

УДК 316.42

Карамушка Л.М., Терещенко К.В.

СОЦІАЛЬНА НАПРУЖЕНІСТЬ НА РІВНІ ВЗАЄМОДІЇ ОСВІТНЬОГО ПЕРСОНАЛУ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ: ЗВ'ЯЗОК З ТИПАМИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Карамушка Л.М., Терещенко К.В. Соціальна напруженість на рівні взаємодії освітнього персоналу та організації: зв'язок з типами організаційної культури. У статті на основі емпіричного дослідження представлено рівень вираженості основних видів та загального індексу соціальної напруженості на рівні взаємодії освітнього персоналу та організації. Відображено рівень вираженості основних типів організаційної культури освітніх організацій. Проаналізовано зв'язок між видами соціальної напруженості в освітніх організаціях і типами організаційної культури. Констатовано, що культура «особистості» та культура «завдань» сприяють зниженню соціальної напруженості на рівні взаємодії освітнього персоналу та організації в цілому та окремих її видів. Культура «влади» та культура «ролей» не впливають суттєво на загальний рівень соціальної напруженості на рівні взаємодії освітнього персоналу та організації, але можуть сприяти підвищенню вираженості окремих видів напруженості.

Ключові слова: соціальна напруженість на рівні взаємодії освітнього персоналу та організації, види соціальної напруженості на рівні взаємодії освітнього персоналу та організації, індекс соціальної напруженості на рівні взаємодії освітнього персоналу та організації, організаційна культура освітніх організацій, зв'язок соціальної напруженості та організаційної культури.

Карамушка Л.М., Терещенко К.В. Социальная напряженность на уровне взаимодействия образовательного персонала и организации: связь с типами организационной культуры. В статье на основе эмпирического исследования представлен уровень выраженности основных видов и общего индекса социальной напряженности на уровне взаимодействия образовательного персонала и организации. Отражен уровень выраженности основных типов организационной культуры образовательных организаций. Проанализирована связь между видами социальной напряженности в образовательных организациях и типами организационной культуры. Констатировано, что культура «личности» и культура «задач» способствуют снижению социальной напряженности на уровне взаимодействия образовательного персонала и организации в целом и отдельных ее видов. Культура «власти» и культура «ролей» не влияют существенно на общий уровень социальной напряженности на уровне взаимодействия образовательного персонала и организации, но могут способствовать повышению выраженности отдельных видов напряженности.

Ключевые слова: социальная напряженность на уровне взаимодействия образовательного персонала и организации, виды социальной напряженности на уровне взаимодействия образовательного персонала и организации, индекс социальной напряженности на уровне взаимодействия образовательного персонала и организации, организационная культура образовательных организаций, связь социальной напряженности и организационной культуры.

Постановка проблеми. Одним із чинників, який може негативно впливати на ефективність діяльності освітніх організацій, є соціальна напруженість в організації, що може проявлятися як на рівні всієї організації, так і на рівні взаємодії освітнього персоналу та організації.

Вивчення рівня вираженості різних видів та загального індексу соціальної напруженості на рівні взаємодії освітнього персоналу та організації, а також їхнього зв'язку з іншими організаційно-психологічними явищами, а також впровадження відповідних психолого-організаційних технологій може сприяти підвищенню професійної кваліфікації освітнього персоналу, його задоволеності роботою, суб'єктивного благополуччю, а також успішності діяльності освітніх організацій.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз літератури показує, що проблема соціальної напруженості в освітніх організаціях знайшла певне відображення в джерелах.

Насамперед проблема представлена в роботах, які стосуються *учнів*. Так, вивчено вплив вчителя на емоційні стани учнів (З.І. Хоменко [17] та ін.), особливості використання різних психокорекційних технік для подолання негативних психічних станів в учнів (Е. Лютова та Г. Моніна [8] та ін.) тощо.

Окремі вияви негативних психічних станів у *педагогічних працівників*, як наслідок соціальної напруженості в країні, досліджувались у роботі І.В. Заїки [2] та в наших попередніх публікаціях, які стосуються виникнення негативних психічних станів в освітнього персоналу та впливу на них сили і типів організаційної культури [3; 4].

Однак, зв'язок соціальної напруженості на рівні взаємодії освітнього персоналу та організації з типами організаційної культури не виступав раніше предметом спеціального аналізу.

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

1. Дослідити рівень вираженості основних видів та загального індексу соціальної напруженості на рівні взаємодії освітнього персоналу та організації.
2. Вивчити рівень розвитку типів організаційної культури освітніх організацій.
3. Проаналізувати зв'язок між видами та загальним індексом соціальної напруженості на рівні взаємодії освітнього персоналу та організації і типами організаційної культури освітніх організацій.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Вивчення основних видів соціальної напруженості в організації здійснювалось за допомогою *методики «Індекс соціальної напруженості в організаціях»* Р.Л. Кана, Д.М. Вольфа [20] (модифікація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко) [5]. Згідно з розробленими нами підходами, методика спрямована на вивчення соціальної напруженості в організації на мезорівні (рівні аналізу взаємодії персоналу та організації). Сюди віднесено 9 основних видів соціальної напруженості в організації, які об'єднано в п'ять груп.

Перша група, «напруженість освітнього персоналу, обумовлена організацією роботи та введення змін», включає такі види: 1) напруженість щодо організації роботи персоналу (обсяг роботи, робочі зобов'язання, повноваження на роботі, навантаження на роботі, якість роботи); 2) напруженість щодо введення змін в організації та здійснення організаційних реформ.

До *другої групи*, «напруженість освітнього персоналу, обумовлена взаємодією в організації», увійшли такі види соціальної напруженості: 1) напруженість персоналу у взаємодії з керівниками (взаємодія по «вертикалі»); 2) напруженість персоналу у взаємодії з колегами та іншими людьми в процесі роботи (взаємодія по «горизонталі»).

Третя група, «напруженість освітнього персоналу, обумовлена необхідністю здійснення професійної кваліфікації, атестації та кар'єри», не підрозділяється на підгрупи.

Четверту групу, «напруженість освітнього персоналу, обумовлена загальними умовами праці в організації», утворюють такі види соціальної напруженості: 1) напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації та психологічного здоров'я персоналу; 2) напруженість щодо можливості гармонійного поєднання персоналом роботи та інших сфер життя.

До *п'ятої групи*, «напруженість освітнього персоналу, обумовлена специфічними умовами праці в українських організаціях», увійшли такі види соціальної напруженості в організації: 1) напруженість, обумовлена соціально-економічними умовами праці, пов'язаними з суспільством в цілому; 2) напруженість, обумовлена воєнним конфліктом на сході України.

Слід зазначити, що види соціальної напруженості в організації, які належать до 1–4 груп, є загальними (можуть стосуватися всіх сучасних організацій, тією чи іншою мірою вони були представлені в базовому опитувальнику [20]). Види соціальної напруженості в організації, які утворюють п'яту групу, є специфічними (стосуються українських організацій, які функціонують в умовах вираженої економічної кризи та воєнного конфлікту), виділені нами [5].

Окрім названих видів соціальної напруженості в організації, методика дає можливість діагностувати такий показник, як «*індекс соціальної напруженості в організації*», який є узагальнюючим показником вираженості даного феномену в організації.

Дослідження типів організаційної культури здійснювалось за допомогою *опитувальника «Визначення типу організаційної культури» Ч. Хенді* [18], спрямованого на визначення різних типів організаційної культури: 1) *культури «влади»* – спирається на особистість керівника та його найближче оточення, в руках яких зосереджуються всі найважливіші ресурси. Досягнення результатів за наявності такої культури набагато більш значуще порівняно із засобами досягнення; 2) *культури «ролі»* – характеризується вузькою спеціалізацією різних підрозділів організації. Ступінь формалізації і стандартизації діяльності досить великий – діяльність спеціалізованих підрозділів і їхня взаємодія контролюються за допомогою певних правил і інструкцій; 3) *культури «завдання»* – культура, спрямована на конкретний проект або роботу. Наголос при цьому робиться на об'єднання цілей співробітників і організації. Максимальна ефективність досягається шляхом інтеграції необхідних ресурсів і співробітників, груп яких дають можливість самостійно вирішувати завдання, які стоять перед ними; 4) *культури «особистості»* – передбачає, що організація існує лише для того, щоб сприяти розвитку складових її людей і досягненню ними власних цілей. Вплив у такій організації розподіляється порівну, а основою влади є влада фахівця – людини, яка робить те, що вміє робити добре, і тому до неї дослухаються. На думку Ч. Хенді, в одній організації типи культур можуть змінюватися. Зокрема, на стадії зародження організації переважає культура влади, на стадії зростання – культура ролі, на стадії розвитку може створюватися культура завдання або культура особистості.

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 складала 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).

Проаналізуємо результати виконання *першого завдання*, спрямованого на дослідження рівня вираженості основних видів та загального індексу соціальної напруженості на рівні взаємодії освітнього персоналу та організації.

Як видно із *табл. 1*, *перше місце* за рівнем вираженості займає соціальна напруженість в організації, яка належить до групи «*напруженість освітнього персоналу, обумовлена специфічними умовами праці в українських організаціях*».

Мова йде, насамперед, про напруженість освітнього персоналу, яка обумовлена соціально-економічними умовами праці, пов'язаними з економічною кризою (недостатній рівень заробітної плати, скорочення, соціальна незахищеність, що негативно позначається на ефективності роботи і освітніх реформах і обумовлює виникнення протестного настрою освітнього персоналу проти економічної політики уряд). На високий рівень вираженості даного виду соціальної напруженості в організації вказало більше половини опитаних (53,3%), і на середній – 38, 3%. І лише невелика частина опитаних, всього 8,4%, відмітили низький рівень вираженості даного виду соціальної напруженості в організаціях.

Таблиця 1

Рівень вираженості видів та загального індексу соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації (у % від загальної кількості опитаних)

Критерії для аналізу соціальної напруженості в організації	Види соціальної напруженості в організації	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Напруженість, обумовлена специфічними умовами праці в українських організаціях	напруженість, обумовлена соціально-економічними умовами праці, пов'язаними з суспільством в цілому (економічною кризою)	8,4	38,3	53,3
	напруженість, обумовлена воєнним конфліктом на сході України	17,3	67,1	15,6
Напруженість, обумовлена загальними умовами праці в організації	напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації та психологічного здоров'я	13,7	52,4	33,9
	напруженість щодо можливості гармонійного поєднання роботи та інших сфер життя	18,9	44,7	36,4
Напруженість, обумовлена організацією роботи та введенням змін	напруженість щодо організації роботи персоналу	34,2	43,3	22,5
	напруженість щодо введення змін в організації та здійснення організаційних реформ	25,9	55,6	18,5
Напруженість, обумовлена взаємодією в організації	напруженість у взаємодії з керівниками у процесі роботи (взаємодія по «вертикалі»)	32,4	51,6	16,0
	напруженість у взаємодії з колегами та іншими людьми в процесі роботи (взаємодія по «горизонталі»)	29,9	54,5	15,6
Напруженість, обумовлена необхідністю здійснення професійної кваліфікації, атестації, кар'єри		38,8	50,4	10,7
Індекс соціальної напруженості в освітніх організаціях		31,5	35,0	33,5

Дещо менш вираженою є соціальна напруженість в організації, обумовлена воєнним конфліктом на сході України (зниження позитивного настрою, задоволеності життям та бачення його перспектив, погіршення стосунків між працівниками, що мають різні погляди і

переконавання, незадоволеність політикою уряду щодо підтримки учасників АТО тощо). Переважна більшість опитаних (67,1%) вказали на середній рівень вираженості даного виду соціальної напруженості, а на високий – 15,6%.

Отже, можна говорити про те, що соціальна напруженість в організації, яка обумовлена соціально-економічною кризою, є *найбільш вираженою* і потребує вирішення на рівні цілеспрямованої політики уряду, насамперед. Але розв'язання цієї проблеми також, на наш погляд, потребує включення активності та ініціативи на рівні місцевих територіальних громад та керівництва освітніх округів і освітніх організацій щодо пошуку додаткових джерел фінансування із місцевого бюджету. Окрім того, певний внесок можуть зробити і психологічні служби освітніх організацій у контексті формування толерантності освітнього персоналу до різних суб'єктів навчально-виховної діяльності [14], прояву внутрішньоорганізаційної підприємливості [7] та ін.

Друге місце за рівнем вираженості займає соціальна напруженість в організації, яка належить до групи «*напруженість, обумовлена загальними умовами праці в організації*» (табл. 1). Зазначимо, що тут іде мова, насамперед, про психологічні умови праці. Сюди входить соціальна напруженість в організації щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації та психологічного здоров'я (невідповідність організаційних умов роботи інноваційним вимогам, які висуваються до роботи, необхідність виконувати роботу, що суперечать переконанням персоналу, недостатньо умов для відпочинку, профілактики та подолання професійного стресу та синдрому професійного вигорання тощо) та напруженість щодо можливості гармонійного поєднання роботи та інших сфер життя (необхідність поєднання основної роботи з роботою за сумісництвом, відчуття у персоналу того, що його робота заважає сімейному життю; відсутність достатньої можливості розвиватися в інших сферах життя, таких, як турбота про здоров'я, хобі, подорожі тощо та ін.). На високий рівень вираженості даних видів напруженості вказало відповідно 33,9% та 36,4% опитаних відповідно, тобто в середньому третина опитаних, а на – середній 52,4% та 44,7% опитаних відповідно, тобто в середньому майже половина.

Як бачимо, організаційно-психологічні умови роботи в організації є дуже значущими в організації в контексті профілактики та зниження соціальної напруженості. І за їхнє забезпечення значною мірою несе відповідальність уже керівництво освітньої організації, наряду, звичайно, із безпосередньою відповідальністю самого освітнього персоналу. Слід враховувати при цьому, що проблема забезпечення психологічного здоров'я є однією із актуальних проблем організації ефективної життєдіяльності особистості [1;12], однак вона є значно менш розробленою на рівні діяльності організацій. Разом із тим, впровадження уже розроблених для освітнього персоналу різних тренінгових програм може сприяти зниженню соціальної напруженості в організації [9; 13]. Хоча даний аспект проблеми потребує спеціального аналізу.

Третє місце за рівнем вираженості займає соціальна напруженість в організації, яка входить до групи «*напруженість, обумовлена організацією роботи та введенням змін*» (див. табл. 1). Наголосимо, що, на відміну від видів соціальної напруженості, які відносять до попередньої групи і які стосуються переважно психологічних умов праці, тут йдеться здебільшого про організаційні умови праці. Сюди відносять такі види напруженості, як напруженість освітнього персоналу щодо організації роботи (недостатнє розуміння обсягу роботи та власних робочих обов'язків, недостатньо повноважень для виконання своїх робочих обов'язків, занадто велике робоче навантаження та ін.) та напруженість освітнього персоналу щодо введення змін в організації (постійне введення необґрунтованих та непідготовлених реформ, відсутність умов для реалізації інноваційних змін, недостатня залученість освітнього персоналу до розробки політики освітньої організації, недостатньо умов для професійної мобільності працівників та ін.). На високий рівень вираженості даних видів соціальної напруженості в організації вказало 22,5% та 18,5% опитаних відповідно, тобто в середньому одна третина, а на середній – 43,3% та 55,6% відповідно, тобто в середньому майже половина.

Підкреслимо, що, як і стосовно попередньої групи соціальної напруженості, важливу роль у запобіганні та зниженні даних видів соціальної напруженості може відігравати керівництво освітньої організації, разом із психологічною службою. Суттєвими тут будуть уже наявні в літературі розробки [12].

Четверте місце посідає соціальна напруженість, яка належить до групи «*напруженість, обумовлена взаємодією в організації*» (див. табл. 1). Сюди відносять напруженість освітнього персоналу у взаємодії з керівниками (відсутність знань про те, що керівник думає про персонал, як він оцінює його діяльність; нездатність вплинути на рішення та дії безпосереднього керівника щодо персоналу; відчуття протесту проти авторитаризму керівників організації та ін.) та напруженість освітнього персоналу у взаємодії з колегами та іншими людьми (відчуття, що педагогічних працівників можуть не любити і не приймати люди, з якими вони працюють; відсутність у педагогічних працівників знання про те, що очікують від вас люди, з якими вони працюють; наявність в організації явище мобінгу (психологічного терору, агресивної поведінки окремих педагогічних працівників до інших працівників) та ін.).

На високий рівень вираженості даних видів соціальної напруженості вказало 16,0% та 15,6% опитаних, тобто значно менше опитаних, порівняно з іншими попередніми групами. Трохи більше ніж половина опитаних вказали на середній рівень вираженості даних видів соціальної напруженості – 51,6% та 54,5% опитаних відповідно.

Приблизно така ж сама ситуація спостерігається і щодо соціальної напруженості в організації, яка належить до групи «*напруженість, обумовлена необхідністю здійснення професійної кваліфікації, атестації, кар'єри*», яка зайняла *п'яте місце* (див. табл. 1). Лише 10,7% опитаних вказали на високий рівень вираженості даного виду соціальної напруженості в організації. І знову ж таки, трохи більше ніж половина опитаних (50,4%) вказали на середній рівень вираженості даного виду соціальної напруженості – 51,6% та 54,5% опитаних відповідно.

Слід зазначити, що профілактика та зниження видів соціальної напруженості в організації, які зайняли четверте і п'яте місце, можлива в результаті впровадження спеціальних підходів, близьких до цієї теми, уже наявних в літературі, які стосуються оптимізації різних форм взаємодії в організації [10;15], професійного становлення та кар'єри [6], але вони потребують свого подальшого осмислення та вивчення, із спеціальним «сфокусуванням» безпосередньо на проблемі соціальної напруженості.

Що стосується *індексу соціальної напруженості в освітніх організаціях*, тобто узагальнюючого показника соціальної напруженості, то, як свідчать результати дослідження (див. табл. 1), на високий рівень соціальної напруженості вказало 33,5%, тобто одна третина опитаних. Скоріше за все, можна говорити про те, що в таких організаціях всі або більшість видів соціальної напруженості спостерігається завжди. Приблизно стільки ж опитаних (35,0%) зазначили, що в їхніх організаціях спостерігається середній рівень соціальної напруженості. Напевне, це говорить про те, всі або більшість видів соціальної напруженості спостерігається часто. І 31,5% вказали на низький рівень соціальної напруженості в їхніх організаціях, що свідчить, скоріше за все, що всі або більшість видів соціальної напруженості спостерігаються рідко або іноді.

Отже, в *цілому* можна говорити про те, що на високий рівень індексу соціальної напруженості в освітніх організаціях вказала третина опитаних. Серед найбільш виражених видів соціальної напруженості є напруженість, яка обумовлена соціально-економічною кризою, та напруженість, обумовлена відсутністю достатніх організаційно-психологічних умов праці та умов для забезпечення психологічного здоров'я та гармонійного поєднання роботи та інших сфер життя.

Що стосується *другого завдання дослідження*, спрямованого на вивчення рівня вираженості типів організаційної культури освітніх організацій, то тут отримано такі дані.

Зазначимо при цьому, що під *організаційною культурою* ми розуміємо певну ієрархію цінностей, правил, норм, традицій, церемоній і ритуалів, які прийняті в організації й дотримуються її членами [11].

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 [18].

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

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 [18].

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) [18].

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 [18].

Таким чином, з приємністю можна констатувати, що в освітніх організаціях переважає культура «завдання», яка належить до культур з прогресивною спрямованістю, а культура «влади», яка належить до культур з консервативною спрямованістю [19], 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 результати виконання *третього завдання*, яке стосується аналізу зв'язку між видами та загальним індексом соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації і типами організаційної культури (*табл. 3*).

У ході дослідження встановлено негативні статистично значущі зв'язки між *культурою «особистості»* та усіма дев'ятьма видами соціальної напруженості в освітніх організаціях ($p < 0,05$; $p < 0,01$; $p < 0,001$), а також між культурою «особистості» та індексом соціальної напруженості в освітніх організаціях ($p < 0,001$). Отже, розвинута культура «особистості» сприяє зменшенню соціальної напруженості в освітній організації. Разом із тим, як зазначалось вище, відповідно до результатів дослідження, вона представлена в освітніх організаціях недостатньо.

Зв'язок між видами соціальної напруженості в освітніх організаціях та типами організаційної культури освітніх організацій (r_s)

Види соціальної напруженості в організації	Типи організаційної культури			
	культура влади	культура ролей	культура завдань	культура особистості
Напруженість щодо організації роботи	-0,078	0,152*	-0,303***	-0,260***
Напруженість в професійній кваліфікації, атестації, кар'єрі	0,105	-0,034	-0,442***	-0,248***
Напруженість щодо введення змін в організації та здійснення реформ	0,075	0,021	-0,382***	-0,253***
Напруженість у взаємодії з керівниками (взаємодія по «вертикалі»)	0,054	-0,020	-0,363***	-0,329***
Напруженість у взаємодії з колегами та іншими людьми в процесі роботи (взаємодія по «горизонталі»)	0,172*	-0,016	-0,377***	-0,304***
Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації та професійного здоров'я персоналу	-0,092	0,144*	-0,289***	-0,234***
Напруженість щодо соціально-економічних умов роботи, пов'язаних із суспільством в цілому	-0,154*	0,093	-0,048	-0,174*
Напруженість щодо воєнного конфлікту в Україні, його наслідків та підходів до розв'язання	0,093	0,103	-0,187**	-0,213**
Напруженість щодо можливості гармонійного поєднання персоналом роботи і інших сфер життя	0,084	0,149*	-0,318***	-0,223**
Індекс соціальної напруженості в освітніх організаціях	0,042	0,013	-0,408***	-0,302***

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

Аналіз показав наявність негативних зв'язків між культурою «завдань» та усіма дослідженими видами соціальної напруженості в освітніх організаціях (p<0,01; p<0,001), за винятком «напруженості щодо соціально-економічних умов роботи, пов'язаних із суспільством в цілому». Окрім того, виявлено негативний зв'язок між культурою «завдань» та індексом соціальної напруженості в освітніх організаціях (p<0,001). Суть такого зв'язку полягає в тому,

що в міру підвищення рівня розвитку культури «завдань» рівень соціальної напруженості в освітній організації знижується.

Констатовано наявність негативного зв'язку між культурою «влади» та таким видом соціальної напруженості, як «напруженість щодо соціально-економічних умов роботи, пов'язаних із суспільством в цілому» ($p < 0,05$). Разом із тим, виявлено позитивний зв'язок між культурою «влади» та «напруженістю у взаємодії з колегами та іншими людьми в процесі роботи (взаємодія по «горизонталі»)». Дійсно, умови жорсткої ієрархічної структури в організації можуть спричинювати зростання напруженості у стосунках між колегами.

Зафіксовано позитивний зв'язок між культурою «ролей» та трьома видами соціальної напруженості: «напруженість щодо організації роботи», «напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації та професійного здоров'я персоналу», «напруженість щодо можливості гармонійного поєднання персоналом роботи і інших сфер життя» ($p < 0,05$). Ймовірно, цей факт пояснюється тим, що жорсткий розподіл ролей не дозволяє створити достатньо комфортні умови роботи та успішно поєднувати її з іншими сферами життя.

Слід зазначити, що не виявлено статистично значущих зв'язків між індексом соціальної напруженості в освітніх організаціях і культурами «влади» та «ролей».

Таким чином, можемо констатувати, що культура «особистості» та культура «завдань» сприяють зниженню соціальної напруженості в освітніх організаціях, ще раз підтверджуючи тезу про те, що такі типи організаційної культури мають прогресивну спрямованість [19]. Навпаки, культури «влади» та «ролей» не впливають суттєво на загальний рівень соціальної напруженості в освітній організації, але можуть сприяти підвищенню вираженості окремих видів напруженості.

Отже, більш активний розвиток в освітніх організаціях культури «особистості» та культури «завдань» може сприяти профілактиці та зниженню соціальної напруженості.

Висновки:

1. Одна третина опитаних вказали на *високий рівень вираженості загального індексу соціальної напруженості* на рівні взаємодії освітнього персоналу та організації.

2. Серед *найбільш виражених видів* соціальної напруженості на рівні взаємодії освітнього персоналу та організації є напруженість, яка обумовлена соціально-економічною кризою, та напруженість, обумовлена відсутністю достатніх організаційно-психологічних умов праці та умов для забезпечення психологічного здоров'я та гармонійного поєднання роботи та інших сфер життя.

3. Констатовано недостатній рівень розвитку культури «особистості» в освітніх організаціях.

4. Виявлено *закономірності*, які стосуються зв'язку між рівнем вираженості типу організаційної культури та соціальною напруженістю на рівні взаємодії освітнього персоналу та організації. Це проявляється в тому, що такі типи організаційної культури, як культура «особистості» та культура «завдань», сприяють зниженню соціальної напруженості в цілому та окремих її видів в освітніх організаціях. В той час, як культура «влади» та культура «ролей» не впливають суттєво на загальний рівень соціальної напруженості в організації, але можуть сприяти підвищенню вираженості окремих видів напруженості.

5. Отримані дані можуть бути використані керівниками та практичними психологами освітніх організацій з метою профілактики та подолання соціальної напруженості на рівні взаємодії освітнього персоналу та організації та сприяння розвитку певних типів організаційної культури

Перспективи подальшого дослідження. Отримані результати вказують на доцільність розробки спеціальної технології розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості.

Список використаних джерел

1. Завгородня О.В. Психологічне здоров'я людини: теоретичні аспекти та прикладні аспекти : монографія / О.В. Завгородня, Л.О. Курганська. – К. : ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2008. – С. 43–50.
2. Заїка І.В. Взаємозв'язок соціальної фрустрованості освітнього персоналу з організаційно-професійними та соціально-демографічними чинниками / І.В. Заїка // Організаційна психологія. Економічна психологія : науковий журнал Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України та УАОППП / [за наук за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки]. – 2016.– №4(7). – С. 47–54.
3. Карамушка Л.М. Зв'язок негативних психічних станів персоналу з компонентами організаційної культури освітніх організацій / Л.М. Карамушка, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер, В.І. Лагодзінська, О.С. Ковальчук, В.М. Івкін // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2017. – Том I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 47. – С. 14–22.
4. Карамушка Л.М. Зв'язок негативних психічних станів персоналу з типом та силою організаційної культури освітніх організацій / Л.М. Карамушка, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер, В.І. Лагодзінська, О.С. Ковальчук, В.М. Івкін // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2017. – № 4 (11). – С. 43–53.
5. Карамушка Л.М. Методики для дослідження складових, видів, чинників та умов соціальної напруженості в організації / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2017. – Том I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 46. – С. 10–17.
6. Карамушка Т. В. Професійна кар'єра особистості: сутність, основні види та функції / Т. В. Карамушка // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. пр. Східноукраїнського нац. ун-ту імені Володимира Даля. – Луганськ : НОУЛІДЖ, 2015. – № 1 (36). – С. 181–190.
7. Креденцер О.В. Підприємницька активність персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості: вплив на рівень задоволеності працею / О.В. Креденцер // Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Державного вищого навчального закладу «Запорізький національний університет» та Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Н.Ф. Шевченко, М.Г. Ткалич. – Запоріжжя : ЗНУ, 2017. – № 2(12) – С. 91–97.
8. Лютова Е.К. Шпаргалка для взрослых: Психокоррекционная работа с гиперактивными, агрессивными, тревожными и аутичными детьми / Е. Лютова, Г. Моница. – М. : Генезис, 2000. – 192 с.
9. Паньковець В.Л. Проблема професійного стресу менеджерів освітніх організацій / В.Л. Паньковець // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Міленіум, 2003. – Том 1. – Ч. 9. – С. 126–129.
10. Психогимнастика в тренінгу / под ред. Н.Ю. Хрящевой. – СПб. : Ювента, 1999. – 256 с.
11. 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/>
12. Сидоренко Ж.В. Соціально-психологічні передумови постановки життєвих завдань стосовно психологічного здоров'я / Ж.В. Сидоренко // Соціальна психологія. – 2010. – №2. – С. 85–93.
13. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. – К. : Міленіум, 2004. – 264 с.
14. Терещенко К.В. Зміст та структура тренінгу розвитку толерантності персоналу закладів освіти в умовах соціальної напруженості / К.В. Терещенко // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2017. – № 1 (8). – С. 65–75.
15. Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : Фірма «НКОС», 2005. – 366 с.
16. Технологія психологічної підготовки персоналу освітніх організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій) : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти] / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2008. – 230 с.
17. Хоменко З.І. Вплив учителя на емоційний стан учнів / З.І. Хоменко. – К. : Редакції загальнопед. газет, 2012. – 128 с.
18. Хэнди Ч. По ту сторону уверенности. О новом мире внутри и вокруг организаций / Ч. Хэнди. – СПб. : Питер, 2002. – 224 с.
19. 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. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія. – К. : А.С.К., 2011. – Вип. 33. – С. 211–213.
20. Kahn, R.L. Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity / R.L. Kahn, D.M. Wolfe. – New York : John Wiley, 1964. – P. 424–425.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Zavorodnia O.V. Psykholohichne zdorovia liudyny: teoretychni aspekty ta prykladni aspekty : monohrafiia / O.V. Zavorodnia, L.O. Kurhanska. – K. : DP «Informatsiino-analitychne ahentstvo», 2008. – S. 43–50.
2. Zaika I.V. Vzaimozv'язok sotsialnoi frustrovanosti osvithnoho personalu z orhanizatsiino-profesiinymy ta sotsialno-demohrafichnymy chynnykamy / I.V. Zaika // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia : naukovyi zhurnal Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy ta UAOPPP / [za nauk za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky]. – 2016. – №4(7). – S. 47–54.
3. Karamushka L.M. Zv'язok nehatyvnykh psykhychnykh staniv personalu z komponentamy orhanizatsiinoi kultury osvithnykh orhanizatsii / L.M. Karamushka, K.V. Tereshchenko, O.V. Kredentser, V.I. Lahodzinska, O.S. Kovalchuk, V.M. Ivkin // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – 2017. – Tom I : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. – Vyp. 47. – S. 14–22.
4. Karamushka L.M. Zv'язok nehatyvnykh psykhychnykh staniv personalu z typom ta syloiu orhanizatsiinoi kultury osvithnykh orhanizatsii / L.M. Karamushka, K.V. Tereshchenko, O.V. Kredentser, V.I. Lahodzinska, O.S. Kovalchuk, V.M. Ivkin // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. – 2017. – № 4 (11). – S. 43–53.
5. Karamushka L.M. Metodyky dlia doslidzhennia skladovykh, vydiv, chynnykiv ta umov sotsialnoi napruzhenosti v orhanizatsii / L.M. Karamushka // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – 2017. – Tom I : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. – Vyp. 46. – C. 10–17.
6. Karamushka T. V. Profesiina kariera osobystosti: sutnist, osnovni vydy ta funksii / T. V. Karamushka // Teoretychni i prykladni problemy psykholohii : zb. nauk. pr. Skhidnoukrainskoho nats. un-tu imeni Volodymyra Dalia. – Luhansk : NOULIDZh, 2015. – № 1 (36). – S. 181–190.
7. Kredentser O.V. Pidpriemnytska aktyvnist personalu osvithnykh orhanizatsii v umovakh sotsialnoi napruzhenosti: vplyv na riven zadovolnosti pratsieu / O.V. Kredentser // Problemy suchasnoi psykholohii: zbirnyk naukovykh prats Derzhavnogo vyshchoho navchalnogo zakladu «Zaporizkyi natsionalnyi universytet» ta Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, N.F. Shevchenko, M.H. Tkalych. – Zaporizhzhia : ZNU, 2017. – № 2(12) – C. 91–97.
8. Ljutova E.K. Shpargalka dlja vzroslykh: Psihokorrekcionnaja rabota s giperaktivnymi, agresivnymi, trevozhnymi i autichnymi det'mi / E. Ljutova, G. Monina. – M. : Genezis, 2000. – 192 s.
9. Pankovets V.L. Problema profesiinoho stresu menedzheriv osvithnykh orhanizatsii / V.L. Pankovets // Aktualni problemy psykholohii : zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka / za nauk. red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Milenium, 2003. – Tom 1. – Ch. 9. – S. 126–129.
10. Psihogimnastika v treninge / pod red. N.Ju. Hrijashhevoj. – SPb. : Juventa, 1999. – 256 s.
11. Psykholohichni determinanty rozvytku orhanizatsiinoi kultury : monohrafiia [Elektronnyi 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/>
12. Sydorenko Zh.V. Sotsialno-psykholohichni peredumovy postanovy zhyttievnykh zavdan stosovno psykholohichnogo zdorovia / Zh.V. Sydorenko // So-tsialna psykholohiia. – 2010. – №2. – S. 85–93.
13. Syndrom «profesiinoho vyhorannia» ta profesiina kariera pratsivnykiv osvithnykh orhanizatsii: henderni aspekty : [navch. posib. dlia stud. vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv pisljadiplom. osvity] / za nauk. red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky, T.V. Zaichykovoï. – K. : Milenium, 2004. – 264 s
14. Tereshchenko K.V. Zmist ta struktura treninhu rozvytku tolerantnosti personalu zakladiv osvity v umovakh sotsialnoi napruzhenosti / K.V. Tereshchenko // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. – 2017. – № 1 (8). – S. 65–75.
15. Tekhnolohii roboty orhanizatsiinykh psykholohiv : [navch. posib. dlia ctudentiv vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv pisljadiplom. osvity] / za nauk. red. L.M. Karamushky. – K. : Firma «INKOS», 2005. – 366 s.
16. Tekhnolohiia psykholohichnoi pidhotovky personalu osvithnykh orhanizatsii do roboty v umovakh sotsialno-ekonomichnykh zmin (na materialii osvithnykh orhanizatsii) : [navch. posib. dlia stud. vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv pisljadiplomnoi osvity] / za nauk. red. L.M. Karamushky. – K. : Nauk. svit, 2008. – 230 s.
17. Khomenko Z.I. Vplyv uchytelia na emotsiinyi stan uchniv / Z.I. Khomenko. – K. : Redaktsii zahalnoped. hazet, 2012. – 128 s.
18. Hjendi Ch. Po tu storonu uverennosti. O novom mire vnutri i vokrug organizacij / Ch. Hjendi. – SPb. : Piter, 2002. – 224 s.
19. Shevchenko A.M. Orhanizatsiina kultura innovatsiinykh ta tradytsiinykh zahal-noosvithnykh navchalnykh zakladiv: teoretychnyi aspekt / A.M. Shevchenko // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. pr. In-tu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – T. I : Orhanizatsiina psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. – K. : A.S.K., 2011. – Vyp. 33. – S. 211–213.
20. Kahn, R.L. Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity / R.L. Kahn, D.M. Wolfe. – New York : John Wiley, 1964. – R. 424–425.

Karamushka, L.M., Tereshchenko, K.V. Teaching-staff-and-organization-interaction level social tension: relationship with organizational culture types. *The authors present the results of empirical research related to the occurrence of the main types and index of social tension at the level of teaching staff and organization interaction. Every third respondent noted a high level of the social tension index at the teaching staff and organization interaction level. The leading types of social tension were shown to be those related to the socio-economic crisis and tension, poor organizational and psychological work conditions as well as work-life disbalance.*

The authors discuss the levels of the main types of organizational culture in educational organizations as well as the relationships between the social tension types and organizational culture types in educational organizations. Person culture was found to be underdeveloped in educational organizations, although person culture and tasks culture were shown to reduce overall social tension and its individual types in educational organizations at the teaching staff and organization interaction level. Although power culture and role culture did not significantly affect social tension at the teaching staff and organization interaction level, they did increase certain types of social tension.

Key words: *teaching-staff-and-organization-interaction level social tension, types of teaching-staff-and-organization-interaction level social tension, teaching-staff-and-organization-interaction level social tension index, organizational culture of educational organizations, social tension and organizational culture relationship*

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, Liudmila 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: kteres75@gmail.com

Отримано 15 лютого 2018 р.
Рецензовано 23 лютого 2018 р.
Прийнято 28 лютого 2018 р.

УДК 331.544:37.091.212

Клибанівська Т.М., Недбалюк О.О.

ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ СТУДЕНТА-МЕНЕДЖЕРА ДО МАЙБУТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Клибанівська Т.М., Недбалюк О.О. Психологічна готовність студента-менеджера до майбутньої діяльності. *В статті розкрито поняття «готовність до професійної діяльності». Зазначено, що важливою складовою навчального процесу студентів-менеджерів є їхня підготовка до здійснення майбутньої професійної діяльності. Зауважено, що одним із важливих чинників здійснення такої підготовки виступає формування у студентів психологічної готовності до здійснення майбутньої професійної діяльності. У статті представлено результати емпіричного дослідження, які відображають оцінку студентами чинників та умов формування психологічної готовності до*