноваційні стилі управління.

Карамушка Л. Н., Клочко А. А. Субъективное благополучие менеджеров образовательных организаций: связь с инновационными стилями управления. В статье на основе эмпирического исследования проанализирован уровень выраженности основных показателей субъективного благополучия менеджеров образовательных организаций, касающиеся работы, эмоциональной сферы, взаимодействия с другими людьми, состояния здоровья, и выявлен ряд «проблемных зон». Констатировано, что высокий уровень выраженности общего показателя субъективного благополучия характерен для небольшого количества опрошенных.

Установлена статистически значимая связь между показателями субъективного благополучия менеджеров образовательных организаций и развитием их инновационных стилей управления. Доказано, что содержание обнаруженной связи проявляется в том, что повышение уровня субъективного благополучия менеджеров образовательных организаций способствует использованию менеджерами инновационных стилей управления менеджером образовательных организаций.

Ключевые слова: образовательные организации; менеджеры образовательных организаций; субъективное благополучие; эмоциональный интеллект; инновационные стили управления.

Постановка проблеми. В умовах соціально-економічних змін та трансформацій у суспільстві важливим є розвиток у менеджерів освітніх організацій інноваційних стилів управління. Суттєвими чинниками, які впливають на їх становлення, є суб'єктивне благополуччя менеджерів та їх задоволеність роботою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз літератури показує, що проблема суб'єктивного благополуччя знайшла відображення в роботах вітчизняних та зарубіжних учених, які стосуються, насамперед, змісту суб'єктивного благополуччя (М. Аргайл [1], С.В. Духновський [4], Р.М. Шаміонов [17], Е. Diener, R.E. Lucas [19]), його структури (N.M. Bradburn [18], С.С. Ryff, L.M. Keyes [21]), видів (А.Е. Созонтов [14]), ролі у життєвому задоволенні (Ю.І. Кашлюк [8], Л.В. Куліков [10]), А.В. Курова [11]) та ін.

Важливу увагу також приділено вивченню об'єктивних (Т.В. Данильченко [4]) та індивідуально-психологічних, особистісних чинників (І.Ф. Аршава [2], В.А. Гупаловська [3], Г.В. Павленко [13], Е.Ю. Чеботарьова [16]), які впливають на суб'єктивне благополуччя, а також розробці методик для дослідження цього феномену (Е.Л. Носенко, А.Г. Четверик-Бурчак [12], R. Kinderman, M. Schwannauer, E. Pontin, S.Tai) [20]).

Разом із тим, як свідчить наукова література, роль суб'єктивного благополуччя в контексті діяльності організацій, зокрема, використання менеджерами освітніх організацій інноваційних стилів управління раніше спеціально не вивчалась. До того ж, такий напрямок організаційної психології, як *психологія здоров'я в організації*, який стосується психологічних чинників та умов забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя персоналу організації, лише складається. В попередніх наших дослідженнях [6; 7] окреслено його основні завдання.

У процесі аналізу основних підходів до вивчення проблеми *психології здоров'я в організації* ми виходили із наявних у літературі традиційних підходів про те, що психологічне здоров'я трактується не тільки як відсутність психопатології, а наявність ознак позитивного функціонування [14]. Тому важливою складовою психологічне здоров'я є *психологічне благополуччя (wellbeing)*, яке розглядається як сфера станів і переживань, властивих здоровій особистості [14].

Актуальність проблеми та її недостатня розробка обумовила постановку нами таких **завдань дослідження:**

1. Визначити рівень вираженості основних показників суб'єктивного благополуччя менеджерів освітніх організацій.

2. Проаналізувати зв'язок між основними показниками суб'єктивного благополуччя менеджерів освітніх організацій та їхніми інноваційними стилями управління.

Методика та організація дослідження. Для дослідження особливостей прояву суб'єктивного благополуччя менеджерів освітніх організацій використовувалася методика «Шкала суб'єктивного благополуччя G. Ferrudet-Badoux (адаптована М.В. Соколовою)» [5], що містить такі показники, як «напруженість і чутливість», «ознаки, що супроводжують основну психоемоційну симптоматику», «зміна настрою», «значущість соціального оточення», «самооцінка здоров'я», «ступінь задоволеності повсякденною діяльністю».

За допомогою методики «Визначення рівня емоційного інтелекту» (Н. Холл) [17] нами було визначено традиційні та інноваційні стилі управління типи менеджерів освітніх організацій (у контексті розвитку в них емоційного інтелекту).

Статистична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22).

Вибірка дослідження. Дослідження було проведене у 2018 році в освітніх організаціях Житомирської, Київської, Львівської, Луцької та Чернігівської областей. Дослідженням було охоплено 1219 менеджерів освітніх організацій.

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

В освітніх організаціях опитані займали такі посади: заступник керівника закладу освіти – 74,3%, керівники – 25,7%. Опитані мають наступний рівень освіти: загальну середню та середню спеціальну освіту – 6,8%, вищу – 92,0%. Щодо типу освіти учасники розділилися наступним чином: гуманітарна – 59,6%, юридично-економічна – 3,1%, технічно-природнича – 18,5%. Загальний трудовий стаж у менеджерів складає: до 15 років – 24,8%, від 16 до 25 років – 28,1%, від 26 до 35 років – 30,2%, понад 35 років – 30,2%. За стажем роботи на посаді опитані розподілилися наступним чином: до 5 років – 16,5%, від 6 до 15 років – 20,2%, від 16 до 25 років – 23,5%, понад 25 років – 39,9%. За кваліфікаційними категоріями учасники розподілилися на групи: спеціаліст – 19,3%, спеціалісти I та II категорії – 19,6%, спеціаліст вищої категорії – 59,3%. 46,2% опитаних мають педагогічне звання «вчитель-методист». За наявністю відзнак 35,2% опитаних мають відзнаки МОН України, 64,6% – інші відзнаки.

Дослідження виконано в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості» (2019–2021 рр.), науковий керівник – дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор Л.М. Карамушка.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Що стосується результатів виконання *першого завдання дослідження, рівня вираженості основних показників суб'єктивного благополуччя менеджерів освітніх організацій*, то тут отримано такі результати (табл. 1). Розглянемо їх послідовно, об'єднавши основні показники суб'єктивного благополуччя (за їх змістом) в чотири групи, які стосуються: 1) роботи; 2) емоційної сфери; 3) взаємодії з іншими людьми; 4) стану здоров'я.

Таблиця 1

**Рівні вираженості показників суб'єктивного благополуччя менеджерів освітніх організацій
(у % від загальної кількості опитаних)**

Показники суб'єктивного благополуччя	Рівні вираженості		
	Високий	Середній	Низький
<i>1. Показники, які стосуються роботи:</i>			
Напруженість і чутливість	41,4	52,8	5,7
Ступінь задоволеності повсякденною діяльністю	16,3	58,2	25,5
<i>2. Показники, які стосуються емоційної сфери:</i>			
Ознаки, що супроводжують основну психоемоційну симптоматику	38,1	45,4	16,6
Зміни настрою	12,6	34,0	53,3
<i>3. Показники, які стосуються взаємодії з іншими людьми:</i>			
Значущість соціального оточення	11,8	36,3	51,8
<i>4. Показники, які стосуються стану здоров'я:</i>			
Самооцінка здоров'я	24,9	41,1	34,0
Загальний показник суб'єктивного благополуччя	14,2	57,5	28,3

Проаналізуємо спочатку **показники першої групи** суб'єктивного благополуччя, які стосуються роботи менеджерів освітніх організацій.

Що стосується рівня вираженості такого показника суб'єктивного благополуччя, як **«напруженість і чутливість»** («робота тисне на мене»; «я охоче просив би інших про що-небудь»; «я дедалі більше відчуваю потребу в усамітненні»), то дослідження показало, що переважна більшість опитаних мають високий або середній рівень вираженості цього показника: 41,4% – високий рівень, 52,8% – середній рівень. І лише у незначній кількості учасників дослідження (5,7%) опитаних зафіксований низький рівень вираженості такого показника.

Приблизно така сама ситуація виявлена і щодо показника **«ступінь задоволеності повсякденною діяльністю»** («я рідко сумую в процесі своєї повсякденної діяльності; «вранці мені важко вставати і працювати»; «мені подобається моя повсякденна діяльність»). Лише у 16,3% опитаних виявлено високий рівень цього показника, 34,0 % респондентів мають середній рівень його вираженості, і 58,2%, більше половини, мають середній рівень його вираженості. У 25,5% зафіксовано низький рівень.

Отже, отримані дані свідчать про достатньо виражену напруженість менеджерів освітніх організацій в процесі їх діяльності, що говорить, на наш погляд, про *суб'єктивне неблагополуччя* значної кількості менеджерів освітніх організацій. Враховуючи те, що менеджери освітніх організацій повсякденно взаємодіють з великою кількістю суб'єктів освітньої діяльності (вчителями, учнями, їх батьками, представниками інших освітніх організацій тощо), і керівник має бути до певної міри «рольовою моделлю» ефективної професійної взаємодії, така ситуація свідчить про наявність суттєвої «проблемної зони» в діяльності менеджерів. Тобто, можливо, зовні діяльність менеджерів здається ефективною і благополучною, але «всередині» менеджери, скоріше за все, переживають певні психологічні протиріччя.

Далі висвітлимо дані, отримані за **показниками другої групи** суб'єктивного благополуччя, яка стосується емоційної сфери менеджерів освітніх організацій.

Дані, які отримано за таким показником суб'єктивного благополуччя, як **«ознаки, що супроводжують основну психоемоційну симптоматику»** («іноді я стаю неспокійним з невідомої причини»; «останнім часом я надмірно реаую на незначні перешкоди і невдачі»; «останнім часом я був дуже неуважний»), показують, що 38,1% респондентів мають високий рівень вираженості цього показника, 45,4% – середній рівень, і лише у 16,6% виявлено низький рівень вираженості цього показника. Тобто у значній частині опитаних зафіксовано негативні емоційні переживання.

Певним доповненням до наведених вище даних є результати, які стосуються такого показника суб'єктивного благополуччя, як **«зміни настрою»** («останнім часом я був у хорошому настрої»; «я дивлюся в майбутнє з оптимізмом»). Лише у 12,6% виявлено високий рівень вираженості цього показника, у 34,4 % зафіксовано його середній рівень, і у 53,3% виявлено низький рівень. Тобто значна частина опитаних не часто перебуває у хорошому настрою і без особливого оптимізму дивиться у майбутнє.

Отже, отримані дані за показниками другої групи свідчать у цілому про представленість у багатьох опитаних негативних проявів в емоційній сфері та відсутність оптимістичних настроїв, що може, очевидно, призводити до емоційного вигорання менеджерів і, відповідно, позначатися на професійній взаємодії (виникнення напруженості, конфліктів тощо). Йдеться про присутність ще однієї «проблемної зони» в діяльності менеджерів освітніх організацій та про наявність *суб'єктивного неблагополуччя* в достатньо значній кількості менеджерів.

Тепер звернемося до даних **третьої групи показників** суб'єктивного благополуччя, які стосуються взаємодії з іншими людьми. Зазначимо, що до цієї групи належить лише один показник – **«значущість соціального оточення»** («якщо у мене є проблеми, я можу звернутися до кого-небудь»; «я часто почуваюся самотнім»; «я відчуваю велике задоволення, перебуваючи разом з сім'єю або друзями»).

Як видно із *табл. 1*, лише 11,8% опитаних мають високий рівень вираженості цього показника, 36,3% – середній рівень, і 51,8% – низький рівень. Тобто більше половини опитаних достатньо низько оцінюють для себе значущість соціального оточення. Можливо, це обумовлено високим статусом опитаних, які займають топ-менеджерську позицію в управлінській структурі освітніх закладів і постійно ухвалюють самостійно управлінські рішення, можливо, недостатньою включеністю менеджерів у соціальні контакти, в силу надмірної їх зайнятості основними професійними справами. Але враховуючи тенденції сучасної професійної діяльності, які проявляються, зокрема, в орієнтації на роботу в команді, а також сучасних підходів в організації життєдіяльності людини (гармонійного поєднання роботи та інших сфер життєдіяльності), така ситуація свідчить, на наш погляд, про ще одне із «проблемних» місць у суб'єктивному благополуччі менеджерів освітніх організацій. Оскільки, вміння

створювати позитивне соціальне оточення та постійно ефективно взаємодіяти з ним є важливим психологічним ресурсом організації життєдіяльності людини.

І, насамкінець, звернемося до даних щодо **четвертої групи показників** суб'єктивного благополуччя, які стосуються здоров'я. Як і в ситуації з попередньою групою, четверта група включає один показник – *«самооцінка здоров'я»* («я почуваюся здоровим і бадьорим»; «останнім часом я відчуваю себе в прекрасній формі»).

Як свідчать результати дослідження, лише 24,9% опитаних мають високий рівень вираженості цього показника, решта менеджерів мають середній (41,1%) та низький рівень вираженості (34,0%). Тобто досить значна частина опитаних не можуть дуже позитивно відгукнутися про стан свого здоров'я.

Щодо *загального показника суб'єктивного благополуччя*, то отримані дані свідчать про те, що високий рівень його розвитку виявлено лише у 14,2% опитаних, середній – у 57,5% респондентів, тобто більше ніж у половини, і низький – у 28,3% опитаних респондентів.

Отже, отримані дані в цілому свідчать, на наш погляд, про серйозні проблеми у *суб'єктивному благополуччі* менеджерів освітніх організацій, які потребують свого розв'язання за допомогою спеціальних прийомів (використання менеджерами релаксаційних вправ, чергування роботи та відпочинку, заняття спортом, проходження спеціальних соціально-психологічних тренінгів, формування в освітньому закладі організаційної культури з позитивною спрямованістю та ін.). Однак, все це стає можливим за умови впровадження в освітніх організаціях програми, спрямованої на *розвиток здорової освітньої організації* [6], яка зможе «задати вектор» діяльності освітньої організації в цьому напрямку.

Далі слід проаналізувати результати виконання *другого завдання дослідження*, які стосуються зв'язку між основними показниками суб'єктивного благополуччя менеджерів освітніх організацій та їхніми інноваційними стилями управління.

Зазначимо, насамперед, що на попередніх етапах дослідження нами було виділено *три типи менеджерів освітніх організацій*: «Емоційно необізнаний», «Контролюючий емоції», «Емоційно чутливий» [9].

До типу менеджерів освітніх організацій, який названо *«Емоційно необізнаний»*, належать з від'ємним знаком, тобто мають «негативну» вираженість, складові, які було включено до фактора «Емоційна чутливість» (емпатія, розпізнавання емоцій інших людей, емоційна обізнаність), а також невираженими є складові емоційного інтелекту, які стосуються фактора «Емоційний контроль» (управління своїми емоціями, самомотивація).

Для менеджерів, які належать до такого типу, як *«Контролюючий емоції»*, найбільш характерними є складові, які стосуються фактора «Емоційний контроль» (управління своїми емоціями, самомотивація), невираженими є складові, що входять до фактора «Емоційна чутливість» (емпатія, розпізнавання емоцій інших людей, емоційна обізнаність). Тобто особливістю даного типу менеджерів освітніх організацій є те, що вони уміють успішно контролювати всі емоції та використовувати їх для поліпшення відносин зі своїми підлеглими.

І для третього типу менеджерів освітніх організацій, який названий нами як *«Емоційно чутливий»*, характерним є те, що найбільш вираженими є складові емоційного інтелекту, які входять до фактора «Емоційна чутливість» (емпатія, розпізнавання емоцій інших людей, емоційна обізнаність), невираженими (представлені з від'ємним знаком) є складові, які стосуються фактора «Емоційний контроль» (управління своїми емоціями, самомотивація).

Окрім того, було наголошено, що виділені типи менеджерів, для яких характерна вираженість певних складових емоційного інтелекту, відображають певні вектори, в яких може розгортатися управлінська діяльність, тобто відображають певні стилі їх управління. Відповідно до змісту стилів управління, вони були розподілені на *традиційні та інноваційні типи менеджерів*. Тип «Емоційно необізнаний» було віднесено до традиційного типу менеджерів, тобто менеджерів, які використовують *традиційні стилі управління* (у контексті емоційного інтелекту). В той час як типи менеджерів «Контролюючий емоції» та «Емоційно чутливий» були віднесені до інноваційних типів менеджерів, яким притаманні *інноваційні стилі управління* (у контексті використання емоційного інтелекту).

У процесі застосування кількісного аналізу було встановлено, що найбільш вираженим виявився «Емоційно необізнаний» тип менеджерів, тобто традиційний стиль управління. Він був виявлений у 42,1% опитаних, тобто майже у половини. Далі слідує «Емоційно чутливий» тип менеджерів освіти, який зафіксовано у 32,2% учасників дослідження, тобто майже в однієї третини. Отже, можна говорити про те, що лише незначна частина менеджерів освітніх організацій реалізує у процесі формування стосунків з педагогічним колективом зазначений інноваційний стиль управління. І дещо менш вираженим, порівняно із попереднім типом, є «Контролюючий емоції» тип менеджерів освіти, який виявлено у 25,7%.

Отже, отримані дані свідчать про недостатність представлення серед менеджерів освітніх організацій інноваційних менеджерів, тобто тих, які використовують інноваційні стилі управління (у контексті розвитку емоційного інтелекту).

Далі висвітливо дані, які стосуються зв'язку між основними показниками суб'єктивного благополуччя менеджерів освітніх організацій та їхніми інноваційними стилями управління (табл. 2).

Таблиця 2

Зв'язок між показниками суб'єктивного благополуччя і типами менеджерів освітніх організацій за емоційним інтелектом (у % від загальної кількості опитаних)

Показники суб'єктивного благополуччя	Рівні вираженості	Типи менеджерів освітніх організацій		
		«Емоційно необізнаний»	«Контролюючий емоції»	«Емоційно чутливий»
<i>1. Показники, які стосуються роботи:</i>				
напруженість і чутливість	Низький	5,8	6,3	4,7
	Середній	49,6	53,6	56,8
	Високий	44,6	40,1	38,4
ступінь задоволеності повсякденною діяльністю	Низький	19,9^{***}	31,6^{***}	28,4^{***}
	Середній	60,8^{***}	52,6^{***}	58,9^{***}
	Високий	19,3^{***}	15,8^{***}	12,6^{***}
<i>2. Показники, які стосуються емоційної сфери:</i>				
ознаки, що супроводжують основну психоемоційну симптоматику	Низький	12,2^{***}	25,0^{***}	14,7^{***}
	Середній	48,8^{***}	39,8^{***}	46,3^{***}
	Високий	39,0^{***}	35,2^{***}	38,9^{***}
зміни настрою	Низький	47,0^{***}	60,9^{***}	57,1^{***}
	Середній	38,2^{***}	28,3^{***}	32,4^{***}
	Високий	14,9^{***}	10,9^{***}	10,5^{***}
<i>3. Показники, які стосуються взаємодії з іншими людьми:</i>				
значущість соціального оточення	Низький	48,6[*]	54,6[*]	56,1[*]
	Середній	38,8[*]	36,5[*]	30,5[*]
	Високий	12,7[*]	8,9[*]	13,4[*]
<i>4. Показники, які стосуються стану здоров'я:</i>				
самооцінка здоров'я	Низький	29,9^{**}	42,1^{**}	33,7^{**}
	Середній	42,4^{**}	35,9^{**}	44,2^{**}
	Високий	27,7^{**}	22,0^{**}	22,1^{**}
Загальний показник суб'єктивного благополуччя	Низький	26,3	33,9	27,6
	Середній	57,6	52,3	60,3
	Високий	16,1	13,8	12,1

Дослідження показало, що існує статистично значущий зв'язок ($p < 0,001$; $p < 0,01$; $p < 0,05$) між більшістю показників (п'ять із шести) суб'єктивного благополуччя менеджерів освітніх організацій, які стосуються роботи, емоційної сфери, особливостей взаємодії з іншими людьми та здоров'я, і типами менеджерів та, відповідно їх традиційними та інноваційними стилями управління. Суть виявленої закономірності проявляється в тому, що в міру підвищення суб'єктивного благополуччя менеджерів освітніх організацій зростає число менеджерів, які використовують інноваційні стилі управління («Контролюючий емоції» та «Емоційно чутливий»). Особливо це виражено стосовно такого типу, як «Емоційно чутливий». При цьому слід зазначити, що найбільш чітко це проявляється тоді, коли суб'єктивне благополуччя досягає середнього рівня. Очевидно, саме при такому рівні суб'єктивного благополуччя інноваційні стилі мають найбільше «підґрунтя» для їх реалізації, в той час як при переході до високого рівня суб'єктивного благополуччя кількість осіб із застосуванням інноваційного стилю дещо спадає. Отже, можна припустити, що «занадто багато» суб'єктивного благополуччя також не є позитивним явищем, оскільки знижує застосування менеджерами освітніх організацій інноваційних стилів управління.

Аналогічна закономірність, але на рівні статично значущої тенденції ($p < 0,1$) виявлена і стосовно зв'язку загального показника суб'єктивного благополуччя менеджерів освітніх організацій та їхніх інноваційних стилів управління.

Отже, в цілому наявність у менеджерів освітніх організацій принаймні середнього рівня суб'єктивного благополуччя може сприяти застосуванню ними інноваційних стилів управління. У свою чергу, використання інноваційних стилів управління може посилювати суб'єктивне благополуччя як окремих працівників, так і організації в цілому.

На основі результатів дослідження зроблено такі **висновки**:

1. Виявлено *невисокий рівень вираженості основних показників суб'єктивного благополуччя* менеджерів освітніх організацій, які стосуються роботи, емоційної сфери, взаємодії з іншими людьми, стану здоров'я, а також загального показника суб'єктивного благополуччя.

2. Констатовано *статистично значущий зв'язок* між вираженістю більшості показників суб'єктивного благополуччя («ступінь задоволеності повсякденною діяльністю»; «ознаки, що супроводжують основну психоемоційну симптоматику»; «зміна настрою»; «значущість соціального оточення»; «самооцінка здоров'я») та рівнем розвитку в менеджерів освіти інноваційних стилів управління. Це проявляється в тому, що в міру підвищення суб'єктивного благополуччя менеджерів освітніх організацій зростає число менеджерів, які використовують інноваційні стилі управління.

3. Впровадження спеціальної програми, спрямованої на *розвиток здорової освітньої організації*, може сприяти як підвищенню суб'єктивного благополуччя персоналу, так і використанню менеджерами інноваційних стилів управління.

4. Урахування результатів дослідження є доцільним у процесі організації діяльності освітніх організацій з метою забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу та ефективності діяльності освітніх організацій.

Перспективи подальших досліджень автори вбачають у дослідженні впливу типу організаційної культури та рівня організаційного розвитку освітніх організацій на вираженість суб'єктивного благополуччя менеджерів.

Список використаних джерел

1. Аргайл М. Психология счастья / пер. с англ. А. Лисицына. Санкт-Петербург, 2003. 271 с.
2. Аршава І.Ф., Носенко Д.В. Суб'єктивне благополуччя і його індивідуально-психологічні та особистісні кореляти. *Вісник ДНУ: Серія: Педагогіка і психологія*. 2012. Вип. 18. Т. 20. № 9/1. С. 3–10.
3. Гупаловська В.А. Гендерні особливості задоволеності життям чоловіків. *Проблеми сучасної психології* : збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені І. Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Вип. 4. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2009. С. 67–86.
4. Данильченко Т. В. Об'єктивні фактори суб'єктивного благополуччя. *Актуальні проблеми психології. Психологія особистості. Психологічна допомога особистості*. 2014. Т. 13. С. 165–176.
5. Духновский С.В. *Диагностика межличностных отношений*. Санкт-Петербург : Речь, 2010. 141 с.
6. Карамушка Л.М., Дзюба Т.М. Феномен «здоров'я» як актуальний напрям досліджень в організаційній психології. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2019. № 1(16). С. 22–33.
7. Карамушка Л.М., Креденцер О.В., Терещенко К.В. Методики для дослідження «mental health» персоналу організацій. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. пр. Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2019. Т. 1 : *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*. Вип. 54. С. 15–22.
8. Кашлюк Ю.І. Психологічне здоров'я і психологічне благополуччя особистості як складові задоволеності життям. *Психологічний часопис*. 2017. Том 7. № 3. С. 47–58.
9. Клочко А.О. Розвиток емоційного інтелекту у менеджерів освітніх організацій: зв'язок із соціально-демографічними та організаційно-професійними чинниками. *Організаційна психологія. Економічна психологія* : науковий журнал. 2019. № 1 (16). С.54–63.
10. Куликов Л.В. Детерминанти удовлетворенности жизнью. *Общество и политика*. Санкт-Петербург, 2000. С. 476–510.
11. Курова А.В. Суб'єктивне благополуччя як складова частина задоволеності життям. *Вісник Одеського національного університету. Серія «Психологія»*. 2013 Т. 18. Вип. 23. С. 158–164.
12. Носенко Е.Л., Четверик-Бурчак А.Г. Опитувальник «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма»; опис, адаптація, застосування. *Вісник Дніпропетровського університету. Серія: педагогіка і психологія*. 2014. Вип. 20. С. 89–97.
13. Павленко Г.В. Толерантність до невизначеності як ресурс психологічного благополуччя студентів. *Актуальні проблеми психології*. Том 7. Вип. 47. 2019. С. 208–219.
14. Созонтов А.Е. Гедонистический и эвдемонистический подходы к проблеме психологического благополучия. *Вопросы психологии*. 2006. №4. С. 105–114.
15. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. *Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп*. Москва : Изд-во Института Психотерапии, 2002. 340 с.
16. Чеботарева Е.Ю. Индивидуально-типические характеристики субъективного благополучия. *Акмеология образования*. Саратов : Изд-во Саратовского ун-та. 2015. С. 142–147.
17. Шамионов Р.М. Субъективное благополучие личности: психологическая картина и факторы. Саратов : Изд-во Саратовского ун-та. 2008. 296 с.

18. Bradburn, N.M. The Structure of Psychological Well-being. Chicago : Aldine, 1969. 187 p.
19. Diener, E., Lucas, R. E. Subjective emotional well-being. In M. Lewis J. M. Haviland, *Handbook of emotions*. New York : Guildford, 1999. P. 405–415.
20. Kinderman, P. Schwannauer, M., Pontin, E., Tai, S. The development and validation of a general measure of well-being: the BBC well-being scale. *Quality of Life Research*. 2011. No 20. P. 1035–1042.
21. Ryff, C. C., Keyes, L. M. The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995. Vol. 69. № 4. P. 719–727.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Argajl M. Psihologija schast'ja / per. s angl. A. Lisicyna. Sankt-Peterburg, 2003. 271 s.
2. Arshava I.F., Nosenko D.V. Subiektyvne blahopoluchchia i yoho indyvidualno-psykholohichni ta osobystisni koreliaty. *Visnyk DNU: Serii: Pedagogika i psykholohiia*. 2012. Vyp. 18. T. 20. № 9/1. S. 3–10.
3. Hupalovska V.A. Henderni osoblyvosti zadovolnosti zhyttiam cholovikiv. *Problemy suchasnoi psykholohii* : zbirnyk naukovykh prats Kamianets-Podil'skoho natsionalnoho universytetu imeni I. Ohiiienka, Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy. Vyp. 4. Kamianets-Podil'skyi : Aksioma, 2009. S. 67–86.
4. Danylchenko T. V. Obiektyvni faktory subiektyvnoho blahopoluchchia. *Aktualni problemy psykholohii. Psykholohiia osobystosti. Psykholohichna dopomoha osobystosti*. 2014. T. 13. S. 165–176.
5. Duhnovskij S.V. Diagnostika mezhlichnostnyh otnoshenij. Sankt-Peterburg : Rech', 2010. 141 s.
6. Karamushka L.M., Dziuba T.M. Fenomen «zdorovia» yak aktualnyi napriam doslidzhen v orhanizatsiinii psykholohii. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia*. 2019. № 1(16). S. 22–33.
7. Karamushka L.M., Kredenser O.V., Tereshchenko K.V. Metodyky dlia doslidzhenia «mental health» personalu orhanizatsii. *Aktualni problemy psykholohii* : zb. nauk. pr. Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy. 2019. T. 1 : *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia*. Vyp. 54. S. 15–22.
8. Kashliuk Yu.I. Psykholohichne zdorovia i psykholohichne blahopoluchchia osobystosti yak skladovi zadovolnosti zhyttiam. *Psykholohichni chasopys*. 2017. Tom 7. № 3. S. 47–58.
9. Klochko A.O. Rozvytok emotsiinoho intelektu u menedzheriv osvitynih orhanizatsii: zviazok iz sotsialno-demografichnymy ta orhanizatsiino-profesiinymy chynnykamy. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia* : naukovy zhurnal. 2019. № 1 (16). S. 54–63.
10. Kulikov L.V. Determinanty udovletvorennosti zhizn'ju. *Obshchestvo i politika*. Sankt-Peterburg, 2000. S. 476–510.
11. Kurova A.V. Subiektyvne blahopoluchchia yak skladova chastyna zadovolnosti zhyttiam. *Visnyk Odeskoho natsionalnoho universytetu. Serii «Psykholohiia»*. 2013 T. 18. Vyp. 23. S. 158–164.
12. Nosenko E.L., Chetveryk-Burchak A.H. Opytvalnyk «Stabilnist psykhiichnoho zdorovia – korotka forma»; opys, adaptatsiia, zastosuvannia. *Visnyk Dnipropetrovskoho universytetu. Serii: pedagogika i psykholohiia*. 2014. Vyp. 20. S. 89–97.
13. Pavlenko H.V. Tolerantnist do nevyznachenosti yak resurs psykholohichnoho blahopoluchchia studentiv. *Aktualni problemy psykholohii*. Tom 7. Vyp. 47. 2019. S. 208–219.
14. Sozontov A.E. Gedonisticheskij i jevdemonisticheskij podhody k probleme psihologicheskogo blahopoluchija. *Voprosy psihologii*. 2006. №4. S. 105–114.
15. Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manujlov G.M. Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp. Moskva : Izd-vo Institutu Psihoterapii, 2002. 340 s.
16. Chebotareva E.Ju. Individual'no-tipicheskie harakteristiki subiektyvnoho blahopoluchija. *Akmeologija obrazovanija*. Saratov : Izd-vo Saratovskogo un-ta. 2015. S. 142–147.
17. Shamionov R.M. Subiektyvnoe blahopoluchie lichnosti: psihologicheskaja kartina i faktory. Saratov : Izd-vo Saratovskogo un-ta. 2008. 296 s.
18. Bradburn, N.M. The Structure of Psychological Well-being. Chicago : Aldine, 1969. 187 p.
19. Diener, E., Lucas, R. E. Subjective emotional well-being. In M. Lewis J. M. Haviland, *Handbook of emotions*. New York : Guildford, 1999. P. 405–415.
20. Kinderman, P. Schwannauer, M., Pontin, E., Tai, S. The development and validation of a general measure of well-being: the BBC well-being scale. *Quality of Life Research*. 2011. No 20. P. 1035–1042.
21. Ryff, C. C., Keyes, L. M. The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995. Vol. 69. № 4. P. 719–727.

Karamushka, L. M., Klochko, A. O. Subjective well-being of educational organization managers: the relationship with innovative management styles. Based on the results of empirical research, the authors analyze the main indicators of educational organization managers' subjective well-being, which relate to work, emotional sphere, interaction with other people, health, as well as discuss a number of relevant problems. Only every seventh respondent was shown to have a high subjective well-being index.

The indicators of educational organization managers' subjective well-being had statistically significant relationship with the managers' innovative management styles: the higher the level of educational organization managers' subjective well-being, the more actively the managers used innovative management styles in their work.

A special educational organization health improvement program can be helpful in promoting both the educational organization staff's subjective well-being and managers' use of innovative management styles.

Key words: educational organizations; managers of educational organizations; subjective well-being; emotional intelligence; innovative management styles.

Відомості про авторів

Карамушка Людмила Миколаївна, академік НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Karamushka, Liudmyla Mykolajivna, Academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, Lab. of Organizational and Social Psychology, Kostyuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0622-3419>

E-mail: lkarama01@gmail.com

Клочко Алла Олексіївна, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки, психології та менеджменту Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти», м. Біла Церква, Україна.

Klochko, Alla Oleksiyivna, PhD, associate professor of the department of pedagogy, psychology and management Bilotserkivskiy Institute of continuous professional education State Higher Educational Institution «University of Educational Management», Bila Tserkva, Ukraine.

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

E-mail: klochko_alla@ukr.net

УДК 159.9.019/07:373.5

Карамушка Л. М., Снігур Ю. С.

**КОПІНГ-СТРАТЕГІЇ: СУТНІСТЬ, ПІДХОДИ ДО КЛАСИФІКАЦІЇ, ЗНАЧЕННЯ
ДЛЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ**

Карамушка Л. М., Снігур Ю. С. Копінг-стратегії: сутність, підходи до класифікації, значення для психологічного здоров'я особистості та організації. У статті розкрито сутність копінг-стратегій особистості як важливої складової стрес-долаючої поведінки. Проаналізовано підходи до класифікації копінг-стратегій (у контексті їхнього впливу на стресову ситуацію та розв'язання проблем). Розкрито особливості активних та пасивних, продуктивних (конструктивних, адаптивних) та непродуктивних (неконструктивних, неадаптивних) копінг-стратегій. Підкреслено роль ситуативного підходу у використанні копінг-стратегій. Обґрунтовано значення копінг-стратегій для забезпечення психологічного здоров'я особистості та організації.

Ключові слова: копінг-стратегії, види копінг-стратегій, ситуативний підхід у використанні копінг-стратегій; психологічне здоров'я.

Карамушка Л. Н., Снігур Ю. С. Копинг-стратегии: сущность, подходы к классификации, значение для обеспечения психологического здоровья личности и организации. В статье раскрыта сущность копинг-стратегий личности как важной составляющей стресс-преодолевающего поведения. Проанализированы подходы к классификации копинг-стратегий (в контексте их влияния на стрессовую ситуацию и решение проблем). Раскрыта особенность активных и пассивных, продуктивных (конструктивных, адаптивных) и непродуктивных (неконструктивных, неадаптивных) копинг-стратегий. Подчеркнута роль ситуативного подхода в использовании копинг-стратегий. Обосновано значение копинг-стратегий для обеспечения психологического здоровья личности и организации.

Ключевые слова: копинг-стратегии, виды копинг-стратегий, ситуативный подход в использовании копинг-стратегий; психологическое здоровье.

Постановка проблеми. Життєдіяльність сучасної людини здійснюється в складних, напружених ситуаціях, які обумовлені як глобалізаційними проблемами сучасного світу, так і соціально-економічними проблемами в конкретних країнах. Це може негативно позначатися на психологічному здоров'ї особистості, як у контексті власного життя, так і в контексті взаємодії з організацією. Одним із важливих чинників, які можуть позитивно вплинути на розв'язання цієї проблеми, є використання продуктивних копінг-стратегій, що потребує свого спеціального аналізу цієї проблеми.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз літератури показує, що проблема копінг-стратегій знайшла відображення в роботах зарубіжних учених (Л. Анциферова [1], В. Бодров [2], Н. Водоп'янова [3]; Т. Крюкова [11]; К. Муздибаєв [13]; С. Нартова-Бочавер [14]; R. Lazarus [34], 1984; E. Frydenberg, R. Lewis [31] та ін.) та вітчизняних (В. Олефір [15]; Н. Родіна [18]; З. Сивогракова [20]; Т. Титаренко [23]; Н. Ярош [28] та ін.), в яких розкрито сутність копінг-стратегій, їхні види, роль у стрес-долаючій поведінці особистості, окремі особистісні чинники, які впливають на вибір копінг-стратегій