

22. Chernyavs'ka O.V. Stanovlennya hromadyans'koho suspil'stva yak chynnyk sotsial'noyi napruzhnosti v Ukraini / O.V. Chernyavs'ka // Visnyk Kharkivs'koho universytetu. – №456. – Seriya : Aktual'ni problemy suchasnoyi nauky v doslidzhennyakh molodykh vchenykh m. Kharkova. – Kharkiv, 2000. – Ch. 1. – S. 9–12.
23. Barker, R. Frustration and regression: an experiment with young children. Studies in topological and vector psychology / R. Barker, T. Dembo, K. Lewin // V. II, Univ. Iowa Stud, Child Welf., 1941, 18, No 1, p. 1–314.
24. Bernice, L. Neugarten. The Measurement of Life Satisfaction / Bernice, L. Neugarten, Robert J. Havighurst, Sheldon S. Tobin // Journal of Gerontology. – 1961. — Vol. 16. – Issue 2. – R. 134–143.
25. Sheldon, S. Tobin. Life Satisfaction and Social Interaction in the Aging / Sheldon S. Tobin & Bernice L. Neugarten // Journal of Gerontology. — 1961. — Vol. 16. – Issue 4. — R. 344–346.

Zaika, I.V. Effects of social tension on manifestations of secondary school teaching staff personal tension. The article deals with the results of empirical research into effects of social tension on the work of teaching staff in secondary schools. Teachers understand social tension as a process associated with instable socio-economic and political processes in the country, which have adversary effects on the mental state of individuals, staff and society as a whole. One of the consequences of social tension is personal tension, which can be manifested through a number of conditions that include anxiety, frustration, life dissatisfaction, etc.

A significant number of secondary school teaching staff have been diagnosed with high personal tension (situational and personal anxiety, social frustration). Analysis of the life satisfaction index revealed teaching staff's dissatisfaction on all its components. The obtained data have shown that a significant number of teaching staff assess negatively their own lifestyle and satisfaction of their personal needs.

The obtained findings can be helpful for secondary school managers and psychologists in their attempts to reduce teaching staff personal tension in conditions of social tension.

Key words: secondary schools, teaching staff, social tension, personal tension, situational anxiety, personal anxiety, social frustration, life satisfaction index

Відомості про автора

Заїка Інна В'ячеславівна, науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Zaika, Inna Vyatcheslavivna, postgraduate student of Laboratory of Organizational And Social Psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: inna.zaika.75@gmail.com

Отримано 1 червня 2017 р.
Рецензовано 9 червня 2017 р.
Прийнято 12 червня 2017 р.

УДК 316.42

Карамушка Л.М.

СОЦІАЛЬНА НАПРУЖЕНІСТЬ В ОСВІТНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ: ВИРАЖЕНІСТЬ ОСНОВНИХ ВИДІВ І ЗВ'ЯЗОК З ОРГАНІЗАЦІЙНО- ФУНКЦІОНАЛЬНИМИ ЧИННИКАМИ МЕЗОРІВНЯ

Карамушка Л.М. Соціальна напруженість в освітній організації: вираженість основних видів і зв'язок з організаційно-функціональними чинниками мезорівня. У статті наведено розроблену автором класифікацію основних видів соціальної напруженості в організації (СНО), яка стосується освітніх організацій системи середньої освіти. На основні емпіричного дослідження представлено дані, які стосуються вираженості основних видів СНО в освітніх організаціях. Розкрито статистично значущі зв'язки між вираженістю основних видів СНО в освітніх організаціях та «зовнішніми» (організаційно-функціональними) чинниками мезорівня (кількість працівників в організації, термін функціонування організації, місце розташування організації).

Ключові слова: соціальна напруженість в організації; види соціальної напруженості в організації; організаційно-функціональні чинники мезорівня; місце розташування організації; термін функціонування організації; кількість осіб в організації.

Карамушка Л.Н. Социальная напряженность в образовательной организации: выраженность основных видов и связь с организационно-функциональными факторами мезоуровня. В статье приведена разработанная автором классификация основных видов социальной напряженности в организации (СНО), касающаяся образовательных организаций системы среднего образования. На основе эмпирического исследования представлены данные, касающиеся выраженности основных видов СНО в образовательных организациях. Раскрыты статистически значимые связи между выраженностью основных видов СНО в образовательных организациях и «внешними» (организационно-функциональными) факторами мезоуровня (количество работников в организации, срок функционирования организации, место расположения организации).

Ключевые слова: социальная напряженность в организации; виды социальной напряженности в организации; организационно-функциональные факторы мезоуровня; место расположения организации; срок функционирования организации; количество лиц в организации.

Постановка проблеми. Ситуація соціального напруження, яка спостерігається сьогодні в нашій країні, потребує вивчення основних виявів соціальної напруженості в організації (СНО), зокрема в освітніх організаціях. Це передбачає виділення основних видів СНО, рівня їхньої вираженості, а також вивчення чинників, які обумовлюють наявність основних видів СНО у різних типах освітніх організацій. Такий аспект проблеми не знайшов достатнього відображення в літературі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз літератури показує, що проблема соціальної напруженості знайшла певне відображення в контексті дослідження соціальних змін, які відбуваються в трансформаційних суспільствах. Це стосується вивчення сутності та виявів соціальної напруженості на рівні суспільства в цілому [4; 5; 18; 22; 21; 23], організацій, які функціонують у сфері промисловості [1; 2; 6; 7] та аграрному секторі [25]. Однак значна частина досліджень розкриває здебільшого соціально-політичні аспекти соціальної напруженості.

Щодо психологічних особливостей вивчення соціальної напруженості, то можна говорити лише про окремі психологічні дослідження в цьому напрямку [12; 18; 23], які стосуються, насамперед, виявів соціальної напруженості на рівні суспільства та в організації. Під *соціальною напруженістю в організації* (СНО) нами розуміється певний *психічний стан організації*, який характеризується загостренням внутрішньоорганізаційних та зовнішньоорганізаційних суперечностей об'єктивного і суб'єктивного характеру [11]. Одним із важливих аспектів такого дослідження є, на наш погляд, проблема класифікації основних видів СНО, їхньої вираженості в освітніх організаціях та здійснення аналізу впливу чинників, що обумовлюють їхнє виникнення, які стосуються, зокрема, мезорівня (рівня самої організації). Ця проблема не знайшла відображення в літературі.

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

1. Здійснити класифікацію основних видів СНО.
2. Дослідити вираженість основних видів СНО в освітніх організаціях системи середньої освіти.
3. Проаналізувати зв'язок між вираженістю основних видів СНО в системі середньої освіти та чинниками мезорівня.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.

Для проведення теоретичного дослідження було використано такі методи: аналіз літератури, систематизація та узагальнення матеріалу.

Для проведення емпіричного дослідження використовувалась авторська анкета «Соціальна напруженість в організації» (Л.М. Карамушка, 2017) [11].

Дослідження проводилось серед працівників загальноосвітніх навчальних закладів ряду областей України. У дослідженні взяли участь 508 осіб.

Освітні організації мали такі зовнішньофункціональні характеристики. Щодо кількості осіб, які працюють в освітніх організаціях, 36,7% освітніх організацій мали працівників до 50 осіб, 63,3% організацій мали штат понад 50 осіб. За часом функціонування освітні організації були розподілені таким чином: до 15 років – 15,5% організацій, від 16 до 20 років – 20,7%, понад 20 років – 63,8%. За місцем розташування були виділені такі організації: у селі або селищі міського типу – 33,5%; у районному центрі – 49,9%; в обласному центрі – 12,4%; у столиці – 4,2%.

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

Дослідження проведено у 2017 р. в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної та соціальної 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).

Що стосується *першого завдання*, то з урахуванням існуючих у літературі підходів та власного теоретичного аналізу проблеми, було здійснено класифікацію основних видів СНО в освітніх організаціях. З цією метою було використано такі критерії: «інтенсивність СНО»; «масштабність СНО»; «локалізація СНО»; «включеність у ситуацію СНО різних суб'єктів» (рис. 1).

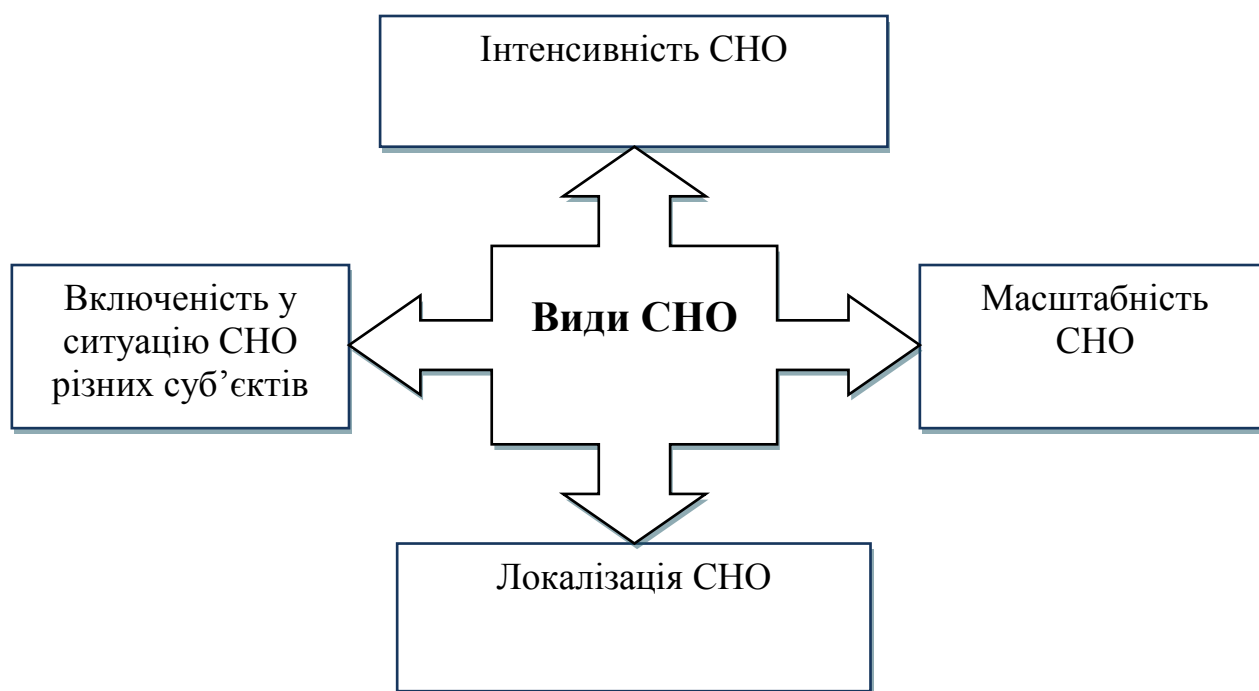


Рис. 1. Критерії для класифікації основних видів СНО в освітніх організаціях

Відповідно, було виділено чотири групи основних видів СНО.

До першої групи було віднесено такі види СНО: фонові; низькі; середні; високі; конфлікт (виділені за критерієм «інтенсивність СНО»). Зазначимо, що ця група СНО була утворена нами з урахування наявних у літературі підходів до вивчення видів соціальної напруженості в промислових організаціях (А.І. Андрющенко, 2008 [1]; С.М. Вакуленко, О.В. Чернявська, Т.В. Яковенко, 2009 [6] та ін.).

До другої групи увійшли часткова СНО та загальна СНО (було застосовано критерій «масштабність СНО»).

Третю групу утворили такі види СНО: внутрішньоорганізаційна; зовнішньоорганізаційна; комбінована, яка поєднує характеристики внутрішньоорганізаційної та зовнішньоорганізаційної (було застосовано критерій «локалізація СНО»).

І до четвертої групи було віднесено види СНО, які виникають у процесі взаємодії: окремих працівників або підрозділів з керівниками; окремих працівників або підрозділів персоналу організації з колегами; керівників одного рівня між собою; керівників різного рівня між собою, а також взаємодії організації з клієнтами, партнерами, конкурентами тощо. Було використано критерій «включеність у ситуацію СНО різних суб'єктів».

У процесі виконання *другого завдання*, спрямованого на дослідження вираженості основних видів СНО в освітніх організаціях системи середньої освіти, було отримано такі дані (табл. 1).

Таблиця 1

**Вираженість основних видів СНО в освітніх організаціях
(у % від загальної кількості опитаних)**

Види СНО	%
1 група: Види СНО, виділені за критерієм «інтенсивність СНО»:	
Фонова	78,0
Низька	11,9
Середня	8,5
Висока	1,6
Конфлікт	0,0
2 група: Види СНО, виділені за критерієм «масштабність СНО»:	
Часткова	83,4
Загальна	16,6
3 група: Види СНО, виділені за критерієм «локалізація СНО»:	
Внутрішньоорганізаційна	50,1
Зовнішньоорганізаційна	36,0
Комбінована	13,9
4 група: Види СНО, виділені за критерієм «включеність у ситуацію СНО різних суб'єктів»:	
Взаємодія окремих працівників або підрозділів з керівниками	49,8
Взаємодія окремих працівників або підрозділів з колегами	35,4
Взаємодія керівників різного рівня між собою	17,2
Взаємодія організації з клієнтами	12,8
Взаємодія керівників одного рівня між собою	5,2
Взаємодія організації з партнерами	2,4
Взаємодія організації з конкурентами	1,6

Щодо *першої групи* видів СНО, то тут виявлено, що переважна більшість опитаних (78,0%) вказали на наявність *фонові СНО* (коли колектив у цілому стабільний, над конфліктами переважають очікування, проблеми, які виникають, обговорюються і розв'язуються шляхом пошуку компромісів, переважає нормальний психологічний клімат).

Що стосується інших видів СНО, виділених за цим критерієм, то результати дослідження показали, що вони виражені значно менше. Так, на низьку СНО (коли у колективі формується наростаюча незадоволеність тими чи іншими умовами роботи, виникають розбіжності щодо оцінки проблем і шляхів їхнього розв'язання) вказало 11,9% опитаних, на середню (коли у колективі окремі групи працівників виражають незадоволення наявним станом справ, активно відстоюють свої позиції і інтереси) – 8,5%, тобто в середньому одна десята опитаних.

І зовсім незначна частина учасників дослідження (1,6%) вказали на високу СНО (коли більшість працівників хвилює низка гострих проблем, вони активно й відкрито виражається незадоволення, при цьому прийнятна програма виходу із ситуації відсутня). І на таку «крайню» форму СНО, як конфлікт (коли у колективі ситуація максимально загострилася, працівники організовано, відкрито й активно виражають свої інтереси), не вказав жоден із опитаних.

Стосовно *другої групи* видів СНО, то, як свідчать отримані дані, в освітніх організаціях переважає *часткова СНО* (коли СНО притаманна окремим підрозділам). Про це вказало 83,4% учасників дослідження, тобто переважна більшість. На наявність загальної СНО (коли СНО притаманна всій організації) вказала лише невелика кількість опитаних (16,6%).

Аналіз даних, які стосуються *третьої групи* видів СНО, показав, що в цій групі лідирує *внутрішньоорганізаційна СНО* (обумовлена, насамперед, наявністю проблем всередині організації, наприклад, введенням нових напрямків діяльності в організації, змін у структурі організації та ін.). На наявність такого виду СНО вказало 50,1% учасників дослідження, тобто половина опитаних, що значно менше двох попередніх провідних видів СНО, які виділені в першій та другій групах. Далі за вираженістю слідує зовнішньоорганізаційна СНО (обумовлена, перш за все, зовнішніми соціальними процесами, наприклад, наявністю військового конфлікту, економічної кризи та ін.). Її наявність засвідчили 36,0% опитаних, тобто трохи більше ніж одна третина. І на комбінований вид СНО вказало 13,9% учасників дослідження, тобто зовсім невелика кількість.

Що стосується *четвертої групи* видів СНО, які виділені на основі застосування критерію «включеність у ситуацію СНО різних суб'єктів», то отримані дані свідчать про те, що тут найбільш вираженими видами СНО є такі, які стосуються взаємодії із «внутрішніми» суб'єктами. Сюди, насамперед, відносять види СНО, які стосуються взаємодії окремих працівників або підрозділів із керівниками. На їхню наявність вказала майже половина опитаних – 49,8%. Далі слідує СНО, яка стосується взаємодії працівників або підрозділів персоналу організації з колегами. На її присутність в організації вказало 35,4% учасників дослідження – трохи більше ніж одна третина опитаних. Значно менш представлені є види СНО, які стосуються взаємодії керівників між собою – керівників різного рівня (17,2%) та керівників одного рівня (5,2%). Менш вираженими є види СНО, які стосуються взаємодії з клієнтами з учнями та їхніми батьками) (12,8%).

Звертає на себе увагу той факт, що найменш представленими є види СНО, які стосуються взаємодії освітньої організації із «зовнішніми» суб'єктами – партнерами (2,4%) та конкурентами (1,6%). Це, на наш погляд, опосередковано може свідчити про те, що середовище, в якому функціонують освітні організації, не є конкурентним, що може негативно, на наш погляд, позначатися на діяльності та розвитку освітніх організацій.

У цілому, ми можемо зробити висновок, що вираженість основних видів СНО в освітніх організаціях спостерігається на *середньому рівні*. Тобто йдеться про ситуацію, коли спостерігається така вираженість основних видів СНО: фонові і часткові (зазначається переважною більшістю опитаних), внутрішньоорганізаційної і такої, що стосується взаємодії окремих працівників і підрозділів з керівниками (називається в середньому половиною опитаних); зовнішньоорганізаційної і такої, що стосується взаємодії окремих працівників і підрозділів з колегами (називається в середньому третьою опитаних). При цьому решта видів СНО виражена значно менше.

Про *високий рівень* вираженості СНО в освітніх організаціях можна говорити, як нам здається, тоді, коли переважна більшість опитаних або більше вказують на наявність таких видів СНО: не лише фонові СНО, а й високої СНО і конфлікту; не лише часткової, не лише загальної, але і внутрішньоорганізаційної, зовнішньоорганізаційної та комбінованої; СНО, яка виникає в процесі взаємодії з різними суб'єктами.

І про *низький рівень* вираженості СНО в освітніх організаціях будуть свідчити такі ж показники, як і при середньому рівні СНО, але на них вказуватиме незначна кількість опитаних, наприклад, одна третина, а то й менше, опитаних.

Разом із тим, зазначимо, що визначення узагальнюючого показника вираженості основних видів СНО в освітніх організаціях потребує свого подальшого осмислення, з урахуванням даних емпіричних досліджень.

У процесі виконання *третього завдання*, яке полягало у вивченні зв'язку між вираженістю основних видів СНО та організаційно-функціональними чинниками мезорівня, було виявлено такі закономірності.

Насамперед, зазначимо, що до «зовнішніх» (організаційно-функціональних) чинників мезорівня (чинників, які діють на рівні організації) нами було віднесено такі основні характеристики організації: кількість працівників в організації; термін функціонування організації; місце розташування організації. Групу «внутрішніх» (психологічних) чинників мезорівня утворили такі чинники, як тип організаційної культури освітніх організацій, рівень організаційного та інноваційного розвитку та ін.). У цій статті йтиметься про зв'язок з основними видами СНО організаційно-функціональних чинників.

Аналіз зв'язку між вираженістю основних видів СНО та названими чинниками показав, що на першому місці за кількістю встановлених статистично значущих зв'язків знаходиться такий чинник, як «місце розташування організації»: із 16 показників статистично значущі зв'язки ($p < 0,001$; $p < 0,01$) виявлено за 14 показниками, які входять до всіх 4 груп видів СНО (табл. 2). Далі слідує такий чинник, як «термін функціонування організації»: із 16 показників статистично значущі зв'язки ($p < 0,001$; $p < 0,05$) встановлено за 9 показниками, які належать лише до 3 груп видів СНО (табл. 3). І на третьому місці знаходиться такий чинник, як «кількість працівників в організації»: із 16 показників статистично значущі зв'язки ($p < 0,001$; $p < 0,05$) зафіксовано за 6 показниками, які входять лише до 2 груп видів СНО (табл. 3).

Проаналізуємо детально виявлені закономірності.

Розглянемо, насамперед, зв'язок між вираженістю основних видів СНО та таким чинником, як «*місце розташування організації*», який зайняв, як уже зазначалось, перше місце. Зазначимо, що освітні організації за цим показником були розподілені на чотири типи: організації, які розташовані у селі або селищі міського типу, у районному центрі, в обласному центрі, у столиці.

У процесі дослідження були встановлені статистично значущості відмінності ($p < 0,001$; $p < 0,01$) щодо вираженості основних видів СНО у виділених типах освітніх організацій, особливо якщо порівнювати два «крайні» типи – організації, які знаходяться в селі або селищі міського типу та організації, які знаходяться в столиці (табл. 3).

Так, що стосується першої групи видів СНО, то тут встановлено, що найвищі показники таких видів, як фонова, низька та середня, спостерігаються в освітніх організаціях, які знаходяться в селі або селищі міського типу (на все вказало відповідно 79,3%, 12,2% та 6,7% учасників дослідження), а найнижчі – в організаціях, які знаходяться в столиці (про це зазначили відповідно 1,8%, 0,4% та 5,0% опитаних). Водночас, в освітніх організаціях столиці дещо зростає вираженість високої СНО, порівняно з освітніми організаціями, які розташовані в селі або селищі міського типу (5,0% проти 1,8%). На наш погляд, це свідчить про те, що в міру підвищення статусу адміністративного центру (від села або селища міського типу до столиці), де знаходяться освітні організації, знижується вираженість фонової СНО та підвищується вираженість високої СНО. При цьому можна говорити про те, що найвищі показники низької, середньої та високої СНО спостерігаються в освітніх організаціях, які знаходяться в обласному центрі. Це, скоріше за все, можна пояснити підвищенням складності функціонування освітніх організацій (при переході від села або селища міського типу, районного центру до обласного центру, де зростають вимоги до діяльності освітніх організацій) і, водночас, зростанням можливостей для функціонування освітніх організацій в умовах столиці.

Стосовно другої групи види СНО, то тут встановлено, що найбільша вираженість часткової СНО та загальної СНО спостерігається в освітніх організаціях, які знаходяться в районному центрі (на це вказали відповідно 51,4% та 42,3% опитаних), а найменша – в столиці (про це зазначили відповідно 2,0% та 14,1% опитаних).

Зв'язок основних видів СНО в освітніх організаціях та місця розташування організації (у % від загальної кількості опитаних)

Види СНО	Місце розташування організації			
	У селі або селищі міського типу	У районному центрі	В обласному центрі	У столиці
1 група: Види СНО, виділені за критерієм «інтенсивність СНО»:				
Фонова	79,3***	82,4***	65,0***	1,8***
Низька	12,2***	8,6**	20,0***	0,4***
Середня	6,7***	8,6***	10,0***	5,0***
Висока	1,8***	0,4***	20,0***	5,0***
2 група: Види СНО, виділені за критерієм «масштабність СНО»:				
Часткова	35,5***	51,4***	11,0***	2,0***
Загальна	21,8***	42,3***	21,8***	14,1***
3 група: Види СНО, виділені за критерієм «локалізація СНО»:				
Внутрішньоорганізаційна	41,4***	36,8***	16,7***	5,0***
Зовнішньоорганізаційна	25,3***	65,3***	7,1***	2,4***
Комбінована	20,0***	61,5***	10,8**	7,7***
4 група: Види СНО, виділені за критерієм «включеність у ситуацію СНО різних суб'єктів»:				
Взаємодія окремих працівників або підрозділів з керівниками	49,5***	58,8***	12,0***	6,8***
Взаємодія окремих працівників або підрозділів з колегами	23,7***	61,3***	11,0***	4,0***
Взаємодія керівників різного рівня між собою	51,2***	25,6***	15,1***	8,1***
Взаємодія керівників одного рівня між собою	53,8**	19,2**	15,4**	11,5**
Взаємодія організації з клієнтами	22,2**	63,5**	4,8**	9,5**
Взаємодія організації з партнерами	33,3	41,7	8,3	16,7
Взаємодія організації з конкурентами	25,0	37,5	25,0	12,5

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

Подібна тенденція зафіксована і щодо третьої групи СНО. Так, найвищі показники внутрішньоорганізаційної СНО спостерігається в освітніх організаціях, які знаходяться в селі або селищі міського типу, а найнижчі – в освітніх організаціях столиці (41,4% проти 5,0%). Найвищі показники зовнішньоорганізаційної СНО та комбінованої СНО зафіксовані в освітніх організаціях, що знаходяться в районному центрі (відповідно 65,3% та 61,5%), а найнижчі – в організаціях, які знаходяться в столиці (відповідно 2,4% та 7,7%).

Що стосується видів СНО, які належать до четвертої групи, то тут за більшістю видів СНО спостерігається зменшення вираженості СНО в освітніх організаціях в міру підвищення адміністративного статусу населених пунктів, де вони розташовані (від села або селища міського типу до столиці). Сюди відносять СНО, які стосуються «взаємодії керівників різного

рівня між собою» (8,1% в столиці проти 51,2% в селі або селищі міського типу) та «взаємодії керівників одного рівня між собою» (11,5% в столиці проти 53,8% в селі або селищі міського типу). Дещо інша ситуація спостерігається стосовно таких видів СНО, які стосуються «взаємодії окремих працівників або підрозділів з керівниками», «взаємодії окремих працівників або підрозділів з колегами» та «взаємодії організації з клієнтами». Тут спостерігається спочатку збільшення зазначених видів СНО в освітніх організаціях, які знаходяться в районному центрі, порівняно з освітніми організаціями, які знаходяться в селі або селищі міського типу, а потім також спостерігається поступове зменшення видів СНО в освітніх організаціях, які знаходяться в обласному центрі та в столиці. Наприклад, стосовно такого виду СНО, як «взаємодія з клієнтами», то на даний вид СНО в освітніх організаціях, які знаходяться в селі або в селищі міського типу, вказало 22,2% опитаних, в освітніх організаціях, які знаходяться в районі, – 65,5%, тобто майже втричі більше, а в освітніх організаціях, розташованих в обласному центрі та в столиці, – лише 4,8% та 9,5% опитаних відповідно.

Щодо таких видів СНО, як «взаємодія організації з партнерами» та «взаємодія організації з конкурентами», то тут статистично значущих відмінностей не виявлено.

Отже, в цілому, можна *зробити висновок* про те, що така характеристика організації, як «місце розташування організації», є *суттєвим чинником*, який впливає на вияви основних видів СНО в освітніх організаціях. Це проявляється в тому, що в міру підвищення адміністративного статусу населених пунктів, де знаходяться освітні організації, вираженість більшості видів СНО знижується, і особливо це простежується на рівні освітніх організацій, які знаходяться в обласному центрі і столиці. Це, напевно, можна пояснити більш сприятливими соціально-економічними, соціально-культурними та соціально-інформаційними умовами їхнього функціонування, незважаючи, скоріше за все, на більш напружений ритм діяльності даного типу освітніх організацій. Отже, освітні організації, які знаходяться в селі або селищі міського типу та районному центрі, *потребують особливої уваги* з боку керівників та психологів освітніх організацій щодо профілактики та подолання СНО.

Далі проаналізуємо зв'язок між вираженістю основних видів СНО в освітніх організаціях та таким чинником, як «*термін функціонування організації*» (табл. 3). Нагадаємо, що цей чинник за кількістю статистично значущих зв'язків ($p < 0,001$; $p < 0,05$) посів друге місце (після чинника «місце розташування організації»). Зазначимо, що освітні організації за терміном свого функціонування були розподілені на три групи: до 15 років; від 16 до 20 років; понад 20 років.

Що стосується першої групи видів СНО, виділених за критерієм «*інтенсивність СНО*», то, як свідчать дані, наведені в табл. 3, тут статистично значущих зв'язків не виявлено.

Стосовно другої групи видів СНО, то тут встановлено, що в міру збільшення терміну функціонування організації вираженість часткової СНО зростає. Так, в організаціях з терміном до 15 років на наявність часткової СНО вказали 11,9% учасників дослідження, з терміном від 16 до 20 років – 20,1%, з терміном понад 20 років – 68,1%. Стосовно загальної СНО, то її вираженість також підвищується, але це спостерігається лише в організаціях з терміном функціонування понад 20 років (44,6% проти 27,0% та 28,4% відповідно). Також слід зазначити, що в організаціях з терміном до 15 років спостерігається переважання загальної СНО над частковою СНО (27,0% проти 11,9%), а в організаціях з терміном понад 20 років зафіксована протилежна ситуація, тобто переважання часткової СНО над загальною СНО (68,1% проти 44,6%). Водночас, в організаціях з терміном від 16 до 20 років зафіксовано певний баланс часткової та загальної СНО (20,1% та 28,4%). Отже, можна говорити про те, що термін функціонування організації обумовлює підвищення вираженості СНО, при цьому два «крайні» типи організацій за цим показником ніби міняються місцями: у період становлення організації переважає напруженість у загальному контексті функціонування організації (загальна СНО), тоді як в міру набуття певної стабільності організації СНО «переміщується» в підрозділи.

Таблиця 3

Зв'язок основних видів СНО в освітніх організаціях та кількості працівників в організації і терміну існування організації (у % від загальної кількості опитаних)

Види СНО	Кількість працівників в організації		Термін функціонування організації		
	До 50 осіб	Більше 50 осіб	До 15 років	Від 16 до 20 років	Понад 20 років
1 група: Види СНО, виділені за критерієм «інтенсивність»:					
Фонова	87,1***	72,5***	72,6	72,2	80,1
Низька	9,0***	13,9***	12,3	15,5	11,3
Середня	3,9***	11,0***	11,0	8,2	8,3
Висока	0,0***	2,6***	4,1	4,1	0,3
2 група: Види СНО, виділені за критерієм «масштабність»:					
Часткова	82,5	82,5	11,9***	20,1***	68,1***
Загальна	17,5	83,7	27,0***	28,4***	44,6***
3 група: Види СНО, виділені за критерієм «локалізація»:					
Внутрішньоорганізаційна	50,0	50,3	61,5***	62,6***	44,4***
Зовнішньоорганізаційна	37,6	35,1	20,0***	25,3***	42,0***
Поєднання внутрішньоорганізаційної та зовнішньоорганізаційної	12,4	14,6	18,5***	12,1***	13,7***
4 група: Види СНО, виділені за критерієм «включеність у ситуацію різних суб'єктів»:					
Взаємодії окремих працівників або підрозділів з керівниками	33,9	66,1	16,5***	27,5***	55,9***
Взаємодії окремих працівників або підрозділів з колегами	35,1	64,9	7,2***	13,3***	79,5***
Взаємодії керівників різного рівня між собою	19,8***	80,2***	19,8***	47,7***	32,6***
Взаємодії керівників одного рівня між собою	19,2*	80,8*	36,0*	16,0*	48,0*
Взаємодії організації з клієнтами	39,7	60,3	18,3	15,0	66,7
Взаємодії організації з партнерами	41,7	58,3	8,3	41,7	50,0
Взаємодії організації з конкурентами	37,5	63,5	25,0	12,5	62,5

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

Щодо третьої групи видів СНО, то тут зафіксовано такі закономірності. В організаціях з терміном після 20 років внутрішньоорганізаційна СНО зменшується, порівняно з організаціями з терміном до 15 років та з терміном від 16 до 20 років (44,4% проти 61,5% та 62,6%). Що ж стосується зовнішньоорганізаційної СНО, то тут спостерігається протилежна тенденція: в організаціях з терміном понад 20 років зовнішньоорганізаційна СНО збільшується, порівняно з організаціями з терміном до 15 років і з терміном від 16 до 20 років (42,0% проти 20,0% та 25,3%). При цьому суттєвим є той факт, що в організаціях з терміном понад 20 років

вираженість двох названих видів СНО є практично однаковою (44,4% і 42,0%), хоча на попередніх двох «часових» етапах внутрішньоорганізаційна СНО в три або в два з половиною рази переважала над зовнішньоорганізаційною СНО. Як бачимо, у даному випадку, як і в ситуації із показником «масштабність СНО», в організаціях з терміном понад 20 років спостерігається певний баланс двох основних видів СНО, які виділені у даній групі. Скоріше за все, можна говорити про те, що такий тип організацій, тобто з терміном функціонування понад 20 років, характеризується певним балансом у розвитку багатьох показників функціонування організації. Щодо комбінованого типу СНО, то тут динаміки СНО в міру збільшення терміну існування організації практично не зафіксовано. До того ж, слід зазначити, що такий тип СНО є значно менш вираженим, порівняно із двома попередніми.

Якщо звернутися до аналізу видів СНО, які належать до четвертої групи, то тут в міру підвищення терміну функціонування організації спостерігається однозначне підвищення вираженості такого виду СНО, як «взаємодія окремих працівників або підрозділів з керівниками» (організації з терміном до 15 років – 16,5%, з терміном від 16 до 20 років – 27,5%, з терміном понад 20 років – 55,9%). Аналогічна ситуація зафіксована і щодо такого виду СНО, як «взаємодії окремих працівників або підрозділів з колегами» (організації з терміном до 15 років – 7,2%, з терміном від 16 до 20 років – 13,3%, з терміном існування понад 20 років – 79,5%). Це свідчить про те, що збільшення терміну існування організації обумовлює підвищення видів СНО, які стосуються основних напрямків взаємодії працівників організації – з керівниками та з колегами. Що стосується таких видів СНО, як «взаємодія керівників різного рівня між собою» та «взаємодія керівників одного рівня між собою», то тут такої чіткої динаміки підвищення СНО не спостерігається, а показники за цими видами СНО є «хвилеподібними» (вони то підвищуються, то знижуються). Однак, тут очевидним є те, що показники за даними видами СНО є вищими в організаціях із терміном понад 20 років, порівняно з організаціями з терміном до 15 років (32,6% проти 19,8% за таким видом СНО, як «взаємодія керівників різного рівня між собою»; 48,0% проти 36,0% за таким видом СНО, як «взаємодія керівників одного рівня між собою»). Це означає, що збільшення терміну існування організації обумовлює підвищення вираженості названих видів СНО. Напевно, це можна пояснити тим, що збільшення терміну існування призводить до певних «стагнаційних» процесів в організації, гальмує введення інноваційних підходів в організації, пошуку нових форм взаємодії та ін., що й спричиняє підвищення СНО. Це свідчить про необхідність постійного визначення та врахування керівниками та організаційними психологами особливостей функціонування організації на кожному із основних етапів, що сприятиме профілактиці та подоланню СНО.

Отже, можна зробити *висновок*, що такий чинник мезорівня, як «термін функціонування організації», також суттєво впливає на вияви основних видів СНО в освітніх організаціях.

Тепер проаналізуємо зв'язок між основними видами СНО в освітніх організаціях та таким чинником, як «*кількість працівників в організації*» (табл. 3). Нагадаємо, що цей чинник за кількістю статично значущих зв'язків ($p < 0,001$; $p < 0,05$) посів третє місце (після чинника «термін функціонування організації»).

Аналіз даних, які стосуються першої групи видів СНО, показав, що в організаціях з кількістю персоналу понад 50 осіб, зменшується вираженість фоновий СНО, порівняно з організаціями, у яких чисельність персоналу складає до 50 осіб (72,5% проти 87,1%). Водночас, в організаціях із чисельністю понад 50 осіб, порівняно із організаціями з чисельністю до 50 осіб, підвищується вираженість таких видів СНО, як низька (13,9% проти 9,0%), середня (11,0% проти 3,9%) та висока (2,6% проти 0,0%).

Що стосується видів СНО другої та третьої груп, то в цих групах статистично значущих зв'язків не виявлено.

Аналіз даних щодо видів СНО, які утворюють четверту групу, показав, що збільшення кількості осіб в організації підвищує вираженість видів СНО, які стосуються взаємодії між керівниками різного (80,2% проти 19,8%) та одного (80,8% проти 19,2%) рівня.

Отже, можемо говорити про те, що підвищення кількості персоналу в освітніх організаціях підвищує вираженість окремих видів СНО. Очевидно, це можна пояснити тим, що збільшення кількості персоналу потребує додаткових зусиль з боку адміністрації щодо координації зусиль між різними напрямками роботи, взаємодії між педагогічними працівниками, контролю за їхньою роботою, а це, скоріше за все, не завжди є результативним, що й викликає додаткове напруження.

У цілому, результати дослідження показали вираженість основних видів СНО в освітніх організаціях на середньому рівні, а також їхній зв'язок з низкою функціонально-організаційних чинників мезорівня.

Висновки:

1. Результати емпіричного дослідження показали, що вираженість основних видів СНО в освітніх організаціях спостерігається на *середньому рівні*. Тобто в освітніх організаціях зафіксована вираженість таких основних видів СНО: фонові і часткової (зазначається переважно більшістю опитаних), внутрішньоорганізаційної і такої, що стосується взаємодії окремих працівників і підрозділів з керівниками (називається в середньому половиною опитаних); зовнішньоорганізаційної і такої, що стосується взаємодії окремих працівників і підрозділів з колегами (називається в середньому третинною опитаних). При цьому решта видів СНО виражена значно менше.

2. Встановлено, що існують статистично значущі зв'язки між вираженістю основних видів СНО в освітніх організаціях та «зовнішніми» (організаційно-функціональними) чинниками мезорівня. Найбільш інтенсивно ці зв'язки простежуються щодо такого чинника, як «місце розташування організації». Далі слідує такий чинник, як «термін функціонування організації». І на останньому місці знаходиться такий чинник, як «кількість осіб в організації».

3. Отримані дані можуть бути корисними керівникам та психологам освітніх організацій у процесі профілактики та подолання різних видів СНО у даних організаціях.

Перспективи подальших досліджень. У процесі наступних досліджень доцільним є вивчення зв'язку основних видів СНО з «внутрішніми» (психологічними) чинниками мезорівня (типами організаційної культури освітніх організацій, рівнем організаційного та інноваційного розвитку та ін.).

Список використаних джерел

1. Андрищенко А.І. Соціальна напруженість на підприємствах: теоретико-методичний аспект аналізу / А.І. Андрищенко, І.А. Євдокимова // *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства* : зб. наукових праць. – Х. : ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 2008. – С. 201–206.
2. Бондаренко А.Ф. Социально-психологическая напряженность на предприятии: к проблеме измерения / А.Ф. Бондаренко // *Психологический журнал*. – 1993. – № 3. – С. 103–110.
3. Бородкин Ф.М. Социальная напряженность и агрессия / Ф.М. Бородкин, Н.П. Володина // *Мир России*. – 1997. – № 4. – С. 107–150.
4. Бузовский И. Социальная напряженность и тревожность в контексте диагностики общественных конфликтов / И. Бузовский // *Социология: теория, методы, маркетинг*. – 2008. – № 3. – С. 169–176.
5. Голованов А.В. Социальная напряженность общества переходного периода : дисс. ... канд. фил. наук : 09.00.11 / Алексей Владимирович Голованов. – Саранск, 2009. – 250 с.
6. Вакуленко С.М. Соціальна напруженість на підприємствах: результати апробації типової методики експертизи стану соціально-трудова відносин / С.М. Вакуленко, О.В. Чернявська, Т.В. Яковенко // *Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна*. – 2009. – №844. – Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. – Вип. 23. – С. 176–183.
7. Губина Н.В. Социальная напряженность в трудовом коллективе / Н.В. Губина // *Социологические исследования*. – 1998. – № 11. – С. 17–25.
8. Дроздов О. Ю. Соціально-психологічні фактори динаміки агресивної поведінки молоді : дис. ... канд. психол. наук (19.00.05). – Чернігів, 2003. – 225 с.
9. Елисеєв О.П. Практикум по психологии личности / О.П. Елисеєв. – [2-е изд., испр. и перераб.]. – СПб. : Питер, 2006. – С. 219–222.
10. Карамушка Л.М. Основні методи для дослідження соціальної напруженості в організації / Л.М. Карамушка, К.В. Терешенко, О.В. Креденцер, В.М. Івкін, О.С. Ковальчук, В.І. Лагодзінська // *Організаційна психологія. Економічна*

- психологія. – Науковий журнал [за наук. ред. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки]. – К. : Логос, 2016. – № 4 (7). – С.14–22.
11. Карамушка Л.М. Методики для дослідження складових, видів, чинників та умов соціальної напруженості в організації / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2017. – Т. 1. – Вип. 46. – С.10–17.
12. Карамушка Л.М. Соціальна фрустрованість освітнього персоналу: зв'язок із типами організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів / Л.М. Карамушка, І.В. Заїка // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2016. – № 2–3 (5–6). – С. 80–89.
13. Креденцер О.В. Теоретичний аналіз поняття «соціальна напруженість»: міждисциплінарний підхід / О.В. Креденцер, В.І. Лагозінська, О.С. Ковальчук // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. – Т. 1. – Вип. 45. – С. 48–55.
14. Майерс Д. Социальная психология / Д. Майерс. – СПб. : Прайм-Еврознак, 2002. – 512 с.
15. Наенко Н.И. Психическая напряженность / Н.И. Наенко. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1976. – 12 с.
16. Плахова О.М. Суб'єктивні чинники соціальної напруженості на підприємстві / О.М. Плахова // Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. – 2009. – № 844. – Соціологічні дослідження сучасного суспільства: Методологія, теорія, методи. – Вип. 23. – С. 172–175.
17. Психические состояния : хрестоматия / [сост. и общ. ред. Л.В. Куликова]. – СПб. : Питер, 2001. – 512 с.
18. Психологія масової політичної свідомості та поведінки / [відп. ред. В.О. Васютинський]. – К. : ДОК-К, 1997.
19. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика: Методики и тесты : учебное пособие / Д.Я. Райгородский. – Самара : БАХРАХ, 1998. – С141–145.
20. Реан А.А. Агрессия и агрессивность личности / А.А. Реан // Психологический журнал. – 1996. – Т. 17. – №5. – С. 3–18.
21. Семикіна М.В. Напруженість соціально-трудових відносин як гальмо економічного зростання регіону / М.В. Семикіна // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, 2012. – Вип. 22(1). – С. 96–103.
22. Сірий Є. Теоретичні розвідки в концептуалізації соціальної напруженості / Є. Сірий // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2017. – № 16(1). – С. 139–147.
23. Слюсаревський М. Соціальна напруженість: теоретична модель необхідних і достатніх показників / М. Слюсаревський // Наукові студії із соціальної та політичної психології. – 2002. – № 5 (8). – С. 24–34.
24. Тополов Є.В. Професійна агресивність особистості : монографія / Є.В. Тополов. – К. : ВД «Слово», 2011. – С. 157–158.
25. Фротер О.С. Особливості прояву соціальної напруженості в діяльності аграрних підприємств / О.С. Фротер // Агросвіт. – 2013. – № 20. – С. 62–66.
26. Фрустрация: Понятие и диагностика : учеб.-метод. пособие / [сост. Л.И. Дементий]. – Омск : Изд-во ОмГУ, 2004. – 68 с.
27. Юрченко В.М. Психічні стани людини: системний опис : монографія / В.М. Юрченко. – Рівне, 2006. – 574 с.
28. Bouget, D. Social Tensions: Some General Elements / D. Bouget [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://recwowe.vitamib.com/publications-1/papers/wp06-07-1/ploneexfile.2009-02-17.0118264294/preview_popup
29. 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.
30. Watson, D. Development and validation of the brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales/ D. Watson, L.A. Clark, A. Tellegen// Journal of Personality and Social Psychology. – 1988. – Vol. 54 (6). – P. 1063–1070.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Andryushchenko A.I. Sotsial'na napruzhenist' na pidpryyemstvakh: teoretyko-metodychnyy aspekt analizu / A.I. Andryushchenko, I.A. Yevdokymova // Metodolohiya, teoriya ta praktyka sotsiolohichnoho analizu suchasnoho suspil'stva : zb. naukovykh prats'. – Kh. : KhNU im. V.N. Karazina, 2008. – С. 201–206.
2. Bondarenko A.F. Social'no-psihologicheskaja naprjazhennost' na predpriyatii: k probleme izmerenija / A.F. Bondarenko // Psihologicheskij zhurnal. – 1993. – № 3. – С. 103–110.
3. Borodkin F.M. Social'naja naprjazhennost' i agressija / F.M. Borodkin, N.P. Volodina // Mir Rossii. – 1997. – № 4. – С. 107–150.
4. Buzovskij I. Social'naja naprjazhennost' i trevozhnost' v kontekste diagnostiki obshhestvennykh konfliktov / I. Buzovskij // Sociologija: teorija, metody, marketing. – 2008. – № 3. – С. 169–176.
5. Golovanov A.V. Social'naja naprjazhennost' obshhestva perehodnogo perioda : diss. ... kand. fil. nauk : 09.00.11 / Aleksej Vladimirovich Golovanov. – Saransk, 2009. – 250 s.

6. Vakulenko S.M. Sotsial'na napruzhenist' na pidpryemstvakh: rezul'taty aprobatsiyi tipovoyi metodyky ekspertyzy stanu sotsial'no-trudovykh vidnosyn / S.M. Vakulenko, O.V. Chernyavs'ka, T.V. Yakovenko // Visnyk Kharkivs'koho natsional'noho universytetu im. V.N. Karazina. – 2009. – №844. – Sotsiologichni doslidzhennya suchasnoho suspil'stva: metodolohiya, teoriya, metody. – Vyp. 23. – S. 176–183.
7. Gubina N.V. Social'naja naprjazhennost' v trudovom kollektive / N.V. Gubina // Sociologicheskie issledovanija. – 1998. – № 11. – S. 17–25.
8. Drozdov O. Yu. Sotsial'no-psykholohichni faktory dynamiky ahresyvnoyi povedinky molodi : dys. ... kand. psykhol. nauk (19.00.05). – Chernihiv, 2003. – 225 s.
9. Eliseev O.P. Praktikum po psihologii lichnosti / O.P. Eliseev. – [2-e izd., ispr. i pererab.]. – SPb. : Piter, 2006. – S. 219–222.
10. Karamushka L.M. Osnovni metody dlya doslidzhennya sotsial'noyi napruzhenosti v orhanizatsiyi / L.M. Karamushka, K.V. Tereshenko, O.V. Kredentser, V.M. Ivkin, O.S. Koval'chuk, V.I. Lahodzins'ka // Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. – Naukovyy zhurnal [za nauk. red. S.D. Maksymenka ta L.M. Karamushky]. – K. : Lohos, 2016. – № 4 (7). – C.14–22.
11. Karamushka L.M. Metodyky dlya doslidzhennya skladovykh, vydiv, chynnykiv ta umov sotsial'noyi napruzhenosti v orhanizatsiyi / L.M. Karamushka // Aktual'ni problemy psykholohiyi: Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Instytut psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, 2017. – T. 1. – Vyp. 46. – S. 10–17.
12. Karamushka L.M. Sotsial'na frustrovanist' osvith'oho personalu: zv"yazok iz typamy orhanizatsiyanoi kul'tury zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv / L.M. Karamushka, I.V. Zayika // Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. – 2016. – № 2–3 (5–6). – S. 80–89.
13. Kredentser O.V. Teoretychnyy analiz ponyattya «sotsial'na napruzhenist'»: mizhdystsyplinarnyy pidkhid / O.V. Kredentser, V.I. Lahodzins'ka, O.S. Koval'chuk // Aktual'ni problemy psykholohiyi: Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Instytut psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, 2016. – T. 1. – Vyp. 45. – C. 48–55.
14. Majers D. Social'naja psihologija / D. Majers. – SPb. : Prajm-Evroznak, 2002. – 512 s.
15. Naenko N.I. Psihicheskaja naprjazhennost' / N.I. Naenko. – M. : Izd-vo Mosk. un-ta, 1976. – 12 s.
16. Plakhova O.M. Sub"yektyvni chynnyky sotsial'noyi napruzhenosti na pidpryemstvi / O.M. Plakhova // Visnyk Kharkivs'koho natsional'noho universytetu im. V.N. Karazina. – 2009. – № 844. – Sotsiologichni doslidzhennya suchasnoho suspil'stva: Metodolohiya, teoriya, metody. – Vyp. 23. – S. 172–175.
17. Psihicheskie sostojanija : hrestomatija / [sost. i obshh. red. L.V. Kulikova]. – SPb. : Piter, 2001. – 512 s.
18. Psykholohiya masovoyi politychnoyi svidomosti ta povedinky / [vidp. red. V.O. Vasyutyn's'kyj]. – K. : DOK-K, 1997.
19. Rajgorodskij D.Ja. Prakticheskaja psihodiagnostika: Metodiki i testy : uchebnoe posobie / D.Ja. Rajgorodskij. – Samara : BAHRAH, 1998. – S141–145.
20. Rean A.A. Agressija i agressivnost' lichnosti / A.A. Rean // Psihologicheskij zhurnal. – 1996. – T. 17. – №5. – S. 3–18.
21. Semykina M.V. Napruzhenist' sotsial'no-trudovykh vidnosyn yak hal'mo ekonomichnoho zrostannya rehionu / M.V. Semykina // Naukovi pratsi Kirovohrads'koho natsional'noho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky, 2012. – Vyp. 22(1). – S. 96–103.
22. Siryy Ye. Teoretychni rozvidky v kontseptualizatsiyi sotsial'noyi napruzhenosti / Ye. Siryy // Sotsial'no-ekonomichni problemy i derzhava. – 2017. – № 16(1). – S. 139–147.
23. Slyusarev's'kyj M. Sotsial'na napruzhenist': teoretychna model' neobkhdnykh i dostatnykh pokaznykiv / M. Slyusarev's'kyj // Naukovi studiyi iz sotsial'noyi ta politychnoyi psykholohiyi. – 2002. – № 5 (8). – S. 24–34.
24. Topolov Ye.V. Profesiyna ahresyvnist' osobystosti : monohrafiya / Ye.V. Topolov. – K. : VD «Slovo», 2011. – S. 157–158.
25. Froter O.S. Osoblyvosti proyavu sotsial'noyi napruzhenosti v diyal'nosti ahrarynykh pidpryemstv / O.S. Froter // Ahrosvit. – 2013. – № 20. – S. 62–66.
26. Frustracija: Ponjatje i diagnostika : ucheb.-metod. posobie / [sost. L.I. Dementij]. – Omsk : Izd-vo OmGU, 2004. – 68 s.
27. Yurchenko V.M. Psykhichni stany lyudyny: systemnyy opys : monohrafiya / V.M. Yurchenko. – Rivne, 2006. – 574 s.
28. Bouget, D. Social Tensions: Some General Elements / D. Bouget [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : http://recwowe.vitamib.com/publications-1/papers/wp06-07-1/ploneexfile.2009-02-17.0118264294/preview_popup
29. 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.
30. Watson, D. Development and validation of the brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales/ D. Watson, L.A. Clark, A. Tellegen// Journal of Personality and Social Psychology. – 1988. – Vol. 54 (6). – P. 1063–1070.

Karamushka, L.M. Social tension in educational organizations: main types and relationship with meso-level organizational and functional factors. The article presents the author's classification of the main types of social tension in the organization (STO) found in secondary educational institutions. The empirical

investigation conducted by the author found the main types of STO in educational institutions to be at an average level. The leading types of STO in educational institutions included the background and partial STO (noted by the overwhelming majority of the respondents), internal STO and the employees- and / or units-management interaction-relevant STO (noted by every second respondent), external STO and employees' interaction-relevant STO (noted by every third respondent). The other types of STO were much less common.

The investigation found statistically significant relationships between the main types of STO in educational institutions and the external (organizational-functional) meso-level factors. The most influential factor was the location of the organization, followed by the organization's age and the number of organization's staff.

To the author's mind, the obtained findings can be helpful for educational institution managers and psychologists in preventing and reducing various types of STO.

Key words: social tension in the organization; types of social tension in the organization; meso-level organizational and functional factors; location of the organization; organization's age; number of organization's staff.

Відомості про автора

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

Отримано 10 квітня 2017 р.
Рецензовано 17 квітня 2017 р.
Прийнято 24 квітня 2017 р.

УДК 37.091.113:005.322

Karamushka, L.M., Brukhovetska, O.V., Ivkin, V.M.

FEATURES OF SECONDARY SCHOOL PRINCIPALS' PROFESSIONAL TOLERANCE ORIENTATION

Karamushka, L.M., Brukhovetska, O.V., Ivkin, V.M. Features of secondary school principals' professional tolerance orientation. The article deals with the conceptual model and components of secondary school principals' professional tolerance.

The authors analyze three types of secondary school principals' professional tolerance orientation: inter-tolerance (external type) - orientation mainly to the environment and subjects of the educational process; auto-tolerance (internal type) - orientation mainly to their own personality and positive self-perception; balanced tolerance - an active professional position and positive attitudes to the teaching staff, the environment and themselves as professionals and individuals.

The secondary school principals' professional tolerance has been found to be mainly at low level of development. The authors discuss different orientations of secondary school principals' professional tolerance and the relationship between the types and levels of secondary school principals' professional tolerance orientation.

Key words: secondary school principals' professional tolerance, formation of secondary school principals' professional tolerance, types of secondary school principals' professional tolerance orientation