

health and describes the advantages and disadvantages of the theories and concepts taking into account the content, nature and type of specific professional activities. The integrated study of occupational health is an important field of organizational psychology and health psychology. According to the author, the adaptation model deals only with preserving and training strategies of occupational health; the existential-humanistic model provides workers' understanding of their perceptions of professional life, their ability to make informed professional choices, their focus on certain professional values and priorities; the integrative model allows for comprehending the importance of occupational health and determining the principles of occupational healthcare and health promotion. The author advocates creation of a hypothetical model of a occupationally healthy person which would project the objective health onto the person's professional self-awareness.

Keywords: health, occupational health, models of occupational health, adaptive model, integrative model, existential-humanistic model.

Відомості про автора

Дзюба Тетяна Михайлівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри загальної, вікової та практичної психології Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г.Короленка, м. Полтава, Україна.

Dzuba, Tetiana Mykhailivna, PhD, Assoc. Prof., dept. of general, developmental and applied psychology, Poltava National Pedagogical University named after V.G. Korolenko, Poltava, Ukraine.

E-mail: tatjanadzjuba@gmail.com

УДК 005.73:373

Карамушка Л.М., Терещенко К.В., Креденцер О.В., Лагодзінська В.І., Ковальчук О.С., Івкін В.М.

ЗВ'ЯЗОК НЕГАТИВНИХ ПСИХІЧНИХ СТАНІВ ПЕРСОНАЛУ З КОМПОНЕНТАМИ ТА ІНДЕКСОМ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Карамушка Л.М., Терещенко К.В., Креденцер О.В., Лагодзінська В.І., Ковальчук О.С., Івкін В.М. Зв'язок негативних психічних станів персоналу з компонентами та індексом організаційної культури освітніх організацій. У статті на основі емпіричного дослідження констатовано вираженість негативних психічних станів (ригідності, тривожності, агресії, фрустрованості) у значній кількості персоналу освітніх організацій. Встановлено, що організаційна культура освітніх організацій оцінюється персоналом в цілому позитивно, однак окремі її складові, в першу чергу, «робота», потребують посилення їхньої значущості. Виявлено, що негативний вплив роботи в освітніх організаціях проявляється на середньому рівні.

Встановлено, що в міру підвищення рівня розвитку індексу та складових організаційної культури рівень вираженості негативних психічних станів у персоналу та негативного впливу роботи в освітніх організаціях знижується.

Ключові слова: освітні організації; персонал освітніх організацій; негативні психічні стани; організаційна культура; компоненти організаційної культури; загальний індекс організаційної культури; загальний показник негативного впливу роботи.

Карамушка Л.М., Терещенко К.В., Креденцер О.В., Лагодзинская В.И., Ковальчук А.С., Ивкин В.Н. Связь негативных психических состояний персонала с компонентами и индексом организационной культуры образовательных организаций. В статье на основе эмпирического исследования констатировано выраженность негативных психических состояний (ригидности, тревожности, агрессии, фрустрированности) у значительного количества персонала образовательных организаций. Установлено, что организационная культура образовательных организаций оценивается персоналом в целом положительно, однако, отдельные ее составляющие, в первую очередь, «работа», нуждаются в усилении их значимости для персонала. Выведено, что негативное влияние работы в образовательных организациях представлено на среднем уровне.

Установлено, что по мере повышения уровня развития индекса (и составляющих организационной культуры) уровень выраженности негативных психических состояний в персонала и негативного влияния работы в образовательных организациях снижается.

Ключевые слова: образовательные организации; персонал образовательных организаций; негативные психические состояния; организационная культура; компоненты организационной культуры; общий индекс организационной культуры; общий показатель негативного влияния работы.

Постановка проблеми. Однією із суттєвих характеристик діяльності освітніх організацій в Україні сьогодні є те, що вони функціонують в умовах соціальної напруженості, яка може призводити до виникнення негативних психічних станів у освітнього персоналу і, відповідно, до проблем у психологічному здоров'ї персоналу та ефективності діяльності. Все це потребує дослідження рівня вираженості негативних психічних станів у персоналу освітніх організацій та впливу характеристик організаційної культури, як суттєвого чинника регуляції цих станів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема психологічних станів знайшла певне відображення в роботах зарубіжних та українських авторів у контексті загальної характеристики психічних станів, визначення їхньої ролі в життєдіяльності особистості [8; 11; 15; 19 та ін.].

Вивчено особливості психічних станів різних вікових та професійних груп (Я.М.Омельченко [12], О.Ю. Дроздов [1], Є.В. Тополов [17] та ін.), показано їхній вплив на різні види активності особистості.

Що стосується дослідження психічних станів в *освітніх організаціях*, то, як свідчить аналіз робіт українських та зарубіжних авторів, то мова в основному йшла про аналіз психічних станів учнів. І в цьому контексті аналізувався вплив вчителя на емоційні стани учнів [18], особливості використання різних психокорекційних технік для подолання негативних психічних станів у учнів [19] та ін.

Психічні стани персоналу освітніх організацій, як свідчить аналіз літератури, виступали значно менше предметом спеціального вивчення. Зокрема, мало дослідженими є чинники, які стосуються характеристик організацій. Одним із таких чинників є *організаційна культура*, яка являє собою певну ієрархію цінностей, правил, норм, традицій, церемоній і ритуалів, які прийняті в організації й дотримуються його членами [14].

Окремі вияви негативних психічних станів у педагогічних працівників, як наслідок соціальної напруженості в країні, досліджувались у роботі І.В. Заїки [3] та в наших, спільних з нею, публікаціях [5], в яких аналізувався зв'язок соціальної фрустрованості освітнього персоналу з типами організаційна культура. Однак, зв'язок інших негативних психічних станів освітнього персоналу та негативного впливу роботи із компонентами та індексом організаційної культури раніше не вивчався

Виходячи із актуальності та недостатньої розробки проблеми, нами визначено такі **завдання дослідження**:

1. Дослідити рівень вираженості негативних психічних станів у персоналу освітніх організацій.
2. Визначити рівень розвитку компонентів та індексу організаційної культури освітніх організацій.
3. Проаналізувати зв'язок негативних психічних станів персоналу та компонентів і індексу організаційної культури освітніх організацій.
4. Визначити рівень вираженості негативного впливу роботи в освітніх організацій.
5. Вивчити зв'язок вираженості негативних психічних станів персоналу із негативним впливом роботи в освітніх організаціях.
6. Дослідити зв'язок між негативним впливом роботи та компонентами і загальним індексом організаційної культури освітніх організацій.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Вивчення психічних станів здійснювалось за допомогою методики «*Методика самооцінки діагностики психічних станів*» (за Г. Айзенком) [2; 16], яка дає можливість діагностувати високий, середній та низький рівень вираженості кожного із психічних станів (тривожності, фрустрованості, агресивності та ригідності).

За допомогою *опитувальника «Оцінка рівня організаційної культури» І.Д. Ладанова* [7] вивчалися компоненти організаційної культури, такі як: а) «робота» (ставлення учасників навчально-виховного процесу до роботи і робочого середовища); б) «комунікації» (якість внутрішньоорганізаційних комунікацій); в) «управління» (стан управлінської культури); г) «мотивація і мораль» (домінуюча мотивація і мораль).

Для аналізу впливу негативного впливу роботи на психічний стан освітнього персоналу було застосовано «*Шкалу негативного впливу роботи*» (“Negative Affect of Work Scale”) Д. Ватсона [20] (адаптація та стандартизація Є.В. Тополова [17]). Методика дає можливість досліджувати різні негативні психічні стани, які виникають в особистості внаслідок негативного впливу роботи (діагностується те, як часто людина почувається наляканою, засмученою, нервовою, винною, ворожою, настороженою, виснаженою, засмиканою, присоромленою, роздратованою). За допомогою методики діагностується рівень негативного впливу роботи (низький, нижчий за середній, середній, вищий за середній, високий) на відповідні психічні стани особистості.

Дослідження проводилось серед працівників освітніх організацій (загальноосвітніх навчальних закладів) Центрального регіону України у 2017 р. Усього дослідженням було охоплено 280 керівників та педагогічних працівників.

Математична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22). Використовувались методи описової статистики та кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Спірмана).

Дослідження здійснено в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості» (2016–2018 рр., № державної реєстрації 0116U004811, науковий керівник – член-кор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор Л. М. Карамушка).

Розглянемо спочатку результати, які стосуються *першого завдання*, спрямованого на дослідження рівня вираженості негативних психічних станів у персоналу освітніх організацій.

Як видно із *табл. 1*, результати дослідження свідчать про наявність негативних станів високого або середнього рівня вираженості для значної кількості персоналу освітніх організацій. Високий рівень вираженості зафіксовано у 29,1–42,6% опитаних, середній – у 43,7–47,8% опитаних.

Рівень вираженості психічних станів персоналу освітніх організацій
(у % від загальної кількості опитаних)

Психічні стани	Рівні вираженості, %		
	Високий	Середній	Низький
Тривожність	33,9	47,8	18,3
Фрустрованість	29,1	43,7	27,2
Агресивність	33,5	48,7	17,9
Ригідність	42,6	44,2	13,2

На першому місці за високим рівнем вираженості знаходиться такий психічний стан, як *ригідність*, яка полягає у відносній нездатності особистості до переосмислення поведінки та її перебудови, нездатність вийти зі стану залежності і набутої безпорадності [2]. Друге місце зайняв такий психічний стан, як *тривожність*, яка проявляється в об'єктивній або суб'єктивній неможливості особистості подолати життєві труднощі [2]. Третє місце за рівнем вираженості зайняв такий психічний стан, як *агресивність*. Як зазначається в літературі, агресія є однією із можливих реакцій у ситуації фрустрації, яка обумовлюється гнівом, ненавистю та ін. [2]. І на останньому місці за високим рівнем вираженості знаходиться *фрустрованість*, яка являє собою стан переживання людиною об'єктивно існуючої невдачі або ж такої, що уявляється [2]. Одним із наслідків соціальної напруженості є *соціальна фрустрованість*, під якою у найбільш загальному вигляді, дотримуючись підходу Д. Майерса, слід розуміти блокування цілеспрямованої поведінки [10].

Отримані дані є близькими до даних, які представлено в роботах І.В. Заїки [3] та у наших спільних із І.В. Заїкою розробках [5], згідно з якими у більше половини опитаних виявлено високий рівень різних форм тривожності та соціальної фрустрованості

Такий факт частково можна пояснити тим, що переважна кількість опитаних були жінки, які характеризуються підвищеними показниками вираженості емоційної сфери, ніж чоловіки. Але основною причиною, на наш погляд, є соціальна напруженість у суспільстві [4].

Отримані дані свідчать, на наш погляд, про необхідність *спеціальної роботи*, насамперед з боку психологічних служб освітніх організацій, щодо подолання таких станів.

Що стосується *другого завдання*, яке полягало у визначенні рівня розвитку основних компонентів («робота», «комунікації», «управління», «мотивація і мораль») та загального індексу організаційної культури освітніх організацій, то тут отримано такі результати.

Дані, які представлено в *табл. 2*, свідчать про те, що значна частина педагогічних працівників (від 17,6% до 52,1%) вказали на «прекрасний» (високий) рівень розвитку всіх компонентів організаційної культури освітніх організацій («робота», «комунікації», «управління», «мотивація і мораль»). Це можна оцінити як позитивний факт. Разом із тим, можна стверджувати, що такий компонент організаційної культури, як «робота», значно відстає (в середньому в два з половиною рази) від інших компонентів організаційної культури, таких як «комунікації», «управління», «мотивація і мораль» (відповідно 17,6% опитаних проти 52,1% опитаних («комунікації»), 35,5% («управління»), 30,9% («мотивація і мораль»)). Це узгоджується із даними, які отримані нами на попередніх етапах дослідження психологічних детермінант розвитку організаційної культури [14].

Таблиця 2

Рівні розвитку компонентів організаційної культури освітніх організацій
(у % від загальної кількості опитаних)

Компоненти організаційної культури	Рівні розвитку компонентів організаційної культури			
	«Спадаючий»	«Помітний смуток»	«Мажорний»	«Прекарасний»
«Робота»	2,3	15,6	64,5	17,6
«Комунікації»	2,2	9,0	36,7	52,1
«Управління»	1,9	10,8	51,7	35,5
«Мотивація і мораль»	2,6	10,6	55,8	30,9

Отже, одним із резервів розвитку організаційної культури освітніх організацій є, на нашу думку, *посилення* такого компонента організаційної культури, як «робота». Це може проявлятися у формуванні в керівників та педагогічних працівників позитивного ставлення до своєї роботи, введенні інноваційних форм і методів роботи у власну професійну діяльність тощо.

Щодо рівня розвитку *індексу організаційної культури*, то дослідження засвідчило, що організаційна культура освітніх організацій персоналом оцінюється в цілому позитивно (*табл. 3*). Так, більшість опитаних

оцінюють рівень розвитку «індексу організаційної культури», як «дуже високий» (24,9%) або «високий» (61,3%).

Таблиця 3

Рівні розвитку загального показника організаційної культури освітніх організацій
(у % від загальної кількості опитаних)

Загальний показник організаційної культури	%
Має тенденцію до деградації	2,0
Середній	11,9
Високий	61,3
Дуже високий	24,9

Це, скоріше за все, свідчить про необхідність не стільки підвищення оцінки опитуваними загального рівня організаційної культури освітніх організацій, стільки про посилення значущості для персоналу освітніх організацій окремих складових організаційної культури.

Далі перейдемо до аналізу *третього завдання*, яке стосується зв'язку негативних психічних станів персоналу із компонентами та індексом організаційної культури освітніх організацій.

Як видно з *табл. 4*, встановлено *негативний* кореляційний зв'язок високого рівня значущості ($p < 0,001$) між такими негативними психічними станами, як тривожність, фрустрованість, агресивність, та індексом організаційної культури, а також зі всіма компонентами організаційної культури («робота», «комунікації», «управління», «мотивація і мораль»). Окрім того, констатовано *негативний* кореляційний зв'язок ($p < 0,01$) між таким негативним психічним станом, як ригідність, та загальним індексом організаційної культури і всіма компонентами організаційної культури («робота», «комунікації», «управління», «мотивація і мораль»).

Таблиця 4

Зв'язок негативних психічних станів персоналу
із компонентами та загальним індексом організаційної культури освітніх організацій (r_s)

Психічні стани	Індекс ОК	Компоненти ОК			
		Робота	Комунікації	Управління	Мотивація і мораль
Тривожність	-0,318***	-0,292***	-0,270***	-0,227***	-0,324***
Фрустрованість	-0,337***	-0,250***	-0,280***	-0,291***	-0,310***
Агресивність	-0,301***	-0,223***	-0,226***	-0,312***	-0,218***
Ригідність	-0,273**	-0,203**	-0,194**	-0,230**	-0,277**

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Сутність цього зв'язку полягає в тому, що чим вище рівень розвитку індексу та складових організаційної культури, тим рівень вираженості негативних психічних станів знижується, особливо це стосується тривожності, фрустрованості, агресивності. Отже, це говорить про те, що організаційна культура є *суттєвим чинником зниження негативних психічних станів* персоналу освітніх організацій.

Тепер перейдемо до висвітлення результатів виконання *четвертого завдання*, яке стосується вираженості негативного впливу роботи на психічні стани персоналу освітнього персоналу.

Як видно із *рис. 1*, у персоналу освітніх організацій спостерігається достатня вираженість низки психічних станів, які виникають у результаті негативного впливу роботи. За своїми кількісними показниками ці психічні стани утворюють дві групи.

Так, до *першої групи* належать такі психічні стани, як «виснаженість», «засмиканість», «нервовість». Вираженість такого психічного стану, як «виснаженість», становить 2,7 (із 5 можливих показників), «засмиканість» – 2,28, «нервовість» – 2,16, «роздратованість» – 1,99. Якщо провести умовну паралель між отриманими даними та ознаками синдрому професійного вигорання особистості, то зазначені психічні стани, які виникають у результаті негативного впливу роботи, за своїм змістом можна певною мірою співвіднести із показниками такого компонента синдрому професійного вигорання особистості, як «емоційна виснаженість» [13], яка характеризується зниженим емоційним фоном, байдужістю та емоційною перенасиченістю. Названі психічні стани, як свідчать отримані дані, є найбільш вираженими і наближаються до середнього показника (2,5 бала із 5 можливих), а така складова, як «виснаженість», є навіть трохи вищою за середній показник.

Другу групу утворюють такі психічні стани, як «почуття провини» (1,66), «настороженість» (1,56), «присоромленість» (1,51), «наляканість» (1,37) та «ворожість» (1,26). Можна говорити, скоріше за все, про те, що за своїм кількісним вираженням вони знаходяться нижче за середній рівень, тобто вираженість цих показників є нижчою, порівняно із показниками першої групи. Якщо, знову ж таки, провести умовну

паралель зі складовими синдрому професійного вигорання особистості, то зазначені показники за своїм змістом можуть певною мірою співвідноситися із такою складовою синдрому професійного вигорання особистості, як *деперсоналізація*, яка проявляється в деформації стосунків з іншими людьми (в підвищенні залежності від них або в підвищенні негативізму, цинізму тощо) [13].

Розподіл складових негативного впливу роботи підтверджується і результатами факторного аналізу, проведеного за допомогою методу головних компонент та методу обернення Верімакс.

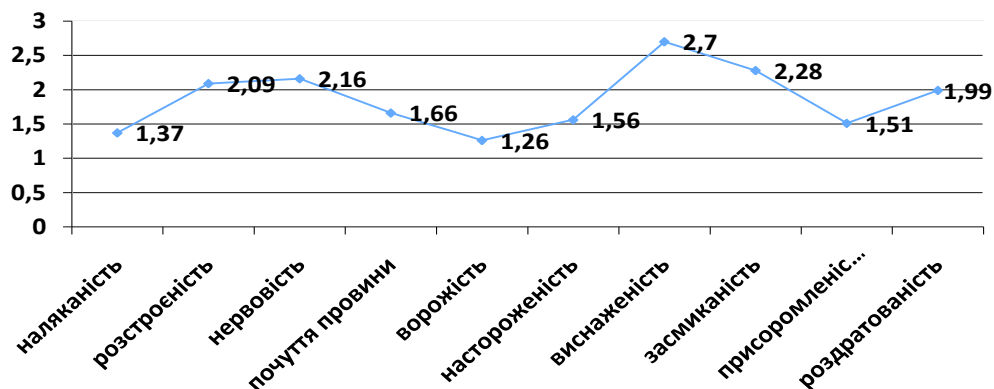


Рис. 1. Вираженість складових негативного впливу роботи на психічні стани персоналу освітніх організацій (середнє значення)

У результаті проведення зазначених процедур було утворено два фактори (табл. 5).

Таблиця 5

Результати факторного аналізу психічних станів освітнього персоналу, які виникають у результаті негативного впливу роботи

Психічні стани, які виникають у результаті негативного впливу роботи	I фактор («Емоційна виснаженість»)	II фактор («Деперсоналізація»)
«Наляканість»		0,322
«Розстроєність»	0,619	
«Нервовість»	0,726	
«Почуття провини»		0,484
«Ворожість»		0,794
«Настороженість»		0,720
«Виснаженість»	0,842	
«Засмиканість»	0,811	
«Присоромленість»		0,665
«Роздратованість»	0,566	

Перший фактор утворили такі складові, як «розстроєність», «нервовість», «виснаженість», «засмиканість», «роздратованість». Цей фактор за змістом своїх складових, про які вже йшла мова вище, можна назвати «Емоційна виснаженість». До другого фактора, який можна назвати «Деперсоналізація», увійшли такі складові, як «наляканість», «почуття провини», «ворожість», «настороженість», «присоромленість».

Окрім того, слід зазначити, що *середній загальний показник негативного впливу роботи* складає 18,56 бала, що означає, що він досягає середнього рівня, згідно з даними стандартизації методики [17].

У цілому можна зробити висновок, що психічні стани освітнього персоналу, які виникають у результаті негативного впливу роботи, мають загальну середню вираженість на *середньому рівні*, а окремі психічні стани проявляються на рівнях нижче за середній, середньому та вище за середній. При цьому слід брати до уваги, що показники негативного впливу роботи, які стосуються емоційної виснаженості персоналу, є більш вираженими, ніж показники негативного впливу роботи, які стосуються деперсоналізації. На наш погляд, це можна бути обумовлено, з одного боку, високими вимогами, які висуваються сьогодні до персоналу освітніх організацій

(регулярне внесення змін у змісті освіти, постійне використання нових освітніх технологій, необхідність професійного зростання та підвищення рівня професійної кваліфікації тощо), специфікою взаємодії в системі «людина-людина» (необхідність реалізації позитивних установок щодо взаємодії, постійної концентрації зусиль на змісті взаємодії, забезпечення конструктивного зворотного зв'язку тощо) та ін. З іншого боку, високі вимоги до педагогічної роботи в Україні не забезпечуються необхідними матеріально-фінансовими умовами, що особливо стало відчутним сьогодні, в умовах військового конфлікту та економічної кризи. Це свідчить, на наш погляд, про те, що освітній персонал потребує серйозної психологічної підтримки щодо формування емоційної регуляції, стресостійкості, позитивного настрою та ін. У наших попередніх розробках [6] викладені підходи до профілактики та подолання синдрому професійного вигорання в інший, відносно стабільний період розвитку нашого суспільства. Але дані розробки потребують свого переосмислення в сьогоднішніх більш складних умовах функціонування освітніх організацій.

Тепер висвітliamo результати, які стосуються *п'ятого завдання*, і які розкривають зв'язок вираженості негативних психічних станів персоналу негативного впливу роботи в освітніх організаціях.

Як видно із *табл. 6*, існує помірний зв'язок ($p < 0,01$) між негативним впливом роботи (загальний показник) та вираженістю таких негативних психічних станів, як тривожність ($r_s=0,443$), фрустрованість ($r_s=0,470$), ригідність ($r_s=0,335$), агресія ($r_s=0,214$).

Таблиця 6

Зв'язок загального показника негативного впливу роботи та негативних психічних станів персоналу освітніх організацій (r_s)

Негативні психічні стани	Загальний показник негативного впливу роботи
Тривожність	0,443**
Фрустрованість	0,470**
Агресивність	0,214**
Ригідність	0,335**

Суть такого зв'язку полягає в тому, що в міру підвищення загального показника негативного впливу роботи в освітніх організаціях вираженість більшості негативних психічних станів в освітнього персоналу *підвищується*.

І, насамкінець, проаналізуємо зв'язок між негативним впливом роботи та основними компонентами і загальним індексом організаційної культури освітніх організацій, тобто представимо результати, які отримано у процесі виконання *шостого завдання* дослідження.

Дані, наведені в *табл. 7*, свідчать про те, що виявлено помірний зв'язок ($p < 0,01$) між загальним показником негативного впливу роботи і вираженістю таких компонентів організаційної культури, як «робота» ($r_s=0,391$), «комунікація» ($r_s=-0,350$), «управління» ($r_s=-0,402$), «мотивація і мораль» ($r_s=-0,374$), а також загальним індексом організаційної культури ($r_s=-0,415$).

Зміст виявленого зв'язку полягає в тому, що в міру зростання вираженості зазначених складових та індексу організаційної культури загальний показник негативного впливу роботи *знижується*.

Таблиця 7

Зв'язок загального показника негативного впливу роботи та компонентів організаційної культури (r_s)

Компоненти організаційної культури	Загальний показник негативного впливу роботи
«Робота»	-0,391**
«Комунікація»	-0,350**
«Управління»	-0,402**
«Мотивація і мораль»	-0,374**
Загальний індекс організаційної культури	-0,415**

Це можна пояснити тим, що реалізація в організації норм, цінностей, установок, які стосуються чіткого визначення змісту роботи, організації ділового спілкування, реалізації зрозумілих методів управління та системи стимулювання тощо, можуть *знижувати* загальний негативний вплив роботи в освітніх організаціях.

У цілому отримані дані свідчать про те, що організаційна культура освітніх організацій є *суттєвим чинником* регуляції як негативних психічних станів освітнього персоналу, так і негативного впливу роботи на персонал освітніх організацій.

Висновки:

1. Виявлено наявність негативних психічних станів (ригідності, тривожності, агресії, фрустрованості) високого та середнього рівня вираженості в переважній більшості персоналу освітніх організацій.

2. Встановлено, що організаційна культура освітніх організацій оцінюється персоналом в цілому позитивно, однак окремі складові організаційної культури (в першу чергу, «робота») потребують посилення їхньої значущості для персоналу освітніх організацій.

3. Констатовано, що існують негативні статистично значущі зв'язки ($p < 0,001$; $p < 0,01$) між вираженістю негативних психічних станів та індексом і всіма компонентами організаційної культури («робота», «комунікації», «управління», «мотивація і мораль»). Сутність цього зв'язку полягає в тому, що чим вище рівень розвитку індексу та складових організаційної культури, тим рівень вираженості негативних психічних станів освітнього персоналу знижується, і особливо це стосується тривожності, фрустрованості та агресивності.

4. Виявлено, що психічні стани освітнього персоналу, які виникають у результаті негативного впливу роботи, мають загальну вираженість на середньому рівні. При цьому слід брати до уваги, що показники негативного впливу роботи, які стосуються «емоційної виснаженості» персоналу, є більш вираженими, ніж показники негативного впливу роботи, які стосуються «деперсоналізації».

5. Встановлено, що в міру підвищення негативного впливу роботи в освітніх організаціях вираженість більшості негативних психічних станів в освітнього персоналу підвищується ($p < 0,01$).

6. Виявлено, що в міру зростання вираженості компонентів та індексу організаційної культури загальний показник негативного впливу роботи в освітніх організаціях знижується ($p < 0,01$).

7. Отримані дані свідчать про те, що в період соціальної напруженості, яка існує сьогодні в українському суспільстві, керівники та психологи освітніх організацій повинні приділяти значну увагу впровадженню в освітніх організаціях організаційних культур, які забезпечують чітку організацію роботи, ділового спілкування, мотивації, управління в цілому тощо, а також реалізовувати спеціальні програми, спрямовані на підвищення рівня емоційної регуляції, стресостійкості персоналу.

Перспективи подальших досліджень полягають у дослідженні впливу ефективних управлінських рішень на зниження негативних психічних станів персоналу в умовах соціальної напруженості.

Список використаних джерел

1. Дроздов О.Ю. Соціально-психологічні фактори динаміки агресивної поведінки молоді : дис. ... канд. психол. наук / О.Ю. Дроздов. – Чернігів, 2003. – 225 с.
2. Елисеєв О.П. Практикум по психологии личности / О.П. Елисеєв. – [2-е изд., испр. и перераб.]. – СПб. : Питер, 2006. – С. 219–222.
3. Заїка І.В. Вплив соціальної напруженості на вияви особистісної напруженості педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів / І.В.Заїка // Організаційна психологія. Економічна психологія. – Науковий журнал [за наук. редак. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки] – К. : Логос, 2017. – № 2–3 (9–10). – С. 19–39.
4. Карамушка Л.М. Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, основні види / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. – Т. 1. – Вип. 45. – С. 3–11.
5. Карамушка Л.М. Соціальна фрустрованість освітнього персоналу: зв'язок із типами організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів / Л.М. Карамушка, І.В. Заїка // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2016. – № 2–3 (5–6). – С. 80–89.
6. Карамушка Л.М. Психологічні умови попередження професійного стресу та професійного вигорання керівників освітніх організацій: спецкурс для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти / О.І. Бондарчук, Л.М. Карамушка, А.С. Москальова, О.О. Нежинська, Н.І. Пінчук ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. – К., 2015. – 32 с.
7. Ладанов І.А. Социокультура организации / И.А. Ладанов // Организационное поведение : [хрестоматія] / [ред.-сост. Райгородский Д.Я.]. – Самара : ИД «Бахрах-М», 2006. – С. 120–168.
8. Левитов Н.Д. О психических состояниях человека / Н. Д. Левитов. – М. : Просвещение, 1964. – 344 с.
9. Лютова Е.К. Шпаргалка для взрослых: Психокоррекционная работа с гиперактивными, агрессивными, тревожными и аутичными детьми / Е. Лютова, Г. Моница. – М.: Генезис, 2000. – 192 с.
10. Майерс Д. Социальная психология / Д. Майерс. – СПб. : Прайм-Еврознак, 2002. – 512 с.
11. Наенко Н.И. Психическая напряженность / Н.И. Наенко. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1976. – 12 с.
12. Омельченко Я.М. Психологічна допомога дітям з тривожними станами / Я. Омельченко, З. Кісарчук. – К. : Шк. світ, 2008. – 112 с.
13. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.С. Снеткова. – СПб. : Речь, 2001. – С. 276–282.
14. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури : монографія [Електронний ресурс] / Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л.М. Карамушки. – К. : Педагогічна думка, 2015. – 288 с. – Режим доступу : <http://lib.iitta.gov.ua/10087/>
15. Психические состояния : хрестоматія / [сост. и общ. ред. Л.В. Куликова]. – СПб. : Питер, 2001. – 512 с.

16. Райгородский Д.Я. Практическая психодигностика: Методики и тесты учебное пособие / Д.Я. Райгородский. – Самара : БАХРАХ, 1998. – С. 141–145.
17. Тополов Є.В. Професійна агресивність особистості : монографія / Є.В. Тополов. – К. : ВД «Слово», 2011. – С. 157–158.
18. Хоменко З.І. Вплив учителя на емоційний стан учнів / Зінаїда Хоменко. – К. : Редакції загальнопед. газет, 2012. – 128 с.
19. Юрченко В.М. Психічні стани людини: системний опис : монографія / В.М. Юрченко. – Рівне, 2006. – 574 с.
20. Watson, D. Development and validation of the brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales / D. Watson, L.A. Clark, A. Tellegen // Journal of Personality and Social Psychology. – 1988. – Vol. 54 (6). – P. 1063–1070.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Drozdov O.Yu. Sotsial'no-psykholohichni faktory dynamiky ahresyvnoyi povedinky molodi : dys. ... kand. psykhol. nauk / O.Yu. Drozdov. – Chernihiv, 2003. – 225 s.
2. Elyseev O.P. Praktikum po psykholohyy lychnosti / O.P. Elyseev. – [2-e yzd., yspr. y pererab.]. – SPb. : Pyter, 2006. – S. 219–222.
3. Zaika I.V. Vplyv sotsial'noyi napruzhenosti na vyavy osobystisnoyi napruzhenosti pedahohichnykh pratsivnykh zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv / I.V.Zayika // Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. – Naukovy zhurnal [za nauk. redah. S.D. Maksymenka ta L.M. Karamushky] – K. : Lohos, 2017. – № 2–3 (9–10). – С. 19–39.
4. Karamushka L.M. Sotsial'na napruzhenist' v orhanizatsiyi: sutnist', pidkhody do vyvchennya, osnovni vydy / L.M. Karamushka // Aktual'ni problemy psykholohiyi: Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Instytut psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, 2016. – T. 1. – Vyp. 45. – S. 3–11.
5. Karamushka L.M. Sotsial'na frustrovanist' osvith'oho personalu: zv'yazok iz typany orhanizatsiynoi kul'tury zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv / L.M. Karamushka, I.V. Zayika // Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. – 2016. – № 2–3 (5–6). – S. 80–89.
6. Karamushka L.M. Psykholohichni umovy poperedzhennya profesiynoho stresu ta profesiynoho vyhorannya kerivnykh osvitnikh orhanizatsiy: spetskurs dlya slukhachiv ochno-dystantsiynoi formy navchannya v systemi pislyadyplomnoyi pedahohichnoyi osvity / O.I. Bondarchuk, L.M. Karamushka, A.S. Moskal'ova, O.O. Nezhyn'ska, N.I. Pinchuk ; NAPN Ukrayiny, Un-t menedzh. osvity. – K., 2015. – 32 s.
7. Ladanov I.A. Sociokul'tura organizacii / I.A. Ladanov // Organizacionnoe povedenie : [hrestomatija] / [red.-sost. Rajgorodskij D.Ja.]. – Samara : ID «Bahrah-M», 2006. – S. 120–168.
8. Levitov N.D. O psihicheskikh sostojaniyah cheloveka / N. D. Levitov. – M. : Prosveshhenie, 1964. – 344 s.
9. Ljutova E.K. Shpargalka dlja vzroslyh: Psihokorrekcionnaja rabota s giperaktivnymi, agressivnymi i autichnymi det'mi / E. Ljutova, G. Monina. – M.: Genesis, 2000. – 192 s.
10. Majers D. Social'naja psihologija / D. Majers. – SPb. : Prajm-Evroznak, 2002. – 512 s.
11. Naenko N.I. Psihicheskaja naprjazhennost' / N.I. Naenko. – M. : Izd-vo Mosk. un-ta, 1976. – 12 s.
12. Omel'chenko Ya.M. Psykholohichna dopomoha dityam z tryvozhnymy stanamy / Ya. Omel'chenko, Z. Kisarchuk. – K. : Shk. svit, 2008. – 112 s.
13. Praktikum po psihologii menedzhmenta i professional'noj dejatel'nosti / pod red. G.S. Nikiforova, M.A. Dmitrievoj, V.S. Snetkova. – SPb. : Rech', 2001. – S. 276–282.
14. Psykholohichni determinanty rozvytku orhanizatsiynoi kul'tury : monohrafiya [Elektronnyy resurs] / L.M. Karamushka, O.V. Kredentser, K.V. Tereshchenko [ta in.] ; za red. L.M. Karamushky. – K. : Pedahohichna dumka, 2015. – 288 s. – Rezhym dostupu : <http://lib.iitta.gov.ua/10087/>
15. Psihicheskie sostojanija : hrestomatija / [sost. i obshh. red. L.V. Kulikova]. – SPb. : Piter, 2001. – 512 s.
16. Rajgorodskij D.Ja. Prakticheskaja psihodignostika: Metodiki i testy uchebnoe posobie / D.Ja. Rajgorodskij. – Samara : BAHRAH, 1998. – S. 141–145.
17. Topolov Ye.V. Profesiyna ahresyvnist' osobystosti : monohrafiya / Ye.V. Topolov. – K. : VD «Slovo», 2011. – S. 157–158.
18. Khomenko Z.I. Vplyv uchytelya na emotsiynny stan uchniv / Zinayida Khomenko. – K. : Redaktsiyi zahal'noyed. hazet, 2012. – 128 s.
19. Yurchenko V.M. Psykhichni stany lyudyny: systemnyy opys : monohrafiya / V.M. Yurchenko. – Rivne, 2006. – 574 s.
20. Watson, D. Development and validation of the brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales / D. Watson, L.A. Clark, A. Tellegen // Journal of Personality and Social Psychology. – 1988. – Vol. 54 (6). – R. 1063–1070.

Karamushka, L.M., Kredentser, O.V., Tereshchenko, K.V., Lagodzinska, V.I., Kovalchuk, O.S., Ivkin, V.M. Relationship between teaching staff's negative mental states and educational organization culture components and index.

The article presents the results of empirical research which show the presence of negative mental states (rigidity, anxiety, aggression and frustration) of high and average level in a significant number of staff in educational organizations. It has been found that organizational culture of educational organizations is evaluated mainly positively by the educational organization staff, but the roles of individual components of organizational culture (first of all, work) need to be strengthened.

The teaching staff's work-related negative mental states are generally at the middle level, while the teaching staff's work-related emotional exhaustion is stronger than the teaching staff's work-related depersonalization.

It has been shown that the higher the organizational culture index and components, the lower the levels of teaching staff's negative mental states and the negative work-related impact.

The obtained data suggest that under social tension in Ukraine, educational organization principals and psychologists should pay more attention to the promotion of organizational cultures in educational organizations that provide clear organization of work, business communication, motivation and management, etc., as well as to special programs aimed at increasing teaching staff's emotional regulation and stress resistance.

Keywords: educational organizations; teaching staff; negative mental states; organizational culture; organizational culture components; organizational culture index; organizational culture strength; negative work impact index.

Відомості про авторів

Карамушка Людмила Миколаївна, член-кореспондент 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 Mykolaivna, corresponding member, NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, laboratory of organizational and social psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

Терещенко Кіра Володимирівна, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Tereshchenko, Kira Volodymyrivna, PhD, senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: kteresh75@gmail.com

Креденцер Оксана Валеріївна, кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Kredentser, Oksana Valeriivna, PhD, associate professor, senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: okred278@gmail.com

Лягодзінська Валентина Іванівна, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Lahodzinska, Valentyna Ivanivna, PhD, senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: ylagoda@ukr.net

Ковальчук Олександр Сергійович, науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Kovalchuk, Olexandr Serhiiovych, researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: kovalchuk_a_c@email.ua

Івкін Володимир Миколайович, кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Ivkin, Volodymyr Mykolaiovych, PhD, associate professor, senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: vivushka808@gmail.com

УДК 159.9

Карамушка Л.М., Шевченко А.М.

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ТА УМОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Карамушка Л.М., Шевченко А.М. Психологічні чинники та умови забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій. У статті представлено розроблену авторську програму дослідно-експериментальної роботи регіонального рівня з теми «Забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій». Визначено та описано основні методи дослідження, науковий апарат (мета, об'єкт, предмет, гіпотеза, завдання дослідження); нормативну базу, терміни, етапи та основні форми реалізації програми дослідно-експериментальної роботи, її теоретичне, наукове й практичне значення.

Ключові слова: програма дослідно-експериментальної роботи регіонального рівня; менеджери освітніх організацій; психологічне здоров'я; підготовка менеджерів освітніх організацій до забезпечення психологічного здоров'я.

Карамушка Л.Н., Шевченко А.М. Психологические факторы и условия обеспечения психологического здоровья менеджеров образовательных организаций. В статье представлена разработанная авторская программа опытно-экспериментальной работы регионального уровня по теме «Обеспечение психологического здоровья менеджеров образовательных организаций». Определены и описаны основные методы исследования, научный аппарат (цель, объект,