УДК 316.647.5:005.32:373

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 ТИПОМ ТА СИЛОЮ 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 типом та силою організаційної культури освітніх організацій. *У статті на основі емпіричного дослідження показано наявність негативних психічних станів (ригідності, тривожності, агресії, фрустрованості) високого рівня вираженості у значної кількості персоналу освітніх організацій. Констатовано низку проблем у розвитку організаційної культури освітніх організацій (недостатній рівень розвитку культури «особистості»; недостатня вираженість сили організаційної культури та ін.).*

Встановлено наявність статистично значущих зв'язків (негативних та позитивних) між вираженістю негативних психічних станів персоналу освітніх організацій і типами організаційної культури («завдань», «особистості», «влади»), а також силою організаційної культури.

Ключові слова: *освітні організації; персонал освітніх організацій; негативні психічні стани; організаційна культура; типи організаційної культури; сила організаційної культури.*

Карамушка Л.Н., Терещенко К.В., Креденцер О.В., Лагодзинская В.И., Ковальчук А.С., Ивкин В.Н. Связь негативных психических состояний персонала с типом и силой организационной культуры образовательных организаций. *В статье на основе эмпирического исследования показано наличие негативных психических состояний (ригидности, тревожности, агрессии, фрустрированности) высокого уровня выраженности у значительного количества персонала образовательных организаций. Констатирован ряд проблем в развитии организационной культуры образовательных организаций (недостаточный уровень развития культуры «личности»; недостаточная выраженность силы организационной культуры и др.).*

Установлено наличие статистически значимых связей (негативных и позитивных) между выраженностью негативных психических состояний (тревожность, фрустрированность, агрессивность, ригидность) персонала образовательных организаций и типами организационной культуры («заданий», «личности», «власти»), а также силой организационной культуры.

Ключевые слова: *образовательные организации; персонал образовательных организаций; негативные психические состояния; организационная культура; типы организационной культуры; сила организационной культуры.*

Постановка проблеми. Однією із суттєвих характеристик діяльності освітніх організацій в Україні сьогодні є те, що вони функціонують в умовах соціальної напруженості, яка обумовлена тими викликами, з якими зустрілось українське суспільство останніми роками (потреба захисту країни від зовнішнього агресора, виникнення соціально-економічної кризи, необхідність здійснення процесів євроінтеграції та ін.). Наявність соціальної напруженості може призводити до виникнення негативних психічних станів в 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 організації на особливості перебігу цих станів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз літератури показує, що проблема психологічних станів знайшла певне відображення в роботах зарубіжних та українських авторів у контексті загальної характеристики психічних станів, визначення їхньої ролі в життєдіяльності особистості (Л.В. Куликов [16], М.Д. Левітов [9], Л.І Наєнко [13], В.М. Юрченко [26] та ін.).

Вивчено особливості психічних станів різних вікових та професійних груп (Я.М. Омельченко [14], О.Ю. Дроздов [3], Ю.В. Попик [15], Є.В. Тополов [21] 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, мова в основному йшла про психічні стани учнів, як основного об'єкта навчально-виховних впливів. І в цьому контексті аналізувався вплив вчителя на емоційні стани учнів (З.І. Хоменко [23] та ін.), особливості використання різних психокорекційних технік для подолання негативних психічних станів в учнів (Е. Лютова та Г. Моніна [10] та ін.) тощо.

Психічні стани персоналу освітніх організацій, як свідчить аналіз літератури, виступали значно менше предметом спеціального вивчення. Окрім того, мало дослідженими залишаються ті аспекти проблеми, які стосуються впливу психологічних характеристик освітніх організацій, які віднесені нами до психологічних чинників мезорівня, що обумовлюють ефективність діяльності організації [6]. Сюди належать такі психологічні характеристики, як рівень організаційного розвитку, соціально-психологічний клімат, творчий потенціал організації та ін. 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 її членами [8; 25].

Окремі вияви негативних психічних станів у педагогічних працівників, як наслідок соціальної напруженості в країні, досліджувались у роботі І.В. Заіки [5] та в наших попередніх публікаціях [8], в яких аналізувався зв'язок соціальної фрустрованості освітнього персоналу з типами організаційної культури. Однак, зв'язок інших негативних психічних станів із типами організаційної культури не виступав раніше предметом спеціального аналізу.

Щодо сили організаційної культури, то слід зазначити, що дана характеристика організаційної культури, на відміну від типів та складових організаційної культури, досліджена значно менше. Разом із тим, ряд зарубіжних та українських учених (М. Карпентер, Т. Бауер та Б. Ердоган [27], М.В. Станіславська [19], О. Є. Стеклова [20]) та ін.) вказували, що сильна організаційна культура є потужним орієнтиром та регулятором поведінки персоналу. Тому важливим, зокрема, питанням є вивчення того, чи впливає сила організаційної культури на негативні психічні стани освітнього персоналу.

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

1. Дослідити рівень вираженості негативних психічних станів у персоналу освітніх організацій.

2. Вивчити рівень розвитку типів організаційної культури освітніх організацій та проаналізувати зв'язок негативних психічних станів персоналу із типами організаційної культури освітніх організацій

3. Вивчити вираженість сили організаційної культури освітніх організацій та дослідити зв'язок негативних психічних станів персоналу із силою організаційної культури освітніх організацій.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Вивчення психічних станів здійснювалось за допомогою таких методик: «Методика самооцінки діагностики психічних станів» (за Г. Айзенком) [4; 17]. За допомогою вказаної методики можна діагностувати високий, середній та низький рівень вираженості кожного із психічних станів (тривожності, фрустрованості, агресивності та ригідності).

Дослідження типів організаційної культури здійснювалось за допомогою опитувальника «Визначення типу організаційної культури» Ч. Хенді [24], спрямованого на визначення різних типів організаційної культури («ролі»; «завдання»; «влади»; «особистості»).

Для вивчення сили організаційної культури використовувалась методика «Оцінка сили організаційної культури» [2; 12], яка дає можливість діагностувати вираженість сили організаційної культури (потужна, помірно сильна, слабка).

Дослідження проводилось серед працівників освітніх організацій (загальноосвітніх навчальних закладів) Центрального регіону України у 2017 р. У дослідженні взяли участь 233 педагогічні працівники загальноосвітніх навчальних закладів. Вибірка склала 15,2% респондентів віком до 30 років, 32,8% респондентів віком від 31 до 40 років, 37,2% респондентів віком від 41 до 50 років, 14,8% респондентів віком понад 50 років. За статтю респонденти розподілилися наступним чином: чоловіків – 9,2%, жінок – 90,8%.

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. Карамушка).

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

Як видно із *табл. 1,* значна частина опитаних (від 47,3 до 58,3%) мають високий рівень вираженості негативних психічних станів.

Таблиця 1

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

Психічні стани	Рівень вираженості		
	Низький	Середній	Високий
Тривожність	9,6	32,1	58,3
Фрустрованість	10,6	38,2	51,2
Агресивність	16,5	36,2	47,3
Ригідність	10,8	31,8	57,4

На першому місці за даним показником знаходиться такий психічний стан, як *тривожність,* яка проявляється в об'єктивній або суб'єктивній неможливості особистості подолати життєві труднощі. Згідно з наявними в літературі підходами [4; 17], розрізняють два види тривожності. Перший вид тривожності складає ситуативна (актуальна), реактивна тривожність, яка виникає як реакція людини на різні, частіше за все соціально-психологічні стресори (очікування негативної оцінки або агресивної реакції, сприйняття несприятливого до себе ставлення, загрози своїй самоповазі, престижу). До другого виду тривожності належить особистісна (активна) тривожність, Особистісна тривожність являє собою характеристику, властивість, диспозицію, яка дає уявлення про індивідуальні відмінності в підпорядкованості дії різних стресорів і відображає відносну стійку схильність людини сприймати загрозу своєму «Я» в різних ситуаціях і реагування на такі ситуації підвищенням ситуативної тривожності.

Як свідчать отримані дані, високий рівень тривожності також виявлено більше ніж у половини опитаних (58,3%), середній – у 32,1%, і низький – лише у 9,6% учасників дослідження. Отримані дані є близькими до даних, які отримані І.В. Заікою, згідно з якими

54,9% працівників загальноосвітніх навчальних закладів мають високий рівень вираженості ситуативної тривожності, і 63,5% – особистісної тривожності [5].

Друге місце, з невеликим відривом від першого, займає такий психічний стан, як *ригідність*, яка полягає у відносній нездатності особистості до переосмислення поведінки та її перебудови, нездатності вийти зі стану залежності і набутої безпорадності [4]. Ригідність може проявлятися на рівні когнітивної, мотиваційної та ефективної складової. Високий рівень ригідності виявлено майже в половини опитаних (57,4%). У трохи менше ніж половини опитаних (31,8%) зафіксовано середній рівень вираженості ригідності. І зовсім у незначної частини опитаних (усього 10,8%) діагностовано низький рівень ригідності.

Третє місце за рівнем вираженості зайняв такий психічний стан, як *фрустрованість,* яка являє собою стан переживання людиною об'єктивно існуючої невдачі або ж такої, що уявляється [4]. Одним із наслідків соціальної напруженості є *соціальна фрустрованість*, під якою у найбільш загальному вигляді, дотримуючись підходу Д. Майєрса, слід розуміти блокування цілеспрямованої поведінки [11]. Сутність фрустрованості, її види, співвідношення з іншими психологічними феноменами розкриті в низці досліджень, виконаних зарубіжними та вітчизняними авторами [8; 15; 22].

Згідно з отриманими даними, високий рівень фрустрованості виявлено у 51,2%, середній – у 38,2%, і низький – лише у 10,6%.

Отримані дані щодо вияву фрустрованості в персоналу освітніх організацій також співвідносяться із результатами, які отримані І.В. Заікою стосовно соціальної фрустрованості персоналу загальноосвітніх навчальних закладі, згідно з якими значна частина опитаних, в середньому більше половини, мають вираженість соціальної фрустрованості, насамперед в соціально-економічній сфері [5].

І на останньому місці за рівнем вираженості знаходиться *агресивність.* Як зазначається в літературі, агресія є однією із можливих реакцій у ситуації фрустрації, яка обумовлюється всією обстановкою фрустрації, гнівом, ненавистю та ін. [4]. Різні форми агресії особистості, зокрема у сфері професійної діяльності, представлено в низці публікацій українських та зарубіжних авторів [1; 3; 18]. Високий рівень агресії зафіксовано також у значної кількості персоналу освітніх організацій (47,3%,) середній – у 36,2%, і низький – лише у 16,5% опитаних.

Отже, результати дослідження свідчать про *наявність негативних станів високого рівня вираженості для значної кількості персоналу освітніх організацій.* 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 і, відповідно, в освітніх організаціях [7].

У цілому, виявлена закономірність викликає значне занепокоєння, оскільки, як показано в літературі [21], наявність таких психічних станів може негативно впливати на діяльність представників усіх професій. Але якщо взяти до уваги той факт, що персонал освітніх організацій системи середньої освіти постійно взаємодіє з дітьми, що знаходяться в процесі свого розвитку, відповідає за навчання, виховання і психологічний комфорт особистості учнів, які потребують особливої підтримки з боку педагогічних працівників, то тут занепокоєння збільшується в кілька разів. Адже створити позитивний настрій у колективі учнів та актуалізувати позитивну спрямованість на роботу, напевне, дуже важко вчителю, який сам переживає негативні психічні стани.

Це свідчить, на наш погляд, про необхідність *спеціальної роботи,* насамперед, з боку психологічних служб освітніх організацій щодо подолання таких станів. Так, наприклад, подолання стану фрустрації можливе в результаті підвищення стійкості *(фрустраційної толерантності)* особистості до несприятливих обставин життя на основі адекватного їх усвідомлення [4]. Це усвідомлення далі передбачає перебудову мотивів, емоцій та прийняття

людиною змісту її соціальної адаптації, можливих способів вирішення конфліктів і проблем. У свою чергу, ригідність може бути нейтралізована в результаті зміни характеру активності особистості, коли ситуація, яка здається безвихідною та незмінною, сприймається як така, яку можна цілком вирішити при відповідній зміні уявлень, мотивів, емоцій [4].

Що стосується ***другого завдання дослідження, спрямованого на вивчення рівня вираженості типів організаційної культури освітніх організацій та їхнього зв'язку з негативних психічних станів персоналу,*** то тут отримано такі дані.

Розпочнемо із аналізу *рівня вираженості різних типів організаційної культури* освітніх організацій *(табл. 2).*

Таблиця 2

Рівні вираженості типів організаційної культури освітніх організацій (у % від загальної кількості опитаних)

	Типи організаційної культури			
	культура влади	**культура ролей**	**культура завдань**	**культура особистості**
низький рівень	58,7	9,8	10,1	10,3
середній рівень	30,6	46,3	34,9	65,0
високий рівень	10,7	43,9	55,0	24,7

Як свідчать дані, представлені в табл. 2, на першому місці, за високим рівнем розвитку представлена *культура «завдань»*. Більше ніж половина опитаних (55,0%) вказали на представленість у їхніх освітніх організаціях даного типу культури, найбільш суттєвими характеристиками якої є те, що вона базується на свободі дій і достатності ресурсів, необхідних для досягнення поставленої мети, розподілі влади залежно від професіоналізму і наявності ресурсів, оцінюванні праці за результатами тощо [24].

На другому місці за рівнем вираженості знаходиться *культура «ролей»,* на високий рівень якої вказало дещо менше опитаних (43,9%). Для такої культури характерна глибока спеціалізація, обов'язковість виконання службових функцій, їхня чітка регламентація, адміністративний контроль службової поведінки тощо [24].

Що стосується двох інших типів культур (культура «особистості» та культура «влади»), то вони значно відстають від рівня розвитку названих типів організаційних культур.

Лише одна п'ята освітнього персоналу (24,7%) вказали на високий рівень розвитку *культури «особистості»,* яка характеризується мінімальним ступенем адміністрування та обмеження особистих прав і свобод, ставленням з повагою до здібностей та особистісних якостей персоналу, правом виявляти ініціативу та творчість тощо) [24].

І четверте, останнє, місце займає *культура «влади».* Трохи більше ніж одна десята опитаного освітнього персоналу (10,7%), вказали на високий рівень розвитку цього типу організаційної культури. Як відомо, суттєвими характеристиками такого типу культури є одноосібність рішень керівника, централізований контроль ресурсів, висока документаційна регламентованість трудової поведінки тощо [24].

Таким чином, з приємністю можна констатувати, що в освітніх організаціях переважає культура «завдання», яка належить до культур з прогресивною спрямованістю, а культура «влади», що належить до культур з консервативною спрямованістю [25], представлена лише у невеликої частини освітніх організацій, у яких проводилось дослідження. Разом із тим, результати дослідження показують, що існують *суттєві резерви* щодо рівня розвитку культури «особистості».

Далі *проаналізуємо зв'язок між негативними психічними станами освітнього персоналу і типами організаційної культури (табл. 3).*

У процесі дослідження виявлено статистично значущі зв'язки, як позитивні, так негативні (p<0,05; p<0,01; p<0,001) між низкою типів організаційної культури і тими чи іншими негативними психічними станами освітнього персоналу.

Слід зазначити, що найбільш вираженими є *негативні* статистично значущі зв'язки (p<0,001) між негативними психічними станами освітнього персоналу і *культурою «завдань».* При цьому слід зазначити, що ці зв'язки зафіксовано щодо всіх негативних психічних станів (тривожність, фрустрованість, агресивність, ригідність). Суть цих зв'язків полягає в тому, що в міру підвищення рівня розвитку такого типу організаційної культури рівень вираженості негативних психічних станів освітнього персоналу знижується.

Таблиця 3

Зв'язок негативних психічних станів освітнього персоналу з типами організаційної культури освітніх організацій з (r_s)

	тривожність	**фрустрованість**	**агресивність**	**ригідність**
культура влади	0,123	0,058	**0,223****	0,115
культура ролей	-0,007	-0,041	-0,102	0,035
культура завдань	**-0,271*****	**-0,283*****	**-0,323*****	**-0,276*****
культура особистості	**-0,203****	**-0,175***	**-0,194****	-0,127

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

Дещо менш вираженими є *негативні* статистично значущі зв'язки (p<0,05; p<0,01), які зафіксовано між негативними психічними станами освітнього персоналу і *культурою «особистості».* Підкреслимо, що такі зв'язки зафіксовано щодо більшості негативних психічних станів (тривожність, фрустрованість, агресивність). Як і в ситуації із культурою «завдань», тут спостерігається така ж закономірність: зі збільшенням рівня розвитку культури «особистості», рівень вираженості негативних психічних станів знижується.

Таким чином, можемо констатувати, що такі організаційні культури, як культура «завдання» та культура «особистості», сприяють зниженню негативних психічних станів персоналу освітніх організацій. Це ще раз підтверджує тезу про те, що такі типи культур мають *прогресивну спрямованість.*

Зовсім інша ситуація спостерігається щодо *культури «влади».* Це проявляється в тому, що тут зафіксовано *позитивний* статистично значущий зв'язок (p<0,01) лише між одним негативним психічним станом освітнього персоналу (агресивністю) і *культурою «влади».* Зміст даного зв'язку полягає в тому, що зі збільшенням рівня розвитку цього типу організаційної культури, рівень вираженості агресивності освітнього персоналу підвищується. Щодо інших негативних психічних станів, то в дослідженні не виявлено статистично значущого зв'язку між ними та культурою «влади», що може ламати існуючі стереотипи щодо вираженого «негативізму» культури «влади». Скоріше за все, можна говорити про ситуативність у дії та використанні різних типів організаційних культур, в тому числі і культури «влади».

Щодо *культури «ролі»,* то в дослідженні *не виявило її впливу* на зниження рівня негативних психічних станів особистості. Про це свідчить той факт, що статистично значущі зв'язки між негативними психічними станами освітнього персоналу і культурою «ролі» відсутні. Це ще раз підтверджує тезу, висловлену в інших дослідженнях [24], що культура «ролі» має свій особливий статус. Однак, це потребує додаткових спеціальних досліджень.

Таким чином, можна зробити висновок, що впровадження в освітніх організаціях таких культур, як культура «завдань» та культура «особистості», однозначно може сприяти *зниженню негативних психічних станів* персоналу освітніх організацій.

Тепер звернемося до результатів виконання ***третього завдання дослідження, спрямованого на вивчення рівня вираженості сили організаційної культури освітніх організацій та зв'язку негативних психічних станів персоналу із силою організаційної культури.***

Що стосується *рівня вираженості сили організаційної культури*, то, як свідчать дані, які наведено в *табл. 4,* лише невелика кількість опитаних (28,3%) вказали на те, що їхнім освітнім організаціям притаманна *потужна організаційна культура.*

Відповідно до наявних в літературі даних [2; 12; 19; 20; 27], можна говорити, на наш погляд, про те, що організаціям з потужною організаційною культурою притаманні *певні характеристики,* які стосуються: а) *цінностей організації, її цілей та орієнтації персоналу на їхні досягнення* (практично всі керівники і більшість працівників можуть описати цінності компанії, її цілі, усвідомлюють важливість клієнтів; члени організації чітко усвідомлюють свій внесок у досягнення цілей організації; дії керівників узгоджуються з прийнятими в організаціях цінностями; організація і керівники орієнтовані швидше на довгострокові, ніж короткострокові перспективи; цінності організації наголошують на необхідності ефективної діяльності, адаптації до мінливого зовнішнього середовища; дотримання місії і цінностей компанії важливіше, ніж відповідність процедурам і стилю одягу та ін.); б) *відбору, діяльності, професійного зростання та стимулювання працівників в організації* (відбір працівників здійснюється відповідно до наявності в них рис, відповідних культурі організації; керівники прагнуть розвивати своїх працівників; в основі професійної кар'єри працівників лежить їхній професіоналізм, а не інтриги і знайомства; підтримка інших працівників, навіть з інших відділів, є нормою і гідно оцінюється; в організації забезпечується стимулювання праці працівників, наприклад, проводяться церемонії нагородження співробітників, які зробили істотний внесок у справу організації та ін.). Тобто можна говорити про те, що організаційна культура є потужним чинником як для досягнення цілей організації, так і досягнення цілей працівників. Іншими словами, в таких організаціях досягається гармонійне співвідношення досягнення цілей і потреб як організації, так цілей і потреб працівників.

Таблиця 4

Вираженість сила організаційної культури освітніх організацій освіти (у % від загальної кількості опитаних)

Слабка	Помірна	Потужна
1,3	70,4	28,3

Переважна більшість опитаних (70,4%) вказали на середній рівень вираженості сили організаційної культури в освітніх організаціях. Тобто мова йде про *помірну організаційну культуру,* для якої характерне лише часткове представлення описаних вище ознак потужної організаційної культури.

І зовсім невелика частина учасників дослідження (1,3%) вказали на низький рівень вираженості сили організаційної культури, тобто на те, що організаційна культура їхніх організацій є *слабкою.* Мова йде про те, що культура організації аж ніяк не сприяє адаптації до навколишнього середовища, досягненню її цілей і не відповідає потребам її членів, навпаки, може спричиняти загальну демотивованість персоналу.

У цілому, доходимо висновку, що організаційна культура освітніх організацій характеризується достатньою силою, оскільки переважна більшість опитаних вказали, що

культура їхніх організацій є потужною або помірною. Однак, можна говорити і про *певні резерви розвитку* організаційної культури, оскільки на потужну організаційну культуру вказало менше третини опитаних.

Далі проаналізуємо *зв'язок негативних психічних станів персоналу із силою організаційної культури освітніх організацій.*

Як свідчать наведені в *табл. 5* дані, існують достатньо виражені *негативні* статистично значущі зв'язки ($p<0,001$) між такими негативними психічними станами освітнього персоналу, як тривожність, агресивність, ригідність, і силою організаційної культури.

Також існує слабкий *негативний* статистично значущий зв'язок ($p<0,05$) між таким негативним психічним станом освітнього персоналу, як фрустрованість, і силою організаційної культури.

Зміст даного зв'язку полягає в тому, що із підвищенням сили організаційної культури рівень вираженості негативних психічних станів знижується, і особливо це стосується ригідності персоналу.

Отримані дані підтверджують позицію ряду дослідників [19; 20; 27] стосовно того, що сильна організаційна культура впливає на поведінку і діяльність персоналу організації і діяльність організації в цілому.

Таблиця 5

Зв'язок сили організаційної культури закладу освіти з негативними психічними станами освітнього персоналу (r_s)

	тривожність	**фрустрованість**	**агресивність**	**ригідність**
сила організаційної культури	$-0,283^{***}$	$-0,175^{*}$	$-0,248^{***}$	$-0,314^{***}$

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

Таким чином, результати дослідження свідчать про те, що організаційна культура освітніх організацій є *важливим чинником,* що може впливати на вираженість негативних психічних станів освітнього персоналу в умовах соціальної напруженості.

Висновки:

1. Виявлено *наявність негативних психічних станів* (ригідності, тривожності, агресії, фрустрованості) *високого рівня вираженості* у значної кількості персоналу (в середньому майже в сорока відсотків персоналу освітніх організацій).

2. Констатовано *низку проблем у розвитку організаційної культури* освітніх організацій (недостатній розвитку культури «особистості»; недостатня вираженість сили організаційної культури).

3. Виявлено *закономірності,* які стосуються зв'язку між рівнем розвитку організаційної культури і вираженістю більшості негативних психічних станів особистості. Це проявляється в тому, що існує негативний та позитивний статистично значущі зв'язки між рівнем розвитку типів і сили організаційної культури і вираженістю негативних психічних станів особистості. Так, встановлено, що достатній рівень вираженості культур з позитивною спрямованістю («особистості» та «завдань») і сили організаційної культури позитивно впливає на зниження негативних психічних станів особистості. Водночас, культура з негативною спрямованістю («влади»), навпаки, підвищує рівень вираженості такого негативного психічного стану особистості, як агресивність. Щодо культури «ролі», то в дослідженні не виявлено її впливу на зниження негативних психічних станів особистості.

4. Отримані дані можуть бути використані керівниками та практичними психологами освітніх організацій з метою профілактики та подолання негативних психічних станів

особистості в умовах соціальної напруженості і, відповідно, забезпечення психологічного здоров'я персоналу та успішності діяльності освітніх організацій.

Перспективи подальших досліджень з означеної проблеми можуть полягати в аналізі зв'язку між компонентами організаційної культури та вираженістю негативних психічних станів персоналу освітніх організацій.

Список використаних джерел

1. Бородкин Ф.М. Социальная напряженность и агрессия / Ф.М. Бородкин, Н.П. Володина // Мир России. – 1997. – № 4. – С. 107–150.
2. Дафт Р.Ф. Менеджмент / Р.Ф. Дафт. – СПб., 2001. – 832 с.
3. Дроздов О.Ю. Соціально-психологічні фактори динаміки агресивної поведінки молоді : дис. … канд. психол. наук : 19.00.05 / О.Ю. Дроздов. – Чернігів, 2003. – 225 с.
4. Елисеев О.П. Практикум по психологии личности / О.П. Елисеев. – [2-е изд., испр. и перераб.]. – СПб. : Питер, 2006. – С. 219–222.
5. Заіка І.В. Вплив соціальної напруженості на вияви особистісної напруженості педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів / І.В.Заіка // Організаційна психологія. Економічна психологія / [за наук. ред. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки]. – К. : Логос, 2017. – № 2–3 (9–10). – С. 19–39.
6. Карамушка Л.М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2009. – Ч. 24. – С. 196–208.
7. 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.
8. Карамушка Л.М. Соціальна фрустрованість освітнього персоналу: зв'язок із типами організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів / Л.М. Карамушка, І.В. Заіка // Організаційна психологія. Економічна психологія / [за наук. ред. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки]. – 2016. – № 2–3 (5–6). – С. 80–89.
9. Левитов Н.Д. О психических состояниях человека / Н.Д. Левитов. – М. : Просвещение, 1964. – 344 с.
10. Лютова Е.К. Шпаргалка для взрослых: Психокоррекционная работа с гиперактивными, агрессивными, тревожными и аутичными детьми / Е. Лютова, Г. Монина. – М. : Генезис, 2000. – 192 с.
11. Майерс Д. Социальная психология / Д. Майерс. – СПб. : Прайм-Еврознак, 2002. – 512 с.
12. Машков В.Н. Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента / В.Н. Машков – СПб. : Речь, 2005. – С. 290–291.
13. Наенко Н.И. Психическая напряженность / Н.И. Наенко. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1976. – 12 с.
14. Омельченко Я.М. Психологічна допомога дітям з тривожними станами / Я. Омельченко, З. Кісарчук. – К. : Шк. світ, 2008. – 112 с.
15. Попик Ю.В. Менеджерська діяльність і явище фрустрації: сутність, феноменологія, структура / Ю.В. Попик // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка. – Т. IX. – Ч. 6. – К., 2007. – С. 105–112.

16. Психические состояния : хрестоматия / [сост. и общ. ред. Л.В. Куликова]. – СПб. : Питер, 2001.– 512 с.

17. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика: Методики и тесты : учебное пособие / Д.Я. Райгородский. – Самара : БАХРАХ, 1998. – С. 141–145.

18. Реан А.А. Агрессия и агрессивность личности / А.А. Реан // Психологический журнал. – 1996. – Т. 17. – №5. – С. 3–18.

19. Станіславська М.В. Психологічні аспекти типології організаційної культури майбутнього місця роботи / М.В. Станіславська // Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського нац. ун-ту імені Івана Огієнка ; Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за наук. ред.: С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Вип. 27. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2015. – С. 557–568.

20. Стеклова О.Е. Оценка силы организационной культуры и направления ее развития / О.Е. Стеклова // Экономические науки. – 2010. – №2 (63). – С. 183–187.

21. Тополов Є.В. Професійна агресивність особистості : монографія / Є.В. Тополов. – К. : Слово, 2011. – С. 157–158.

22. Фрустрация: Понятие и диагностика : учеб.-метод. пособие / [сост. Л.И. Дементий]. – Омск : Изд-во ОмГУ, 2004. – 68 с.

23. Хоменко З.І. Вплив учителя на емоційний стан учнів / З.І. Хоменко. – К. : Редакції загальнопед. газет, 2012. – 128 с.

24. Хэнди Ч. По ту сторону уверенности. О новом мире внутри и вокруг организаций / Ч. Хэнди. – СПб. : Питер, 2002. – 224 с.

25. Шевченко А.М. Організаційна культура інноваційних та традиційних загальноосвітніх навчальних закладів: теоретичний аспект / А.М. Шевченко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Т. І : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія. – К. : А.С.К., 2011. – Вип. 33. – С. 211–213.

26. Юрченко В.М. Психічні стани людини: системний опис : монографія / В.М. Юрченко. – Рівне, 2006. – 574 с.

27. Carpenter, M. Principles of Management, v. 1.0 / Mason Carpenter, Talya Bauer, and Berrin Erdogan. – Nyack, NY : Flat World Knowledge, 2010. – 412 p.

Karamushka, L.M., Tereshchenko, K.V., Kredentser, O.V., Lagodzinska, V.I., Kovalchuk, O.S., Ivkin, V.M. Relationship between educational organization staff's negative mental states and types and levels of educational organization culture. *The authors present the results of empirical research that found the presence of high-level negative mental states (rigidity, anxiety, aggression and frustration) in a significant number of staff of educational organizations. Educational organizations were shown to have problems in the development of their organizational culture (low level of person culture, low level of organizational culture, etc.).*

There were negative and positive statistically significant relationships between the levels of organizational culture and the levels of staff's negative mental states. This was observed when high-level positive organizational cultures (person and task cultures) and high-level general organizational culture had positive effects on staffs' negative mental states. However, power culture, which is considered a negative organizational culture, on the contrary, increased educational organization staff's aggressiveness. The study did not reveal the impact of role culture on educational organization staff's negative mental states. Besides, it was found that highly developed educational organizations' general organizational culture had positive effects on educational organization staff's negative mental states.

It was concluded that educational organizations' culture might be an important determinant of educational organization staff's negative mental states in conditions of social tension.

Keywords: *educational organizations; educational organization staff; negative mental states; organizational culture; organizational culture types; power of organizational culture.*

Отримано 9 жовтня 2017 р.
Рецензовано 19 жовтня 2017 р.
Прийнято 20 жовтня 2017 р.