

Conclusions. *The results obtained can be used in the work of educational organizations and in teaching staff's psychological training.*

Key words: *educational organizations, teaching staff, teaching staff's entrepreneurial activity, psychological factors in the development of teaching staff's entrepreneurial activity, organization management system, teaching staff's entrepreneurial self-efficacy.*

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 Mykolaivna, Academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, Lab. of Organizational and Social Psychology, Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: lkarama01@gmail.com

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

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, Assoc. Prof., senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: okred278@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4119-190X>

Отримано 25 листопада 2019 р.

Рецензовано 20 грудня 2019 р.

Прийнято 19 січня 2020 р.

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2020.1.19.5>

УДК 159.9.019/.07:373.5

Карамушка Людмила, Снігур Юлія

КОПІНГ-СТРАТЕГІЇ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ: ЗВ'ЯЗОК ІЗ ЗАДОВОЛЕНІСТЮ РОБОТОЮ ТА ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Карамушка Людмила, Снігур Юлія. *Копінг-стратегії керівників закладів загальної середньої освіти: зв'язок із задоволеністю роботою та організацією.*

Вступ. *Оптимізація діяльності та поведінки керівників закладів загальної середньої освіти діяльності в складних, стресових ситуаціях передбачає, зокрема, вивчення організаційно-психологічних чинників, які впливають на вибір керівниками копінг-стратегій.*

Мета дослідження: *дослідити зв'язок між копінг-стратегіями керівників закладів загальної середньої освіти та їхньою задоволеністю роботою та організацією.*

Методи дослідження. *Для проведення дослідження використовувалися такі методи: опитувальники «Моє ставлення до роботи» (К. Маслач, М. Лейтер) та «Дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях» (С. Норман, Д. Ендлер, Д. Джеймс, М. Паркер; адаптація Т. Крюкової).*

Результати дослідження. *Встановлено, що існує статистично значущий зв'язок між задоволеністю роботою та організацією і використанням керівниками закладів середньої освіти активних та пасивних, конструктивних та неконструктивних копінг-стратегій.*

Висновки. *Врахування виявлених закономірностей може сприяти підвищенню ефективності діяльності закладів загальної середньої освіти.*

Ключові слова: заклади загальної середньої освіти, керівники закладів загальної середньої освіти, копінг-стратегії, задоволеність роботою та організацією.

Карамушка Людмила, Снигур Юлія. Копінг-стратегії керівників закладів загальної середньої освіти: зв'язок з задоволеністю роботою та організацією.

Введение. Оптимизация деятельности и поведения руководителей учреждений общего среднего образования деятельности в сложных, стрессовых ситуациях предусматривает, в частности, изучение организационно-психологических факторов, влияющих на выбор руководителями копинг-стратегий.

Цель исследования: исследовать связь между копинг-стратегиями руководителей учреждений общего среднего образования и их удовлетворенностью работой и организацией.

Методы исследования. Для проведения исследования использовались следующие методы: опросники «Мое отношение к работе» (К. Маслач, М. Лейтер) и «Исследование копинг-поведения в стрессовых ситуациях» (С. Норман, Д. Эндлер, Д. Джеймс, М. Паркер; адаптация Т. Крюковой).

Результаты исследования. Установлено, что существует статистически значимая связь между удовлетворенностью работой и организацией и использованием руководителями учреждений среднего образования активных и пассивных, конструктивных и неконструктивных копинг-стратегий.

Выводы. Учет выявленных закономерностей может способствовать повышению эффективности деятельности учреждений общего среднего образования;

Ключевые слова: учреждения общего среднего образования, руководители учреждений общего среднего образования, копинг-стратегии, удовлетворенность работой и организацией.

Вступ. Здійснення керівниками закладів загальної середньої освіти діяльності в складних, стресових ситуаціях може негативно позначатися на їхній діяльності та ефективності діяльності організації в цілому. Це обумовлює необхідність вивчення особливостей використання керівниками копінг-стратегій, які є складовими стрес-долаючої поведінки, та організаційно-психологічних чинників, які впливають на їхній вибір.

Аналіз літератури показує, що проблема копінг-стратегій знайшла відображення в роботах зарубіжних учених (Анциферова 1994, Бодров, 2006; Водоп'янова, 2009; Крюкова, 2010; Нартова-Бочавер, 1997; Billings, & Moos, 1984; Lazarus, & Folkman, 1984; Frydenberg, & Lewis, 2000, та ін.) та вітчизняних (Родіна, 2011; Сивогракова, 2007; Титаренко, 2009; Ярош, 2015, та ін.), в яких розкрито сутність копінг-стратегій, їх види, роль в стрес-долаючій поведінці та життєдіяльності особистості, окремі чинники, які впливають на вибір копінг-стратегій.

Що стосується діяльності закладів загальної середньої освіти, то у цьому напрямку є лише окремі дослідження. Так, зокрема, в роботі Кіась А. здійснено аналіз екологічності побудови копінг-поведінки педагога як умови його професіоналізації (Кіась, 2009). Цепков А. досліджував копінг-стратегії вчителя в контексті специфіки і динаміки реагування в конфліктах залежно від стажу професійної діяльності (Цепков, 2017). Проблема вивчення особливостей застосування копінг-стратегій керівниками закладів загальної освіти в контексті зв'язку копінг-стратегій із задоволеністю роботою та організацією раніше не досліджувались. До того, слід зазначити, що цей напрямок дослідження в організаційній психології лише починає формуватися.

Мета дослідження: дослідити зв'язок між копінг-стратегіями керівників закладів загальної середньої освіти та їхньою задоволеністю роботою та організацією.

Завдання дослідження:

1. Розкрити зміст задоволеності роботою та організацією як чинника вибору керівниками копінг-стратегій.

2. Вивчити рівень задоволеності роботою та організацією керівників закладів загальної середньої освіти.

3. Дослідити зв'язок між задоволеністю роботою та організацією керівників закладів загальної середньої освіти та їхніми копінг-стратегіями.

Виконання поставлених завдань здійснювалось у *три етапи дослідження*.

Методи та методики дослідження. Для дослідження ставлення керівників закладів загальної освіти до роботи використовувалась методика «Мое ставлення до роботи» (К. Маслач,

М. Лейтер (Водопьянова, 2009). Методика дає можливість діагностувати загальний показник та шість складових задоволеності персоналом роботою та організацією: 1) робочим навантаженням; 2) контролем (процесом прийняття рішень стосовно роботи); 3) винагородами; 4) робочим колективом; 5) справедливістю; 6) цінностями.

Дослідження копінг-стратегій керівників закладів середньої освіти здійснювалось за допомогою методики «Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях» (С. Норман, Д. Ендлер, Д. Джеймс, М. Паркер; адаптація Т. Крюкової) (Водопьянова, 2009). Методика досліджує такі копінг-стратегії: 1) проблемно орієнтовану; 2) емоційно орієнтовану; 3) копінг-стратегію, орієнтовану на уникнення; 4) копінг-стратегію відволікання; 5) копінг-стратегію пошуку соціальної підтримки.

Математична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22). Для статистичної обробки та аналізу даних використовувались такі методи: описова статистика та кореляційний аналіз.

Вибірка дослідження. Дослідження проводилось у 2018 році у Київській області та в м. Києві. В опитуванні взяв участь 191 працівник освітніх організацій, з них 23,0% директори закладів загальної середньої освіти, 30,9% – заступники директорів, 14,1% – керівники кафедр (методоб'єднань), 31,9% – керівники робочих (творчих) груп. Тобто в дослідженні взяли участь керівники всіх рівнів управління закладів загальної середньої освіти (топ-керівники, керівники середнього рівня і лінійні керівники).

Серед опитаних 22,0% були чоловіки та 78,0% жінки. За віком показником опитувані були розподілені таким чином: 12,6 % були віком до 30 років, 47,6% мали вік від 31 до 40 років, 24,1% були віком від 41 до 50 років, і 15,7% мали вік понад 50 років. Тобто переважна частина опитаних були керівниками «активного професійного віку».

Більше половини опитуваних (56,0%) мали найвищу кваліфікаційну категорію, якою є «спеціаліст вищої категорії», решта мали інші кваліфікаційні категорії: спеціаліст – 9,4%, спеціаліст I категорії – 14,7%, спеціаліст II категорії – 19,9%.

Результати дослідження та їх обговорення.

На *першому етапі* було розкрито зміст задоволеності роботою та організацією як чинника використання керівниками закладів загальної середньої освіти копінг-стратегій.

Аналіз літератури показав, що у процесі вивчення чинників, які впливають на використання копінг-стратегій, суттєвим є врахування *трьох основних підходів* до розгляду стрес-долаючої поведінки. До першого підходу належить диспозиційний підхід, згідно з яким головне завдання стрес-долаючої (копінг-поведінки) полягає у забезпеченні і підтримці благополуччя людини, фізичного й психічного здоров'я, задоволеності соціальними відносинами (Lazarus & Folkman, 1984) і вивченні особливих особистісних якостей, що обумовлюють ефективне додання стресу. Другий підхід – це ситуативний або динамічний підхід, який базується на тому, що існують ситуативно-мінливі фактори, які й визначають вибір копінг-стратегії. Третій підхід називається інтегративним, згідно з ним на вибір копінг-стратегій впливають як і особистісні, так і мінливі ситуаційні фактори (Moss, Schaefer, 1986).

Щодо особистісних чинників, які впливають на вибір копінг-стратегій, то, як показує аналіз літератури, цьому присвячено достатньо велика кількість робіт. Аналіз багатьох із цих чинників аналітично та узагальнено представлено у роботі Ярош Н. (Ярош, 2015). До них автором віднесено такі особистісні характеристики: адекватна «Я-концепція», позитивна самооцінка, рівень тривожності особистості, когнітивний стиль, а також енергетичний ресурс, що включає до себе витривалість та характеристики темпераменту, інтелект, креативність та локус-контроль особистості.

Слід зазначити, що в контексті досліджень організаційної психології, зокрема, вибору копінг-стратегій керівниками закладів загальної середньої освіти, суттєвим є використання *інтегративного підходу*, що дає можливість враховувати вплив на вибір керівниками копінг-стратегій чинників, які стосуються безпосередньо як персоналу (менеджерів і працівників), так і їх взаємодії з організацією. У цьому плані суттєвим є, на наш погляд, підхід К. Маслач,

М. Лейтер (Водопьянова, 2009), який має назву «вивчення ставлення персоналу до роботи», але реально вивчає міру задоволеності персоналу як безпосередньо роботою, так і діяльністю організації в цілому. Тобто мова йде про вивчення того, наскільки наявна робота та організація відповідають побажанням опитуваних, моделям їхньої робочої поведінки та устремлінням. Відповідно до названого підходу вивчається *шість груп складових задоволеності роботою та організацією*, кожна із яких включає низку показників (Водопьянова, 2009).

Першу групу складає задоволеність робочим навантаженням, до якого включено: обсяг роботи; складність роботи; інтенсивність вимог з боку клієнтів; точність дотримання термінів виконання роботи; частота неочікуваних подій; можливість встановити комфортний режим роботи; частота робочого часу, яке проводиться з клієнтами або наодинці; кількість часу, який проводиться з колегами, та ін.

До *другої групи* входить задоволеність контролем, який розуміється як залученість до процесу прийняття рішень персоналом стосовно роботи, і про що свідчать такі показники: кількість групових рішень, які приймаються в робочому оточенні; ступінь розподілення повноваження з колегами; участь у прийнятті рішень, які стосуються роботи; якість керівництва, яке здійснюється топ-керівниками та безпосереднім керівником; обсяг влади в межах зони відповідальності; можливість реалізовувати рішення та ін.

Третя група стосується задоволеності винагородами, які отримує персонал: визнання досягнень з боку керівників; адекватність регулярної оцінки виконання роботи; можливості для просування по службовій драбині; можливості доступу до привілеїв на роботі (подорожі, офісні меблі та ін.); відповідність зарплати і премій вимогам персоналу; відповідність зарплати і премій тому, що можна отримати в іншій організації; можливості для отримання бонусів або підвищення зарплати та ін.

Четверта група відображає задоволеність робочим колективом, що знаходить відображення в таких показниках: легкість отримання достовірної інформації про те, що відбувається в колективі; відкрите, чесне спілкування в організації; свобода висловлювання різних точок зору; міра, якою люди залежать від інших в роботі; частота надання взаємної підтримки; прояв дружніх стосунків на роботі; розуміння мети діяльності організації в цілому; відчуття прихильності до організації; міра відкритості між працівниками різних підрозділів.

П'ята група розкриває задоволеність справедливістю: турбота безпосереднього керівника та вищого керівництва про справедливе ставлення до співробітників; прозорість та відкритість механізму розподілу винагород та просування по службовій драбині; об'єктивність рішень щодо підвищення оплати праці або видачі бонусів; ставлення організації до людей з різним соціальним походженням, освітою, досвідом і здібностями; рівень розвитку організаційної культури та ін.

І шоста група відображає задоволеність цінностями, що стосується: значущості місії організації; можливість за допомогою роботи здійснювати корисний внесок у розвиток суспільства в цілому; внесок організації в покращення якості життя; відповідність організації заявленим цінностям; міра відданості керівництва місії організації; міра тотожності цінностей персоналу та організації; чесність в організації; намагання керівництва підтримувати щирість та почуття спільноти та ін.

Вивчення зв'язку між задоволеністю керівниками закладів середньої роботою та організацією та копінг-стратегіями, які вони використовують для подолання складних та стресових ситуацій, що виникають в управлінській діяльності, є суттєвим для ефективного управління організацією та забезпечення успішної діяльності самих керівників. Саме цей підхід покладено в основу проведеного нами емпіричного дослідження, результати якого викладаються нижче.

На *другому етапі* вивчався ступінь задоволеності роботою та організацією керівників закладів загальної середньої освіти. Результати цього етапу дослідження представлено в *табл. 1*.

Ступінь задоволеності роботою та організацією керівників закладів загальної середньої освіти (у % від загальної кількості опитаних)

Складові задоволеності роботою	Ступінь задоволеності роботою та організацією		
	Високий	Середній	Низький
Задоволеність цінностями	68,6	22,5	8,9
Задоволеність робочим колективом	44,5	42,9	12,6
Задоволеність робочим навантаженням	29,8	48,2	22,0
Задоволеність контролем (участю у прийнятті рішень)	26,2	44,0	29,8
Задоволеність справедливістю	16,8	46,6	36,6
Задоволеність винагородами	14,2	27,4	58,4
<i>Задоволеність роботою та організацією в цілому (загальний показник)</i>	22,6	49,5	27,9

У результаті дослідження встановлено, що ступінь задоволеності роботою та організацією в цілому (*загальний показник*) керівників закладів загальної середньої освіти можна оцінити позитивно, оскільки переважна більшість опитаних мають високий (22,6%) та середній (49,5%) ступінь задоволеності. І лише невелика частина опитаних, менше третини (27,9%), має низький ступінь задоволеності. Разом із тим, можна говорити про певні резерви щодо вираженості цього показника у керівників закладів загальної середньої освіти, оскільки високий його рівень представлено у невеликій кількості опитаних.

Що стосується ступеня задоволеності окремими складовими роботи та діяльності організації, то за кількісними показниками (насамперед, кількості керівників, як мають високий ступінь задоволеності) вони були об'єднані у три групи.

До *першої групи* віднесено такі складові задоволеності керівників, як «задоволеність цінностями» та «задоволеність колективом». Високий ступінь задоволеності цими складовими було виявлено у 68,6% та 44,5% опитаних відповідно. Це можна оцінити позитивно, особливо те, що у двох третин опитаних спостерігається задоволеність місією організації, її роллю у вирішенні суспільно значущих завдань, тотожністю цінностей організації та цінностей персоналу та ін. З урахуванням важливої місії закладів загальної середньої освіти (навчання, виховання та розвиток особистості), така ситуація є дуже важливою. Також суттєвим є те, що у майже половини опитаних виявлено високий рівень задоволеності робочим колективом (наявність дружніх стосунків у колективі, взаємодопомога та підтримка, відкрите спілкування з колегами, керівництвом, підлеглими та клієнтами та ін.). З урахуванням того, що управлінська та педагогічна діяльність належить до професій типу «людина-людина», позитивна оцінка партнерських стосунків у колективі значною кількістю опитаних також заслуговує на позитивну оцінку.

Другу групу утворили такі складові задоволеності, як «задоволеність робочим навантаженням» та «задоволеність контролем (участю у прийнятті рішень)». Число осіб, у яких зафіксовано високий рівень таких складових, є значно меншим, порівняно з попередньою групою, і складає відповідно 29,8% і 26,2%, в середньому в два з половиною рази менше. Це свідчить ще раз про те, що робота, яка здійснюється в закладах освіти, є складною за обсягом та змістом, термінами виконання, несподіваністю завдань, необхідністю постійної взаємодії з людьми. Також звертає увагу на себе те, що існують проблеми і в прийнятті управлінських рішень, їх самостійності, обсязі влади, можливості реалізації рішень, делегуванні повноважень тощо. Отже, покращення діяльності освітньої організації у цих аспектах (робочого навантаження, можливості самостійного прийняття рішень та їх реалізації) потребує уваги з боку керівників усіх рівнів системи загальної середньої освіти.

І до *третьої групи* входять такі складові задоволеності, як «задоволеність справедливістю» та «задоволеність винагородами». Високий рівень вираженості таких показників виявлено лише у 16,8% та 14,2% керівників, тобто в середньому в однієї шостої опитаних, що значно нижче, порівняно з відповідями другої і третьої групи. Це свідчить про те, що процеси справедливості в організації, які стосуються, насамперед, рівного ставлення до всіх працівників, розподілу винагород та просування по службовій драбині, розподілу завдань та складання графіку роботи, також наявність різних видів винагород та процедури їх надання персоналу, є найбільш проблемним місцем у діяльності закладів загальної середньої освіти і потребують особливої уваги в процесі управління закладами загальної середньої освіти на всіх рівнях.

Таким чином, дослідження виявило низку проблем у діяльності закладів середньої освіти, що позначається на ступені задоволеності керівників цих закладів роботою та організацією, про що свідчить загальний показник задоволеності та її окремих складових.

І на *третьому етапі* вивчався зв'язок між задоволеністю роботою та організацією керівників закладів загальної середньої освіти та їхніми домінуючими копінг-стратегіями.

Як видно із *табл. 2*, у процесі дослідження було встановлено *позитивний* статистично значущий зв'язок між *загальним показником* задоволеності роботою та організацією керівників закладів загальної середньої освіти і такими їхніми копінг-стратегіями: «проблемно орієнтованою стратегією» ($r=0,153$, $p<0,05$); «копінг-стратегією пошуку соціальної підтримки» ($r=0,292$, $p<0,01$). Це говорить про те, що в міру підвищення ступеня задоволеності роботою та організацією ступінь активних та конструктивних копінг-стратегій підвищується.

Таблиця 2

Зв'язок задоволеності роботою та організацією керівників закладів загальної середньої освіти та їхніх домінуючих копінг-стратегій (r)

Показники задоволеності роботою	Копінг-стратегії				
	Проблемно орієнтована копінг стратегія	Копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки	Емоційно орієнтована копінг-стратегія	Копінг-стратегія, орієнтована на уникнення	Копінг-стратегія відволікання
Задоволеність робочим навантаженням	0,271**	0,274**	0,007	0,140	-0,138
Задоволеність контролем (участь у прийнятті рішень)	0,027	0,191**	-0,213**	0,080	0,002
Задоволеність винагородами	-0,011	0,316**	-0,262**	0,182*	0,017
Задоволеність робочим колективом	0,217**	0,042	0,001	0,048	0,067
Задоволеність справедливістю	0,197**	0,234**	-0,143*	0,178*	0,051
Задоволеність цінностями	0,147*	0,003	-0,051	-0,008	-0,013
Задоволеність роботою та організацією цілому	0,153*	0,292**	-0,210**	0,202**	0,012

Також виявлено *негативний* статистично значущий зв'язок між загальним показником задоволеності роботою та організацією керівників закладів загальної середньої освіти і такою їхньою копінг-стратегією, як «емоційно орієнтована стратегія» ($r=-0,210$, $p<0,01$), що свідчить про те, що в міру підвищення загального показника задоволеності роботою і організацією ступінь цієї неконструктивної копінг-стратегії зменшується.

Виявлено також, що більшість складових задоволеності роботою та організацією (чотири із шести) сприяють підвищенню використання керівниками загальної середньої освіти *активних та конструктивних копінг-стратегій*. Тобто підвищення рівня задоволеності цими складовими сприяє підвищенню використання названих копінг-стратегій.

Це стосується, насамперед, використання керівниками такої копінг-стратегії, як «*проблемно орієнтована стратегія*», про що свідчать такі показники виявленого зв'язку: «задоволеність цінностями» ($r=0,147$, $p<0,05$), «задоволеність робочим навантаженням» ($r=0,271$, $p<0,01$), «задоволеність робочим колективом» ($r=0,217$, $p<0,01$), «задоволеність справедливістю» ($r=0,197$, $p<0,01$).

Приблизно така ж сама ситуація, але з деякою зміною показників задоволеності роботою, спостерігається і щодо такої копінг-стратегії, як «*копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки*». Про це також свідчать відповідні показники виявленого зв'язку: «задоволеність робочим навантаженням» ($r=0,274$, $p<0,01$), «задоволеність контролем (участь у прийнятті рішень)» ($r=0,191$, $p<0,01$), «задоволеність справедливістю» ($r=0,234$, $p<0,01$), «задоволеність винагородами» ($r=0,316$, $p<0,01$).

Також констатовано, що низка показників задоволеності роботою та організацією керівників закладів загальної середньої освіти впливають на використання ними *пасивних та неконструктивних копінг-стратегій*. Так, підвищення задоволеності такими складовими, як «задоволеність контролем (участь у прийнятті рішень)» ($r=-0,213$, $p<0,05$), «задоволеність винагородами» ($r=-0,262$, $p<0,01$), «задоволеність справедливістю» ($r=-0,143$, $p<0,05$), сприяє зниженню використання менеджерами такої копінг-стратегії, як «емоційно орієнтована стратегія».

Отже, можна зробити висновок, що підвищення рівня задоволеності цінностями організації, обсягом роботи, колективом, справедливістю, винагородами сприяє підвищенню використання керівниками закладів загальної середньої освіти *активних та конструктивних копінг-стратегій* і обумовлює зниження пасивних та неконструктивних копінг-стратегій.

Разом із тим, звертає на себе той цікавий факт, що підвищення таких складових задоволеності роботою, як «задоволеність справедливістю» ($r=0,178$, $p<0,05$) та «задоволеність винагородами» ($r=0,182$, $p<0,05$), сприяє і підвищенню частоти використання такої копінг-стратегії, як «копінг-стратегія, орієнтована на уникнення», що стосується також і загального показника задоволеності роботою і організацією ($r=0,202$, $p<0,01$). Скоріше за все, це можна пояснити тим, що створення в організації занадто комфортного середовища (із реалізацією системи, що забезпечує справедливість у розподілі завдань, просування по службовій драбині та винагороди для працівників) обумовлює зниження активності керівників, їх конкурентоздатності та орієнтує їх на використання пасивних копінг-стратегій.

Також констатовано, що задоволеність роботою та організацією (загальний показник та окремі складові) не зв'язана із «*копінг-стратегією відволікання*», що, скоріше за все, пов'язано з реалізацією керівниками інших видів активності, які лежать поза межами професійної сфери. Однак, цей факт потребує свого подальшого аналізу та осмислення в процесі додаткових досліджень.

Висновки:

1. У процесі емпіричного дослідження виявлено низку проблем у ступені задоволеності керівників цих закладів роботою та організацією (значна частина опитаних керівників на високому рівні задоволені цінностями організації та робочим колективом, однак, зовсім невелика частина опитаних задоволені робочим навантаженням та участю в прийнятті рішень, і

ще менше опитаних задоволені справедливістю та винагородами в організації). Високий рівень загального показника задоволеності роботою та організацією представлено у менше ніж четвертій частині опитаних керівників.

2. Встановлено, що існує статистично значущий зв'язок, як позитивний, так і негативний, між задоволеністю роботою та організацією і використанням керівниками закладів середньої освіти копінг-стратегій. Це проявляється в тому, що підвищення рівня задоволеності цінностями організації, обсягом роботи, робочим колективом, справедливістю та винагородами в організації сприяє підвищенню використання керівниками закладів загальної середньої освіти таких активних та конструктивних копінг-стратегій, як «проблемно орієнтована стратегія» та «копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки», і водночас знижує використання такої пасивної та неконструктивної копінг-стратегії, як «емоційно орієнтована стратегія».

3. Підвищення таких складових задоволеності роботою, як задоволеність справедливістю та задоволеність винагородами в організації сприяє, як це не дивно, підвищенню використання такої неконструктивної копінг-стратегії, як «копінг-стратегія, орієнтована на уникнення», що, скоріше за все, обумовлено підвищеним рівнем «комфортності» організаційного середовища і зниженням його конкурентоздатності.

4. Не виявлено статистично значущого зв'язку між задоволеністю роботою та організацією і «копінг-стратегією відволікання», що, напевне, пов'язано з тим, що реалізація цієї копінг-стратегії перебуває поза робочим середовищем.

5. У цілому результати дослідження свідчать про те, що існує зв'язок між загальним «настроєм» функціонування організації і ступенем задоволеності керівниками різних рівнів (топ-керівниками, керівниками середнього рівня і лінійними керівниками) цим функціонуванням та їх поведінкою в стрес-ситуаціях. Це свідчить про те, що організація є цілісною системою, і тільки спільними зусиллями всіх суб'єктів організаційної діяльності можна забезпечити ефективність та «комфортність» її діяльності. Врахування виявлених закономірностей може сприяти підвищенню ефективності діяльності закладів загальної середньої освіти;

Перспективи подальших досліджень. Перспективи дослідження полягають у вивченні впливу на вибір копінг-стратегій керівниками закладів середньої освіти таких характеристик, як активність, оптимізм, здатність управляти часом.

Література

1. Анцыферова, Л. И. (1994) Личность в трудных жизненных условиях: переосмысление, преобразование ситуаций и психологическая защита. *Психологический журнал*. Т. 15(1), 3–19.
2. Бодров, В. А. (2006). Проблема преодоления стресса. «COPING STRESS» и теоретические подходы к его изучению. *Психологический журнал*. Т. 27(1), 122–133.
3. Водопьянова, Н. Е. (2009). *Психодиагностика стресса*. Санкт-Петербург: Питер.
4. Кіась, А. В. (2009). Екологічність побудови копінг-поведінки педагога як умова його професіоналізації. *Актуальні проблеми психології*, 20, 187–191.
5. Крюкова, Т. Л. (2010). *Психология совладающего поведения*. Кострома: Костром. гос. ун-та им. Н. А. Некрасова.
6. Нартова-Бочавер С. К. (1997). «Coping behavior» в системе понятий психологии личности. *Психологический журнал*, 5, 20–30.
7. Родіна, Н. В. (2011). Ієрархічна модель структури копінг-поведінки. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*. 1, 120–129.
8. Сивогракова, З. А. (2007). Вивчення копінгу як особистісної адаптаційної здібності. *Педагогіка і психологія*, 22, 159–169.
9. Снігур, Ю. С. (2019). Зв'язок копінг-стратегій керівників закладів загальної середньої освіти з чинниками мікрорівня. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2–3(17), 114–121.
10. Титаренко, Т. М. (2009). *Испытание кризисом. Одиссея преодоления*. Київ: Людопринт Україна.
11. Цепков, А. Ю. (2017). Копинг-поведение учителя: специфика и динамика стратегий реагирования в конфликтах в зависимости от стажа профессиональной деятельности. *Теория и практика общественного развития*. 1, 54–57.
12. Ярош, Н. С. (2015). Аналіз досліджень внутрішніх предикторів стрес-долаючої поведінки. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Психологія*, 58, 60–64.

13. Billings, A. G., & Moos, R. H. (1984). Coping, stress, and social resources among audits with unipolar depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 4, 877–891.
14. Frydenberg, E., & Lewis, R. (2000). Teaching Coping to adolescents: when and to whom? *American Educational Research Journal*, 37, 727–745.
15. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
16. Mitchell, R. E., Cronkite, R. C., & Moos, R. H. (1983). Stress, coping, and depression among married couples. *Journal of Abnormal Psychology*, 92, 433–448.
17. Moss, R. H., & Schaefer, J. A. (1986). *Life transitions and crises. Coping with life crises. An integrative approach*. New York, 3–28.
18. Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. New York : Oxford University Press.
19. Staniszki, J. (1972). *Patologie struktur organizacyjnych. Próba podejścia systemowego*. Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk. Breslau: Ossolineum.
20. Willi, J., & Heim, E. (1986). *Psychosoziale Medizin: Gesundheit und Krankheit in bio-sozialer Sicht*. Springer. 1, 132–137.

References

1. Ancyferova, L. I. (1994). Lichnost v trudnyh zhiznennyh usloviyah: pereosmyslivanie, preobrazovanie situacij i psihologicheskaja zashhita [Personality in difficult living conditions: rethinking, transformation of situations and psychological defense]. *Psihologicheskij zhurnal*. T. 15(1), 3–19 [in Russian].
2. Bodrov, V. A. (2006) Problema preodolenija stressa [The problem of overcoming stress]. «COPING STRESS» i teoreticheskie podhody k ego izucheniju. *Psihologicheskij zhurnal*. T. 27(1), 122–133 [in Russian].
3. Vodopjanova N. E. (2009). *Psihodiagnostika stressa [Psychodiagnosis of stress]*. Sankt-Peterburg: Piter [in Russian].
4. Kiias, A. V. (2009). Ekolohichnist pobudovy kopinh-povedinky pedahoha yak umova yoho profesionalizatsii [Positiveness of coping behavior of a teacher as a prerequisite of their professionalization]. *Aktualni problemy psykholohii*, 20, 187–191 [in Ukrainian].
5. Krjukova, T. L. (2010). *Psihologija sovladajushhego povedenija [Psychology of coping behavior]*. Kostroma: Kostrom. gos. un-ta im. N. A. Nekrasova [in Russian].
6. Nartova-Bochaver, S. K. (1997). «Coping behavior» v sisteme ponjatij psihologii lichnosti [Coping behavior in the concept system of personality psychology]. *Psihologicheskij zhurnal*, 5, 20–30 [in Russian].
7. Rodina, N. V. (2011). Iierarkhichna model struktury kopinh-povedinky [Hierarchical model of coping behavior structure]. *Aktualni problemy sotsiologii, psykholohii, pedahohiky*. 1, 120–129 [in Ukrainian].
8. Syvohrakova, Z. A. (2007). Vyvchennia kopinhu yak osobystisnoi adaptatsiinoi zdibnosti [Study of coping as a personal adaptability]. *Pedahohika i psykholohiia*, 22, 159–169 [in Ukrainian].
9. Snihur, Yu. S. (2019). Zviazok kopinh-stratehii kerivnykiv zakladiv zahalnoi serednoi osvity z chynnykamy mikrorivnia [The relationship between coping strategies of heads of general secondary education institutions and micro-level factors]. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia*. 2–3(17), 114–121[in Ukrainian].
10. Titarenko, T. M. (2009). *Ispytanie krizisom [Crisis test]*. Odisseja preodolenija. Kyiv: Liudoprynt Ukraina [in Russian].
11. Cepkov, A. Ju. (2017). Koping-povedenie uchitelja: specifika i dinamika strategij reagirovanija v konfliktah v zavisimosti ot stazha professionalnoj dejatel'nosti [Teacher coping behavior: distinctive features and dynamics of conflict response strategies in relation to work experience]. *Teoriya i praktika obshhestvennogo razvitija*. 1, 54–57 [in Russian].
12. Iarosh, N. S. (2015). Analiz doslidzhen vnutrishnikh predyktoriv stres-dolaiuchoi povedinky [Analysis of studies into internal predictors of stress-coping behavior]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V. N. Karazina. Seriia: Psykholohiia*, 58, 60–64 [in Ukrainian].
13. Billings, A. G., & Moos, R. H. (1984). Coping, stress, and social resources among audits with unipolar depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 4, 877–891.
14. Frydenberg, E., & Lewis, R. (2000). Teaching Coping to adolescents: when and to whom? *American Educational Research Journal*, 37, 727–745.
15. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
16. Mitchell, R. E., Cronkite, R. C., & Moos, R. H. (1983). Stress, coping, and depression among married couples. *Journal of Abnormal Psychology*, 92, 433–448.
17. Moss, R. H., & Schaefer, J. A. (1986). *Life transitions and crises. Coping with life crises. An integrative approach*. New York, 3–28.
18. Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. New York : Oxford University Press.
19. Staniszki, J. (1972). *Patologie struktur organizacyjnych. Próba podejścia systemowego*. Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk. Breslau: Ossolineum.
20. Willi, J., & Heim, E. (1986). *Psychosoziale Medizin: Gesundheit und Krankheit in bio-sozialer Sicht*. Springer. 1, 132–

137.

Karamushka, Liudmyla, Snihur, Yulia. Coping strategies used by heads of general secondary education institutions: relationship with job and organization satisfaction.

Introduction. Improvement of behavior of heads of general secondary education institutions in complex and stressful situations involves, in particular, the study of organizational and psychological factors that influence the heads' choice of coping strategies.

Aim of the study: to investigate the relationship between coping strategies used by heads of general secondary education institutions and their satisfaction with work and organization.

Methods: My Attitude to Work questionnaire (K. Maslach, M. Leiter) and Coping Behavior in Stressful Situations (S. Norman, D. Endler, D. James, M Parker; adapted by T. Krukova).

Results. It was found that secondary education institution heads' job and organization satisfaction had statistically significant relationship with the coping strategies used by the heads (high heads' satisfaction with the organizational values, workload, staff, organizational fairness and rewards positively correlated with such active and constructive stress-coping strategies as problem-oriented strategy and social support search strategy, and negatively correlated with such non-constructive coping strategies as emotion-focused strategy).

There was no statistically significant relationship between heads' job and organization satisfaction and the distraction coping strategy, which was probably due to the fact that this coping strategy was used outside the work environment.

Conclusions. The research findings can be helpful in increasing the efficiency of general secondary education.

Key words: general secondary education institutions, heads of general secondary education institutions, coping strategies, job and organization satisfaction.

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 Mykolaivna, Academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, Lab. of Organizational and Social Psychology, Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: lkarama01@gmail.com

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

Снігур Юлія Сергіївна, аспірантка лабораторії організаційної психології та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН, фахівець II-ї категорії навчально-організаційної групи по забезпеченню навчального процесу Київського національного університету імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна.

Snihur, Yuliya Serhiivna, PhD student of the Laboratory of Organizational and Social Psychology at the G. S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, specialist of the Second category of the Educational Process Support group at Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine/

Email: Snigur2007@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3150-7870>

Отримано 26 грудня 2019 р.

Рецензовано 20 січня 2020 р.

Прийнято 28 січня 2020 р.