

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-259-3-8>

**PROFESSIONAL BURNOUT OF THE STAFF
OF AN EDUCATIONAL ORGANIZATION IN THE CONTEXT
OF THE DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE
OF A HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTION**

**ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНЬОЇ
ОРГАНІЗАЦІЇ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ
КУЛЬТУРИ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Kogut O. O.

*Doctor of Psychological Sciences,
Associate Professor,
Associate Professor of the Department
of General and Age Psychology
Kryvyi Rih State Pedagogical Institute,
Kryvyi Rih, Ukraine*

Kogut O. O.

*доктор психологічних наук, доцент,
доцент кафедри загальної та вікової
психології
Криворізького державного
педагогічного інституту,
м. Кривий Ріг, Україна*

Проблемі професійного вигорання приділено сучасними психологами чимало уваги, але в контексті розвитку організаційної культури вона ще недостатньо висвітлена у сучасному науковому просторі. У такому контексті слід, перш за все, охарактеризувати поняття «організаційна культура», виокремити її складові елементи та узагальнити їх якісні показники розвитку в різновиді варіацій типології організаційної культури. Такий підхід надає можливість встановити предмет-об'єктний зв'язок наукового дослідження, де організаційна культура розглядається як комплекс умов створених в освітній організації, які певною мірою сприяють професійній самореалізації або вигоранню її працівників. Тож важливим є моделювання впливу різних типів організаційної культури.

За для досягнення мети дослідження нами виокремлено декілька **завдань**:

надати визначення феномену організаційної культури, виокремити її складові, типи та надати їм характеристику; надати визначення феномену професійного вигорання персоналу, відобразити його детермінуючі фактори (умови, причини, наслідки); виокремити критерії оцінювання професійного вигорання працівників освітньої організації;

здійснити теоретичне моделювання взаємовідношення типології організаційної культури освітніх організацій та вигорання працівників.

Термін «організація» в перекладі з франц. «*organizacion*» означає устрій – внутрішня впорядкованість, узгодженість, взаємодія частин цілого, обумовлених його структурою. Соціальним обличчям організації є її організаційна культура. Організаційна культура – це патерн (схема, модель, рамки) колективних базових уявлень, які знаходить група для вирішення проблем адаптації до змін зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, ефективність чого виявляється достатньою для того, щоб вважати її цінною і передавати новим членам групи в якості правильної системи сприйняття і розгляду названих проблем.

Структурними елементами організаційної культури є наступні: наявність привабливого іміджу організації, чітка програма розвитку, ефективне лідерство, стиль керування організацією, продуктивність працівників, позитивний клімат колективу, вміння справлятися з кризами, компетентність, досягнення, самореалізація. Вміння вчасно реагувати на кризи системи, перемагати складні ситуації, робочі, професійні та організаційні стреси є важливим елементом організаційної культури. Г. П. Дзвоник, Т. М. Савченко вказують на певні відмінності в поняттях: «робочий стрес» виникає в результаті ускладнень, які пов'язані із робочим середовищем, особливостями робочого місця, умовами праці; «професійний стрес» є особливостями самої професії; «організаційний стрес» виникає в результаті негативного впливу особливостей організації, в якій працює суб'єкт діяльності [4]. Стреси – невід'ємна складова кожної організації та причина емоційного вигорання на роботі, переживання якого може призвести до виникнення безсоння, хронічної втоми, депресії, алергії, емоційного занепокоєння, захворювань опорно-рухової системи, виразкової хвороби шлунку, мігрені, захворювань серцево-судинної системи (гіпертонія, серцевий напад), нещасного випадку та навіть самогубства. Для підприємців це означає позбавлення трудових ресурсів, яке позначається на матеріальних витратах, спричинених лікарняними, та впливає на зниження результативності праці.

Тож внаслідок теоретичного аналізу та узагальнення слід виокремити дві моделі розвитку організаційної культури з відповідними їм характеристиками продуктивної працездатності працівників або непрацездатності, що приводить до емоційного вигорання.

Модель низькопродуктивної організаційної культури, що приводить до професійного вигорання працівників. На основі векторів «відношення

і компетенція» визначаємо низький рівень продуктивно-сті співробітників; серед яких слід виокремити «ентузіастів» – низько-продуктивні працівники (вмотивовані, але не мають відповідного рівня кваліфікації), яких треба навчати; «саботажників», які маніпулюють керівниками (мають відповідні знання, навички, але негативно ставляться до роботи). Ентузіасти схильні до вигорання з особистісних причин: негативне відношення до виконання професійних обов'язків через невідповідність здібностей обраній професії, через некомпетентність, через відсутність сенсу та мотивації виконувати професійні завдання.

Організаційними причинами професійного стресу є відсутність ефективного лідера, стилю керування та команди. На основі двох векторів (довіра і контроль) високий контроль і низький рівень довіри є притаманним диктаторському стилю управління: за умов коли контролюють персонал, а не процес. Високий рівень довіри і низький рівень контролю характерний для демократичного стилю управління організацією (до ситуації підходять незріле). Низький рівень довіри і контролю є притаманним для маніпулятивного та ліберального стилів управління (персонал не бере відповідальності, орієнтується на отримання задоволення, підставляють інших, хочуть отримати ресурси за умов докладання мінімальних зусиль).

Низькопродуктивні співробітники схильні до суперництва. Суперництво розглядається як вороже ставлення до людей, бажання самоствердитися за рахунок приниження їхніх здобутків агресивним шляхом. Маргарет Мід зазначила, що людині важливо виживати завдяки кооперуванню та готовності поділитися своїми ресурсами, а не за рахунок агресивної поведінки. К. Хорні дослідила, що суперництво є компенсацією невпевненості в собі та низької самооцінки, а успіх команди залежить від сумісних дій, спільної мети, де успіх кожного залежить від сумісного успіху [3]. К. Фопель інтерпретував суперництво як фактор стресогенності. Він виокремив три способи досягнення мети: конкуренція (досягнення переваги та зверхності); кооперація (співпраця); незалежна діяльність (робота, не пов'язана з діяльністю інших). К. Фопель визначає особливості характеру, народжені суперництвом: невпевненість у собі, страхи, агресія, замкнутість, недовіра до людей, нездатність допомагати і приймати допомогу інших. Л. Карамушка виокремлює деструктивні стратегії конкуренції: деструктивно-агресивний тип поведінки, деструктивно-викличний тип, деструктивно-ворожий тип, деструктивно-некоректний тип, деструктивно-емоційно-неадекватний тип [1]. Карен Хорні

відзначила, що суперництво – це компенсація невпевненості в собі поведінки та низької самооцінки. В атмосфері суперництва особи-стість піддається стресам і приниженню, на думку К. Фопеля. А отже, персонал в умовах суперництва здатний до вигорання.

Модель ефективної організаційної культури. Високий рівень довіри і контролю – це високий рівень організаційної культури: високомотивований персонал і командний стиль праці, організаційний стиль керівництва, за якого керівник орієнтується на високу результативність показників праці та на формування позитивного клімату в колективі, зацікавлений у розвитку персоналу. За умов ефективної робочої атмосфери організація має високі результати праці. Високопродуктивні співробітники компетентні і позитивно ставляться до виконання професійних обов'язків, енергійні, продуктивні, вмотивовані. Базовими цінностями командування та розвитку відношень в успішній організації є: довіра, партнерство, свобода, відповідальність, творчий потенціал, здібність до інноваційних рішень, діалог, якість стосунків у процесі діяльності команди. Учасники сприймають команду як зону психологічної безпеки, відчувають довірливу атмосферу для відкритого спілкування, орієнтуються на збереження людської гідності. Командний стиль організації, за Л. М. Карамушкою, характеризується специфічними особливостями взаємодії працівників: колективна діяльність заради досягнення спільної мети, діловитість спілкування, активність та особиста відповідальність кожного за результати діяльності команди, взаємовідповідальність та взаємозвітність команди; партнерство, взаємопідтримка, взаємозбагачення; створення умов для особистісного і професійного розвитку членів команди, індивідуальної самореалізації; взаємодовіра один до одного; прояв гуманізму і толерантності [2].

Керівники мають високий рівень психологічної підготовки: високий рівень психологічної культури, правильні позиції збалансованого лідерства, вміння вчасно відреагувати на конфліктні ситуації, створити сприятливі умови для розвитку колективу, в умовах змін повинні бути стресостійкими (резілієнтними), вміти гнучко адаптуватися до зовнішніх та внутрішніх змін, вміти створити командний стиль роботи, в якому головною цінністю є взаєморозвиток.

Стиль «команда», на думку Дж. Моутон, є найкращим, адже керівник орієнтується на досягнення мети діяльності та приділяє значну увагу взаємовідношенням із колегами, підлеглими, зокрема налагодженню позитивного психологічного клімату організації. Урахування даних психологічного клімату групи допомагає

керівникам освітніх організацій сформувати командний стиль роботи [3].

Стресостійкість в організації визначається ще й готовністю керівників змінювати моделі керування, бути готовими до змін взагалі. Сьогодні коучі ставлять завдання перед керівниками: «або вас бояться або бояться вас підвести, або вас ігнорують». Якщо раніше лідер вів за собою, організовував діяльність інших, домагався виконання, то зараз – створює умови для прояву потенціалу всієї команди, атмосферу довіри й емоційної безпеки. При цьому звернемо увагу на те, що важливою характеристикою стресостійкого лідера є звичка перемагати. Леррі Вайдел визначає елементи шляху до перемоги: ухвалення рішення, перевиконання, коригування, доведення справи до кінця, постійне вдосконалення. Л. М. Карамушка досліджувала характеристики «конкурентноздатної команди» та важливість командного підходу в управлінні сучасними організаціями. Інноваційно управлінське мислення науковець вбачає в орієнтації не на кожного персонально, а на команду в цілому, що називає «управлінською командою» [3].

Основним завданням розвитку сучасного лідерства та командоутворення організацій є: формування практичних навичок партнерства з людьми та вмінь вирішувати завдання сумісно – змінити принцип суперництва на принцип співпраці. Л. М. Карамушка надає власне визначення конкуренції: «це цивілізована взаємодія особистостей, яким не треба шукати суперників і вести агресивну боротьбу», а конкурент – «це самодостатня особистість, яка на вищому професійному рівні робить свою справу і їй не потрібно когось перемагати, принижувати чи обходити, щоб доводити свою першість» [3]. Співпраця означає, що кожен має свою думку, кожен вносить у ситуацію свої здобутки, розвиває творчу енергію, стійкість, рішучість, командний дух, почуття соціальної відповідальності, громадянську сміливість. Найвищого рівня розвитку організаційної культури досягають організації, які цінують працівників, що генерують ідеї, розвиток креативного «Я». Розробки та втілення інноваційних технологій покращують ефективність роботи організації.

Як показує проведений теоретичний аналіз дослідження причин професійного вигорання працівників слід вбачати в формуванні неефективної організаційної культури. Модель ефективної організаційної культури спрямована на формування команди, шляхом впровадження організаційного стилю керування, формування вмотивованого персоналу, що загалом створює умови для самореалізації особистості в безпечному для неї просторі.

Література:

1. Карамушка Л. М., Гнускіна Г.В. *Психологія професійного вигорання підприємців* : монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с.
2. Карамушка Л. М., Москальов М. В. *Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації*: монографія. Львів : Сподом, 2011. 216 с.
3. Карамушка Л. М. *Формування конкурентоздатної управлінської команди*: монографія. К. : Фірма «ІНКОС», 2007. 268 с.
4. Когут О. О. *Психологія стресостійкості особистості*: монографія. Кривий Ріг : Видавець Р. А. Козлов, 2021. 288 с.
5. *Розвиток психологічної культури особистості в процесі безперервної освіти*. За редакцією С. Б. Кузікової. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2018. 224 с.

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-259-3-9>

**SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL PREVENTION
OF BULLYING IN THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT**

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПРОФІЛАКТИКА
БУЛІНГУ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ**

Makarova O. P.

*Candidate of Psychological Sciences,
Associate Professor,
Department of Pedagogy
and Psychology
Kharkiv National University
of Internal Affairs
Kharkiv, Ukraine*

Макарова О. П.

*кандидат психологічних наук,
доцент,
старший викладач кафедри педагогіки та психології факультету № 3
Харківського національного
університету внутрішніх справ
м. Харків, Україна*

Chervonyi P. D.

*Candidate of Pedagogical Sciences,
Associate Professor,
Department of Pedagogy
and Psychology
Kharkiv National University
of Internal Affairs
Kharkiv, Ukraine*

Червоний П. Д.

*кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри педагогіки та
психології факультету № 3
Харківського національного
університету внутрішніх справ
м. Харків, Україна*