

УДК 316.42

Карамушка Л.М.

КЛАСИФІКАЦІЯ ВИДІВ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ В ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Карамушка Л.М. Класифікація видів соціальної напруженості в освітніх організаціях. У статті розкрито зміст феномену «соціальна напруженість в організації». Виділено два рівні аналізу видів соціальної напруженості в організації: а) на мезорівні (рівень аналізу організації в цілому та рівень взаємодії персоналу та організації); б) на мікрорівні (індивідуально-особистісний рівень аналізу).

Обґрунтовано критерії для класифікації видів соціальної напруженості в організації на кожному із рівнів аналізу. Розроблено класифікацію видів соціальної напруженості в організації. Детально охарактеризовано зміст кожного із видів соціальної напруженості в організації.

***Ключові слова:** соціальна напруженість в організації, критерії для аналізу соціальної напруженості в організації; види соціальної напруженості в організації; класифікація видів соціальної напруженості в організації.*

Карамушка Л.Н. Классификация видов социальной напряженности в образовательных организациях. В статье раскрыто содержание феномена «социальная напряженность в организации». Выделены критерии для анализа видов социальной напряженности в организации: а) на мезоуровне (уровень анализа организации в целом и уровень взаимодействия персонала и организации); б) на микроуровне (индивидуально-личностный уровень анализа).

Обоснованы критерии для классификации видов социальной напряженности в организации на каждом из уровней анализа. Разработана классификация видов социальной напряженности в организации. Подробно охарактеризовано содержание каждого из видов социальной напряженности в организации.

***Ключевые слова:** социальная напряженность в организации, критерии для анализа социальной напряженности в организации; виды социальной напряженности в организации; классификация видов социальной и напряженности в организации.*

Постановка проблеми. Одним із феноменів, який може суттєво впливати на діяльність сучасних організацій, є соціальна напруженість в організаціях.

В українських організаціях, зокрема, в освітніх, які функціонують в особливо складних умовах (соціально-економічна криза, наявність воєнного конфлікту на сході України, і водночас, орієнтація на здійснення інноваційних реформ), зазначена проблема є особливо актуальною. Одним із її суттєвих аспектів є, на наш погляд, аналіз основних видів соціальної напруженості в організаціях. Визначення змісту та розкриття особливостей кожного із видів соціальної напруженості в освітніх організаціях може бути покладено в основу діагностичних та корекційно-розвивальних практик профілактики та зниження соціальної напруженості в організації.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз літератури свідчить про те, що проблема соціальної напруженості є достатньо висвітленою, насамперед, на рівні суспільства. У наукових розробках, які виконані, насамперед, у сфері соціології, теорії державного управління, теорії соціальних конфліктів, розкрито сутність соціальної напруженості та її роль у виникненні соціального протесту в суспільстві та кризових явищ в суспільстві [3; 5], здійснено інтегральну оцінку соціальної напруженості в регіонах [3], розкрито зміст програмно-цільового управління соціальною напруженістю в регіонах [20] та ін.

Що стосується особливостей соціальної напруженості в організаціях, то ця проблема розроблена значно менше. Тією чи іншою мірою вона знайшла відображення в роботах, які мають переважно соціологічний характер [6; 14; 17 та ін.]. Що стосується психологічних аспектів соціальної напруженості в організаціях, зокрема, в освітніх, то виконано лише окремі дослідження, що стосуються соціальної фрустрованості в організації [3], виникнення негативних психічних станів в освітнього персоналу та впливу на них організаційно-

функціональних характеристик організації [9; 22], ролі організаційної культури у їхньому зниженні [9]. Також досліджено особливості підприємницької активності персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості [11], визначено зміст та структуру тренінгу розвитку толерантності персоналу закладів освіти в умовах соціальної напруженості [18].

Водночас, нерозробленою залишається проблема класифікації основних видів соціальної напруженості в освітніх організаціях, визначення особливостей кожного із її видів. Це знижує, на наш погляд, розуміння керівниками та практичними психологами освітніх організацій сутності проблеми соціальної напруженості та пошуку адекватних підходів до її розв'язання. Окремі види соціальної напруженості в освітніх організаціях проаналізовано в наших попередніх публікаціях [10], однак цілісна їх класифікація на даний момент відсутня.

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

1. Визначити основні рівні аналізу соціальної напруженості в освітніх організаціях.
2. Обґрунтувати види соціальної напруженості в освітніх організаціях на мезорівні (рівні аналізу організації в цілому).
3. Проаналізувати види соціальної напруженості в організації на мезорівні (рівні аналізу взаємодії персоналу та організації).
4. Визначити види соціальної напруженості в освітніх організаціях на мікрорівні (індивідуально-особистісному рівні аналізу).

Дослідження проведено 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.) під науковим керівництвом д. психол. н., професора Л.М. Карамушки.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Насамперед, зазначимо, що, відповідно до наших попередніх розробок [10], *соціальну напруженість в організації* можна визначити як певний **психічний стан організації**, який характеризується загостренням внутрішньоорганізаційних та зовнішньоорганізаційних протиріч об'єктивного і суб'єктивного характеру і проявляється в індивідуальній та груповій поведінці персоналу організації.

Далі розглянемо результати виконання **першого завдання**, яке полягало у визначенні основних рівнів аналізу соціальної напруженості в освітніх організаціях.

На основі вивчення літератури та власного теоретичного аналізу проблеми можна говорити про основні рівні аналізу соціальної напруженості в освітніх організаціях, які стосуються мезо- та мікрорівня аналізу (*рис. 1*).

Що стосується **мезорівня**, то мова йде про види соціальної напруженості в освітніх організаціях, які стосуються: а) діяльності організації в цілому; б) взаємодії персоналу з організацією. Тут центральним, на нашу думку, є аналіз освітньої організації в цілому, як соціальної структури, її взаємодії із зовнішнім та внутрішнім середовищем, ролі персоналу у вирішенні завдань організації, його професійного становлення та професійної кар'єри в рамках організації, особливостей взаємодії персоналу в організації тощо. Відповідно, можна говорити про такі рівні аналізу видів соціальної напруженості, як організаційний рівень та рівень взаємодії персоналу з організацією.

Щодо **мікрорівня**, то йдеться про вивчення психічних станів персоналу, які виникають у результаті впливу соціальної напруженості в організації, яка проявляється на мезорівні. Тут провідне місце займає аналіз психологічних особливостей персоналу організацій, які стосуються, насамперед, психічних станів персоналу. Тому цей рівень аналізу видів соціальної напруженості в освітніх організаціях можна визначити, на наш погляд, як індивідуально-особистісний.

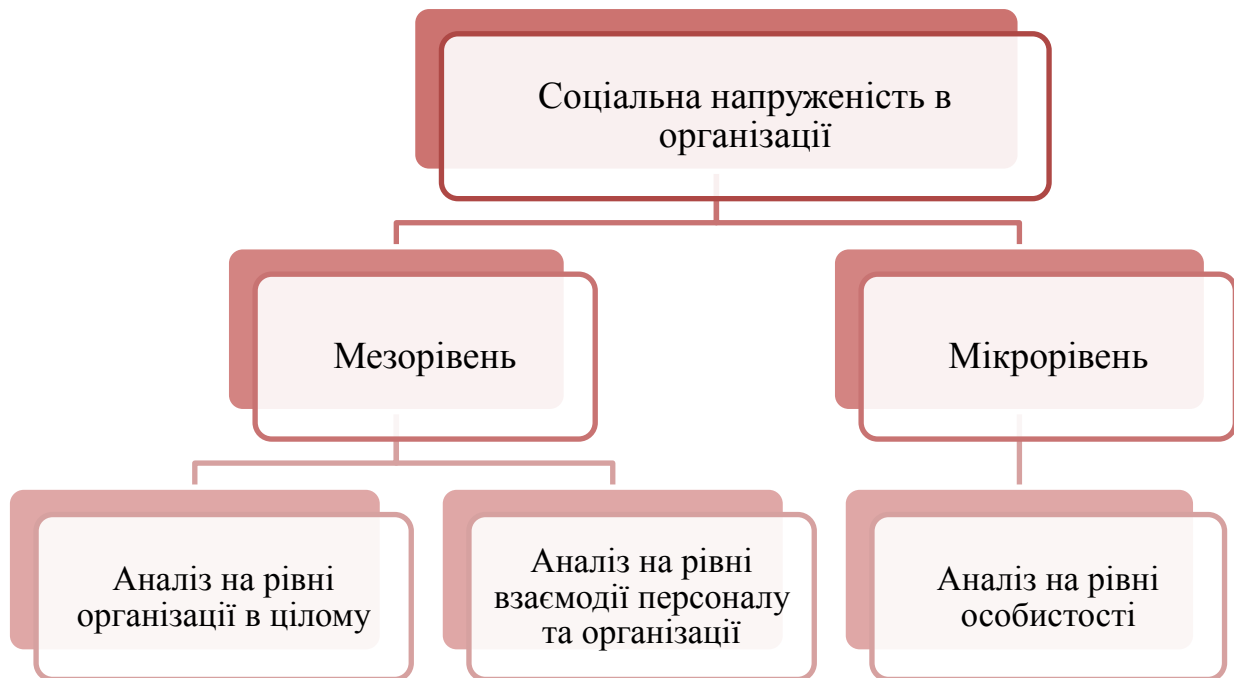


Рис. 1. Види соціальної напруженості в освітніх організаціях

Наприклад, на рівні організації в цілому (на мезорівні) мова йде про такі види соціальної напруженості в організації, як загальна або часткова, фонові, висока, середня, низька та ін.

На індивідуально-особистісному рівні (на мікрорівні) мова може йти про вивчення таких, наприклад, психічних станів, як настрій, тривожність, фрустрація та ін., а також виявів агресії, які можуть супроводжувати вказані процеси [7; 13].

Слід зазначити, що різні види соціальної напруженості в освітніх організаціях тісно пов'язані між собою, так, як соціальна напруженість на рівні організації в цілому обумовлює виникнення соціальної напруженості на рівні персоналу, в той же час, виникнення негативних психічних станів персоналу може впливати на підвищення або пониження соціальної напруженості в організації.

Тепер звернемося до висвітлення результатів, які стосуються **другого завдання**, яке полягало у здійсненні аналізу видів соціальної напруженості в освітніх організаціях на мезорівні (рівні аналізу організації в цілому).

З урахуванням існуючих у літературі підходів та власного теоретичного аналізу проблеми, було здійснено класифікацію основних видів соціальної напруженості на рівні організації (див. табл. 1).

З цією метою було використано такі критерії: «інтенсивність соціальної напруженості в організації»; «масштабність соціальної напруженості в організації»; «локалізація соціальної напруженості в організації»; «включеність у ситуацію соціальної напруженості в організації різних суб'єктів». Відповідно, було виділено чотири групи основних видів соціальної напруженості (на рівні організації в цілому), які ми проаналізуємо нижче.

До **першої групи** було віднесено такі види соціальної напруженості в освітніх організаціях: фонові; низькі; середні; високі; конфлікт (виділені за критерієм «інтенсивність соціальної напруженості в організації») (табл. 1). Зазначимо, що ця група була утворена нами з урахування наявних розробок з проблеми вивчення видів соціальної напруженості в промислових організаціях (А.І. Андрющенко [2]; С.М. Вакуленко, О.В. Чернявська, Т.В. Яковенко [4] та ін.).

Що стосується фонові соціальної напруженості в організації, то О.М. Плахова [14] говорить про фонову соціальну напруженість у колективі, яка має такі ознаки: колектив у цілому стабільний; над конфліктами переважають очікування; проблеми, які виникають,

обговорюються і розв'язуються шляхом пошуку компромісів; переважає нормальний психологічний клімат.

Слід також зазначити, що фонові соціальна напруженість в освітніх організаціях можна розглядати також в контексті того, чи є вона обов'язковим, «нормальним» елементом соціально-трудова відносин у колективі, чи вона виходить за межі норми. У цьому контексті можна говорити про такі види соціальної напруженості в організації: фонову та за межами норми.

Таблиця 1

Види соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні організації в цілому

| Критерії аналізу соціальної напруженості в організації | Види соціальної напруженості в організації |
|---|---|
| Інтенсивність | фонові |
| | низька |
| | середня |
| | висока |
| | конфлікт |
| Масштабність | часткова |
| | загальна |
| Локалізація | внутрішньоорганізаційна |
| | зовнішньоорганізаційна |
| | комбінована |
| Включеність різних суб'єктів | окремих працівників |
| | підрозділів |
| | окремих керівників |
| | управлінських команд |
| | клієнтів |
| | партнерів |
| | конкурентів |
| організацій в цілому | |

Стосовно соціальної напруженості в організації за межами норми, то тут слід сказати, що Н.В. Губіна вводить поняття «вихід за норми соціальної напруженості», розглядаючи його як різницю між рівнем домагань та рівнем досягнення соціуму [6]. Інші автори, аналізуючи різні стадії соціальної напруженості в організації, говорять про незадоволеність роботою через невідповідність останньої соціальним очікуванням та загальноприйнятим соціальним нормам (А.І. Андрющенко, І.А. Євдокимова [2]).

Поділяючи ідеї згаданих дослідників, до основних видів соціальної напруженості в освітніх організаціях за межами норми можна, на наш погляд, віднести такі: соціальна напруженість в організації низького, середнього та високого рівня, конфлікт (за О.М. Плаховою) [14] або латентну (приховану) соціальну напруженість в організації та відкрите протистояння (конфлікт) (за А.І. Андрющенко, І.А. Євдокимовою [2]). Особливостями вказаних феноменів є те, що в колективі формується наростаюча незадоволеність тими чи іншими умовами роботи; виникають розбіжності щодо оцінки проблем і шляхів їхнього розв'язання; працівники виражають незадоволення наявним станом справ; організовано, відкрито і активно відстоюють свої позиції й інтереси (О.М. Плахова [14]).

До *другої групи* соціальної напруженості в освітніх організаціях увійшли часткова та загальна напруженість (було застосовано критерій «масштабність соціальної напруженості в організації» (див. табл. 1).

Про часткову соціальну напруженість в організації, виходячи з наявних у літературі розробок, які стосуються рівнів або стадій напруженості, можна говорити тоді, коли напруженість приманна лише окремим працівникам або певним соціально-професійним групам, підрозділам, що, як правило, спостерігається на стадіях напруженості, які слідують відразу за фоновою стадією соціальної напруженості (О.М. Плахова [14]; А.І. Андрющенко, І.А.Євдокимова [2]).

Загальна соціальна напруженість в освітніх організаціях характеризується тим, що усвідомленість ситуації характерна для більшості членів колективу, спостерігається завершення процесу консолідації персоналу всієї організації щодо протестних дій. Здебільшого це має місце на завершальних стадіях розгортання напруженості.

Третю групу утворили такі види соціальної напруженості в освітніх організаціях: внутрішньоорганізаційна; зовнішньоорганізаційна; комбінована, яка поєднує характеристики внутрішньоорганізаційної та зовнішньоорганізаційної (було застосовано критерій «локалізація соціальної напруженості в організації») (див. табл. 1).

Коли йдеться про внутрішньоорганізаційну соціальну напруженість в освітніх організаціях, то можна, на наш погляд, говорити про те, що всі стадії напруженості розгортаються безпосередньо в організації. При цьому чинники, які обумовлюють виникнення напруженості, стосуються, насамперед, самої організації, а пошук шляхів розв'язання проблеми здійснюється керівниками даної організації (спільно з персоналом, шляхом переговорів або директивних дій). Про такий вид напруженості йдеться, наприклад, у ситуації, коли в багатьох наукових та освітніх установах протягом останніх років на фоні різкого скорочення персоналу окремі працівники або групи працівників висловлювали незадоволення цим процесом та відстоювали свої права.

Про зовнішньоорганізаційну соціальну напруженість варто говорити, як нам здається, тоді, коли різні форми протестної поведінки персоналу виходять за межі організації. Це може спостерігатися тоді, коли напруженість з'являється в результаті дії чинників як на рівні суспільства, так і на рівні організації. Прикладом такого виду напруженості можуть, на наш погляд, бути різні форми протестної поведінки освітньо-наукових організацій (пікетування, мітинги, акції протесту та ін.), які протягом останніх років особливо яскраво спостерігаються в Україні наприкінці року, коли уряд затверджує бюджет на наступний рік, що час від часу передбачає значне скорочення фінансування вказаних соціальних сфер. Зовнішньоорганізаційна соціальна напруженість в організації, на наш погляд, є більш складним явищем, оскільки на неї впливає комплекс чинників макро- та мезорівня, а її подолання залежить від дій не лише керівників організації, а й керівництва та профспілок галузі, а також державних структур. Наявність у суспільстві різних форм такої соціальної напруженості може свідчити, на нашу думку, про соціально-економічну кризу в окремих соціальних галузях та суспільстві в цілому.

Комбінована соціальна напруженість в організації поєднує характеристики внутрішньоорганізаційної та зовнішньоорганізаційної напруженості.

І до *четвертої групи* було віднесено види соціальної напруженості в освітніх організаціях, які стосуються суб'єктів, включених у ситуації напруженості: а) персоналу (окремих працівників або підрозділів з керівниками; окремих працівників або підрозділів організації; керівників одного рівня між собою; керівників різного рівня); б) клієнтів, партнерів, конкурентів тощо (див. табл. 1). Тобто мова йде про «внутрішніх» та «зовнішніх» суб'єктів діяльності освітніх організацій. Нагадаємо, що тут було використано критерій «включеність у ситуацію соціальної напруженості в організації різних суб'єктів».

Якщо розглядати соціальну напруженість в освітніх організаціях щодо «внутрішніх» суб'єктів, то мова йде про те, що напруженість стосується лише соціально-трудова відносин персоналу, насамперед, з роботодавцями. Разом із тим, як уже зазначалось вище, і ми це підтримуємо, сьогодні соціальна напруженість в організації може стосуватись не лише відносин

між персоналом і роботодавцями, а й розгортатися по горизонталі (між працівниками одного рівня) та по вертикалі (між керівником та підлеглими).

Щодо соціальної напруженості в організації, яка стосується «зовнішніх» суб'єктів, то про такий вид напруженості можна говорити, насамперед, на основі розробок С.В. Тополова [19], який досліджував проблему професійної агресивності.

Так, наприклад, посилюючись на дослідження зарубіжних авторів, він говорить про те, що професійна агресивність стосовно персоналу не власної організації може фіксуватись у представників професій, пов'язаних із високим рівнем ризику (таксистів, поліцейських, працівників автозаправних станцій) [18]. У даному випадку, скоріше за все, мова йде про клієнтів даної організації. Разом із тим, можемо твердити про те, що в організаціях, які працюють у певних соціальних сферах (наприклад, в освіті, медицині, сфері соціальної роботи та особливо – допомоги воїнам АТО та внутрішньо переміщеним особам), вияви напруженості мають бути неприпустимими, оскільки її наявність може значно погіршувати психологічний, зокрема, емоційний стан клієнтів. У контексті спрямованості багатьох організацій на реалізацію клієнт-орієнтованого підходу актуальною стає проблема забезпечення відсутності напруженості стосовно своїх клієнтів у сфері бізнесу, освіти та ін.

Соціальна напруженість в організації, яка стосується конкурентів та партнерів, може проявлятися, на наш погляд, у різних виявах поведінки організації щодо цих суб'єктів (дискредитації, прихованої чи відкритої, використанні промислового шпіонажу, недотриманні взятих на себе зобов'язань та ін.), що сьогодні, як свідчить досвід, має місце в багатьох організаціях. Разом із тим, формування в персоналу культури конкуренції та взаємодії із конкурентами та партнерами може сприяти подоланню таких форм соціальної напруженості в освітніх організаціях.

Тепер перейдемо до висвітлення результатів, які стосуються виконання **третього завдання**, що полягало в аналізі видів соціальної напруженості в організації на мезорівні (рівні аналізу взаємодії персоналу та організації).

У процесі аналізу літератури [2; 4; 6; 23] та власного теоретичного аналізу проблеми було використано такі критерії для аналізу: «напруженість освітнього персоналу, обумовлена організацією роботи та введенням змін»; «напруженість освітнього персоналу, обумовлена взаємодією в організації»; «напруженість освітнього персоналу, обумовлена необхідністю здійснення професійної кваліфікації, атестації та кар'єри»; «напруженість освітнього персоналу, обумовлена загальними умовами праці в організації»; «напруженість освітнього персоналу, обумовлена специфічними умовами праці в українських організаціях». Відповідно, було виділено п'ять груп основних видів соціальної напруженості на рівні освітнього персоналу (див. табл. 2).

Проаналізуємо послідовно їхній зміст.

До **першої групи**, яка була виділена за критерієм «напруженість освітнього персоналу, обумовлена організацією роботи та введенням змін», було віднесено такі види напруженості, як напруженість освітнього персоналу щодо організації роботи (нерозуміння обсягу роботи та власних робочих обов'язків; недостатньо повноважень для виконання своїх робочих обов'язків; занадто велике робоче навантаження, з яким не можна впоратися протягом звичайного робочого дня; завеликий обсяг роботи, яка виконується, що може впливати на її якість та ін.) та напруженість освітнього персоналу щодо введення змін в організації та здійснення організаційних реформ (робота пов'язана з постійним введенням необґрунтованих та непідготовлених реформ; робота вимагає введення інноваційних змін (нових напрямків роботи, нових технологій, методів роботи та ін.), однак в організації не створюються необхідні для цього умови; наявність протиріччя між потребою персоналу в управлінні освітньою організацією (визначення політики освітньої організації, введення інноваційних напрямків діяльності тощо) та реальною участю персоналу в цьому процесі; в організації не достатньо умов для професійної мобільності працівників, оскільки діяльність працівників жорстко підпорядкована певним правилам і нормам та ін.).

Види соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації

| Критерії для аналізу соціальної напруженості | Види соціальної напруженості |
|---|--|
| Напруженість освітнього персоналу, обумовлена організацією роботи та введенням змін | напруженість щодо організації роботи персоналу |
| | напруженість щодо введення змін в організації та здійснення організаційних реформ |
| Напруженість освітнього персоналу, обумовлена взаємодією в організації | напруженість у взаємодії з керівниками у процесі роботи (взаємодія по «вертикалі») |
| | напруженість у взаємодії з колегами та іншими людьми в процесі роботи (взаємодія по «горизонталі») |
| Напруженість освітнього персоналу обумовлена необхідністю здійснення професійної кваліфікації, атестації, кар'єри | напруженість щодо підвищення професійної кваліфікації персоналу |
| | напруженість щодо здійснення атестації та здійснення професійної кар'єри |
| Напруженість освітнього персоналу, обумовлена загальними умовами праці в організації | напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації та психологічного здоров'я |
| | напруженість щодо можливості гармонійного поєднання роботи і інших сфер життя |
| Напруженість освітнього персоналу, обумовлена специфічними умовами праці в українських організаціях | соціально-економічні умови праці, обумовлені економічною кризою в країні |
| | соціально-економічні умови праці, обумовлені воєнним конфліктом на сході України |

Другу групу, яка була виділена за критерієм «напруженість освітнього персоналу, обумовлена взаємодією персоналу», утворили такі види напруженості: 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; невміння задовольнити конфліктуючі вимоги різних людей, що займають вищу посаду; 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 них люди, з якими вони працюють; необхідність приймати рішення, що впливають на життя людей, яких педагогічні працівники знають по роботі; наявність в організації явища мобінгу (психологічного терору, агресивної поведінки окремих педагогічних працівників стосовно інших працівників) та ін.).

До *третьої групи*, яка виділена на основі критерію «напруженість обумовлена необхідністю здійснення професійної кваліфікації, атестації, кар'єри», віднесено такі види напруженості, які стосуються напруженості освітнього персоналу щодо професійної кваліфікації персоналу (недостатня кваліфікація персоналу, щоб впоратися з роботою; наявність в організації невідповідності між вимогами щодо підвищення кваліфікації персоналу (проходження стажування в інших організаціях, участь у дистанційних курсах навчання, в міжнародних семінарах, конференціях тощо) та наявними умовами для її здійснення) та ін.) та напруженість освітнього персоналу щодо атестації та здійснення професійної кар'єри (відчуття у персоналу необхідності зміни в організації порядку атестації персоналу та присвоєння вищої

категорії; відсутність у персоналу інформації про можливості для зростання та просування по службі та ін.)).

До *четвертої групи*, виділеної за критерієм «напруженість освітнього персоналу, обумовлена загальними умовами праці в організації», віднесено такі види напруженості, як напруженість освітнього персоналу щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації та психологічного здоров'я персоналу (відсутність у персоналу можливості отримати інформацію, необхідну для роботи; невідповідність організаційних умов роботи в організації (забезпечення канцтоварами, комп'ютерною технікою, періодичними виданнями, книгами та ін.) інноваційним вимогам, які висуваються до роботи; необхідність виконувати роботу, що суперечать переконанням персоналу; необхідність поліпшення психологічного здоров'я персоналу, тобто створення умов для відпочинку, профілактики та подолання професійного стресу, синдрому професійного вигорання тощо та ін.) та напруженість освітнього персоналу щодо відсутності можливості гармонійного поєднання персоналом роботи та інших сфер життя (напруженість персоналу через необхідність поєднання основної роботи з роботою за сумісництвом, що негативно позначається на інших сферах життя; відчуття у персоналу того, що його робота заважає сімейному життю; напруженість на роботі не дає можливості розвиватися в інших сферах життя, таких як турбота про здоров'я, хобі, подорожі тощо; відчуття у персоналу необхідності поліпшення житлових умов та ін.)).

І *п'яту групу*, яка виділена за критерієм «напруженість освітнього персоналу, обумовлена специфічними умовами праці в українських організаціях», утворили такі види соціальної напруженості, в основі виникнення яких лежать соціально-економічні умови праці, що стосуються: а) економічної кризи (відчуття у персоналу того, що робота, яка виконується, потребує значно вищої заробітної плати; скорочення працівників в організації не дає можливості успішно реалізувати освітні реформи та негативно позначається на ефективності роботи; профспілковий комітет організації не сприяє захисту професійних інтересів персоналу і не створює достатньо умов для соціального забезпечення персоналу; відчуття у персоналу протесту проти економічної політики уряду щодо забезпечення діяльності освітньої галузі в умовах економічної кризи та ін.), б) воєнного конфлікту на сході України (ситуація воєнного конфлікту в країні різко позначилась на суб'єктивному благополуччі працівників організації, тобто позитивному настрої, задоволеності життям, баченні перспектив життя та ін.; ситуація воєнного конфлікту у нашій країні різко позначилась на стосунках між працівниками організації, що обумовлено різними політичними, національними та ін. поглядами та переконаннями щодо цієї проблеми; поява внутрішньо переміщених осіб у школі (вчителів, учнів) обумовила підвищення рівня напруженості в організації; відчуття в персоналу дискомфорту та незадоволеності від недостатньої підтримки наших військовослужбовців в зоні АТО державними структурами та освітніми організаціями та ін.).

Слід зазначити, що складові соціальної напруженості персоналу, які належать до першої-четвертої груп, є загальними, тобто вони можуть стосуватися всіх сучасних організацій). Ці види напруженості тією чи іншою мірою представлені в базовому опитувальнику для вивчення цієї проблеми [23]). Складові соціальної напруженості персоналу, які утворюють п'яту групу, є специфічними, тобто вони стосуються українських організацій, які функціонують в умовах вираженої економічної кризи та воєнного конфлікту.

Далі висвітлимо результати виконання **четвертого завдання**, яке стосувалося визначення видів соціальної напруженості в освітніх організаціях на мікрорівні (індивідуально-особистісному рівні аналізу).

Мова йде, насамперед, про вивчення негативних психічних станів персоналу, які виникають у результаті впливу соціальної напруженості в організації, що проявляються на мезорівні.

Підґрунтям для цього є, зокрема, підходи авторитетних психологів [15; 16]) про те, що соціальну напруженість доцільно розглядати не тільки в контексті соціально-трудова відносин, але і в контексті аналізу психологічних станів особистості, групи, спільноти. Трансформуючи цю ідею, вважаємо, що доцільним серед видів соціальної напруженості, які

виникають в організації, є аналіз соціальної напруженості в освітніх організаціях на мікрорівні, тобто на рівні виникнення психічних станів особистості.

Психічний стан, на думку провідного фахівця у вивченні цього феномену М.Д. Левітова, це тимчасове, але цілісне психічне явище, яке являє собою, так би мовити, синдром з різних характеристик психічної діяльності (пізнавальні процеси, воля, емоції, зовнішня поведінка тощо), які утворюють єдину структуру протягом певного проміжку часу, залежну від відображуваних предметів та явищ дійсності, попереднього стану та психічних властивостей людини [12]. Тобто, як підкреслює В.М. Юрченко [21], в роботах М.Д. Левітова та його послідовників психічний стан розглядається як певний знімок, переріз психічної діяльності в якийсь певний момент часу.

М.Д. Левітовим здійснено розподіл психічних станів на основні (емоційні, вольові, пізнавальні стани) і додаткові (психічні стани в трудовій, навчальній та спортивній діяльності) [21].

У літературі також вказується на те, що В.М. Левітовим запропонований ще один можливий розподіл психічних станів на поверхневі та глибокі, тривалі та короткі, більш або менш усвідомлені, особистісні й ситуативні та ін. Разом із тим, підкреслюється, що ці психічні стани є скоріше переліком можливих ознак для впорядкування понять усередині класів уже означених вище психічних станів [21].

Нами до названих критеріїв аналізу психічних станів додано ще такі суттєві критерії, як спрямованість впливу психічного стану (стосується позитивного чи негативного впливу психічного стану на діяльність та поведінку персоналу) та змістовні характеристики психічного стану (стосуються певних виявів поведінки і діяльності).

З урахуванням названих критеріїв аналізу психічних станів можна говорити про певні особливості психічних станів персоналу організацій, які виділяються на індивідуально-особистісному рівні аналізу (*табл. 3*).

Отже, можна зробити висновок, що на індивідуально-особистісному рівні аналізу соціальної напруженості в організації доцільним є здійснення аналізу психічних станів, які стосуються професійної діяльності персоналу і є: ситуативними (виникають у складних умовах професійної діяльності); емоційними (стосуються, насамперед, емоційної сфери); достатньо глибокими; більш-менш усвідомленими; достатньо тривалими; негативними; які стосуються ригідності, тривожності, агресивності, фрустрованості та ін.

Оскільки у нашому дослідженні основними для аналізу будуть виступати змістовні характеристики психічних станів, то проаналізуємо їх більш детально.

Так, такий психічний стан, як **ригідність**, полягає у відносній нездатності особистості до переосмислення поведінки та її перебудови, нездатність вийти зі стану залежності і набутої безпорадності [7]. Ригідність може проявлятися на рівні когнітивної, мотиваційної та ефективної складової.

Психічний стан, як **тривожність**, проявляється у об'єктивній або суб'єктивній неможливості особистості подолати життєві труднощі. Згідно з наявними в літературі підходами [7], розрізняють два види тривожності. Перший вид складає ситуативна (актуальна), реактивна тривожність, яка виникає як реакція людини на різні, частіше за все, соціально-психологічні стресори (очікування негативної оцінки або агресивної реакції, сприйняття негативного до себе ставлення, загрози своїй самоповазі, престижу). До другого виду належить особистісна (активна) тривожність, яка являє собою характеристику, властивість, диспозицію, яка дає уявлення про індивідуальні відмінності в підпорядкованості дії різних стресорів і відображає відносну стійку схильність людини сприймати загрозу своєму «Я» у різноманітних ситуаціях і реагування на дані ситуації підвищенням ситуативної тривожності.

Агресія, як психічний стан, є однією із можливих реакцій у ситуації фрустрації, яка обумовлюється всією обстановкою фрустрації, гнівом, ненавистю та ін. [7]. У результаті може сформуватися особистісна агресивність як готовність до агресивної поведінки, зокрема, спрямованої на самого суб'єкта (у випадку самогубств, суїцидальної поведінки). Різні форми

агресії особистості, зокрема, у сфері професійної діяльності, представлено в низці публікацій зарубіжних та українських авторів [19].

Таблиця 3

Особливості соціальної напруженості в освітніх організаціях на мікрорівні

| Критерії для аналізу особливостей соціальної напруженості на мікрорівні (психічних станів освітнього персоналу) | Особливості соціальної напруженості на мікрорівні (психічних станів освітнього персоналу) |
|--|---|
| Різні види діяльності | психічні стани, які стосуються професійної діяльності |
| Психічні процеси | психічні стани, які стосуються переважно емоційних процесів (але можуть бути пов'язані з пізнавальними, вольовими та комунікативними процесами) |
| Тип професійної ситуації | психічні стани, які виникають у складних ситуаціях професійної діяльності |
| Ступінь усвідомлення | психічні стани, які є більш-менш усвідомленими |
| Глибина перебігу | психічні стани, які є достатньо глибокими |
| Тривалість перебігу | психічні стани, які є достатньо тривалими |
| Спрямованість | психічні стани, як є негативними (здійснюють негативний вплив на діяльність та поведінку персоналу) |
| Змістовні характеристики психічного стану (стосуються певних виявів поведінки і діяльності) | такі психічні стани, як ригідність, тривожність, агресія, фрустрованість та ін. |

І такий психічний стан, як *фрустрованість*, являє собою стан переживання людиною об'єктивно існуючої невдачі, або ж такої, що уявляється [7]. Одним із наслідків соціальної напруженості є соціальна фрустрованість, під якою у найбільш загальному вигляді, дотримуючись підходу Д. Майерса, слід розуміти блокування цілеспрямованої поведінки [13].

У цілому, можна говорити про те, що соціальна напруженість в організації є достатньо складним феноменом і може проявлятися в різних видах, залежно від основних векторів її аналізу.

Висновки:

1. *Соціальна напруженість в організації* являє собою певний психічний стан організації, який характеризується загостренням внутрішньоорганізаційних та зовнішньоорганізаційних протиріч об'єктивного і суб'єктивного характеру і проявляється в індивідуальній та груповій поведінці персоналу організації.

2. Виділено два рівні аналізу видів соціальної напруженості в освітніх організаціях: а) на мезорівні (рівень аналізу організації в цілому та рівень аналізу взаємодії персоналу та організації); б) на мікрорівні (індивідуально-особистісний рівень аналізу).

3. *Соціальна напруженість в освітніх організаціях на мезорівні (рівень аналізу організації в цілому)* класифікована за такими критеріями: «інтенсивність соціальної напруженості в організації»; «масштабність соціальної напруженості в організації»; «локалізація соціальної напруженості в організації»; «включеність у ситуацію соціальної напруженості в організації різних суб'єктів». Відповідно, було виділено чотири групи основних видів соціальної напруженості.

4. Для аналізу *основних видів соціальної напруженості в освітніх організаціях на мезорівні (рівні аналізу взаємодії персоналу та організації)* доцільним є використання таких

критеріїв: «напруженість освітнього персоналу, обумовлена організацією роботи та введенням змін»; «напруженість освітнього персоналу, обумовлена взаємодією в організації»; «напруженість освітнього персоналу, обумовлена необхідністю здійснення професійної кваліфікації, атестації та кар'єри»; «напруженість освітнього персоналу, обумовлена загальними умовами праці в організації»; «напруженість освітнього персоналу, обумовлена специфічними умовами праці в українських організаціях». Відповідно, виділено п'ять груп основних видів соціальної напруженості.

5. Для аналізу видів соціальної напруженості в освітніх організаціях на мікрорівні (індивідуально-особистісний рівень аналізу) було використано такі критерії для аналізу психічних станів освітнього персоналу: різні види діяльності, різні психічні процеси; тип професійної ситуації; ступінь усвідомлення; глибина перебігу; тривалість перебігу; спрямованість та ін. Відповідно, було виділено вісім основних видів психічних станів освітнього персоналу.

6. Використання розробленої класифікації видів соціальної напруженості в освітніх організаціях може бути враховано керівниками освітніх організацій та практичними психологами у процесі здійснення діагностичної та корекційно-розвивальної практик, спрямованих на профілактику та зниження соціальної напруженості.

Перспективи подальших досліджень полягають у діагностиці рівня та ієрархії вираженості кожного із видів соціальної напруженості в освітніх організаціях на мезо- та мікрорівні та визначення зв'язку між ними.

Список використаних джерел

1. Андренко О. Інтегральна оцінка соціальної напруженості регіонів [Електронний ресурс] / О. Андренко, С. Мордовцев // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2015. – Вип. 2 (13). – С. 161–168. – Режим доступу: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2015/15aoasnr.pdf>.
2. Андрющенко А.І. Соціальна напруженість на підприємствах: теоретико-методичний аспект аналізу / А.І. Андрющенко, І.А. Євдокимова // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства : зб. наукових праць. – Х. : ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 2008. – С. 201–206.
3. Белай С.В. Дослідження соціальної напруженості як передумови виникнення кризових явищ / С.В. Белай // Теорія і практика державного управління. – 2012. – № 3 (38). – С. 27–34.
4. 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.
5. Головенько В. А. Рівень соціальної напруженості та потенціал соціального протесту в суспільстві: Можливості соціологічного дослідження та прогнозування / В. А. Головенько // Український соціум: Соціологія. Політика. Економіка. Педагогіка. – 2007. – №5–6. – С. 137–152.
6. Губина Н.В. Социальная напряженность в трудовом коллективе / Н.В. Губина // Социологические исследования. – 1998. – № 11. – С. 17–25.
7. Елисеєв О.П. Практикум по психологии личности / О.П. Елисеєв. – [2-е изд., испр. и перераб.]. – СПб. : Питер, 2006. – С. 219–222.
8. 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 .
9. 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. 43–46.
10. Карамушка Л.М. Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, основні види / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. – Т. 1. – Вип. 45. – С. 3–11.
11. Креденцер О.В. Підприємницька активність персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості: вплив на рівень задоволеності працею / О.В. Креденцер // Проблеми сучасної психології : зб. 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.
12. Левитов Н.Д. О психических состояниях человека / Н.Д. Левитов. – М. : Просвещение, 1964. – 344 с.

13. Майерс Д. Социальная психология / Д. Майерс. – СПб. : Прайм-Еврознак, 2002. – 512 с.
14. 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.
15. Психологія масової політичної свідомості та поведінки / [відп. ред. В.О. Васютинський]. – К. : ДОК-К, 1997.
16. 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.
17. Сокур Н.В. Соціальна напруженість у сфері трудових відносин: шляхи зниження // Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. – Вип. 5. – Одеса : Астропринт, 2000. – С. 29–32.
18. 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.
19. Тополов С.В. Професійна агресивність особистості : монографія / С.В. Тополов. – К. : Слово, 2011. – 400 с.
20. Узунов В.В. Программно-целевой подход к государственному управлению социальной напряженностью в регионах страны : [монографія] / В.В. Узунов, Н.А. Кизим. – Х. : ІД «ИНЖЭК», 2007. – 204 с.
21. Юрченко В.М. Психічні стани людини: системний опис : монографія / В.М. Юрченко. – Рівне, 2006. – 574 с.
22. Karamushka, L.M. Educational organization staff's negative mental states: relationship with general and specific organizational and functional characteristics / L.M. Karamushka // American Journal of Fundamental, Applied and Experimental Research. – 2017. – 4(7).
23. 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. Andrenko O. Integralna otsinka sotsialnoi napruzhenosti rehioniv [Elektronnyy resurs] / O. Andrenko, S. Mordovtsev // Sotsialno-ekonomichni problemy i derzhava. – 2015. – Vyp. 2 (13). – S. 161–168. – Rezhym dostupu : <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2015/15aoasnr.pdf>.
2. Andriushchenko A.I. Sotsialna napruzhenist na pidpriemstvakh: teoretyko-metodychnyi aspekt analizu / A.I. Andriushchenko, I.A. Yevdokymova // Metodolohiia, teoriia ta praktyka sotsiolohichnoho analizu suchasnoho suspilstva : zb. naukovykh prats. – Kh. : KhNU im. V.N. Karazina, 2008. – С. 201–206.
3. Bielai S.V. Doslidzhennia sotsialnoi napruzhenosti yak peredumovy vynyknennia kryzovykh yavyshech / S.V. Bielay // Teoriia i praktyka derzhavnogo upravlinnia. – 2012. – № 3 (38). – S. 27–34.
4. Vakulenko S.M. Sotsialna napruzhenist na pidpriemstvakh: rezultaty aprobatsii typovoi metodyky ekspertyzy stanu sotsialno-trudovykh vidnosyn / S.M. Vakulenko, O.V. Cherniavska, T.V. Yakovenko // Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu im. V.N. Karazina. – 2009. – №844. – Sotsiolohichni doslidzhennia suchasnoho suspilstva : metodolohiia, teoriia, metody. – Vyp. 23. – S. 176–183.
5. Holovenko V. A. Riven sotsialnoi napruzhenosti ta potentsial sotsialnoho protestu v suspilstvi: Mozhlyvosti sotsiolohichnoho doslidzhennia ta prohnozuvannia / V. A. Holovenko // Ukrainskyi sotsium: Sotsiolohiia. Polityka. Ekonomika. Pedahohika. – 2007. – №5–6. – S. 137–152.
6. Gubina N.V. Social'naja naprjazhennost' v trudovom kollektive / N.V. Gubina // Sociologicheskie issledovanija. – 1998. – № 11. – S. 17–25.
7. Eliseev O.P. Praktikum po psikhologii lichnosti / O.P. Eliseev. – [2-e izd., ispr. i pererab.]. – SPb. : Piter, 2006. – S. 219–222.
8. Zaika I.V. Vzaimozviazok sotsialnoi frustrovanosti osvitnoho personalu z orhanizatsiino-profesiinymy ta sotsialno-demohrafichnymy chynnykamy / I.V. Zaika // Orhanizatsiina psykhologhiia. Ekonomichna psykhologhiia : naukovyi zhurnal Instytutu psykhologii imeni H.S. Kostiuks NAPN Ukrainy ta UAOPPP / [za nauk za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky]. – 2016. – №4(7). – S. 47–54.
9. Karamushka L.M. Zviazok nehatyvnykh psykhichnykh staniv personalu z typom ta syloiu orhanizatsiinoi kultury osvitnikh orhanizatsii / L.M. Karamushka, K.V. Tereshchenko, O.V. Kredentser, V.I. Lahodzinska, O.S. Kovalchuk, V.M. Ivkin // Orhanizatsiina psykhologhiia. Ekonomichna psykhologhiia. – 2017. – № 4 (11). – S. 43–46.
10. Karamushka L.M. Sotsialna napruzhenist v orhanizatsii: sutnist, pidkhody do vyvchennia, osnovni vydy / L.M. Karamushka // Aktualni problemy psykhologii: Orhanizatsiina psykhologhiia. Ekonomichna psykhologhiia. Sotsialna psykhologhiia : zb. nauk. prats Instytutu psykhologii imeni H.S. Kostiuks NAPN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Instytut psykhologii imeni H.S. Kostiuks NAPN Ukrainy, 2016. – T. 1. – Vyp. 45. – S. 3–11.
11. Kredentser O.V. Pidpriemnytska aktyvnist personalu osvitnikh orhanizatsii v umovakh sotsialnoi napruzhenosti: vplyv na riven zadovolenosti pratseiu / O.V. Kredentser // Problemy suchasnoi psykhologii: zbirnyk naukovykh prats Derzhavnogo vyshchoho navchalnoho zakladu «Zaporizkyi natsionalnyi universytet» ta Instytutu psykhologii imeni H.S. Kostiuks NAPN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, N.F. Shevchenko, M.H. Tkalych. – Zaporizhzhia : ZNU, 2017. – № 2(12) – С. 91–97.
12. Levitov N.D. O psihicheskikh sostojanijah cheloveka / N.D. Levitov. – M. : Prosveshhenie, 1964. – 344 s.
13. Majers D. Social'naja psihologija / D. Majers. – SPb. : Prajm-Evroznak, 2002. – 512 s.

14. Plakhova O.M. Subiektyvni chynnyky sotsialnoi napruzhenosti na pidpriemstvi / O.M. Plakhova // Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu im. V.N. Karazina. – 2009. – № 844. – Sotsiologichni doslidzhennia suchasnoho suspilstva: Metodolohiia, teoriia, metody. – Vyp. 23. – S. 172–175.
15. Psykholohiia masovoi politychnoi svidomosti ta povedinky / [vidp. red. V.O. Vasiutynskiy]. – K. : DOK-K, 1997.
16. Sliusarevskiy M. Sotsialna napruzhenist: teoretychna model neobkhidnykh i dostatnykh pokaznykiv / M. Sliusarevskiy // Naukovi studii iz sotsialnoi ta politychnoi psykholohii. – 2002. – № 5 (8). – S. 24–34.
17. Sokur N.V. Sotsialna napruzhenist u sferi trudovykh vidnosyn: shliakhy znyzhennia // Aktualni problemy derzhavnoho upravlinnia: zb. nauk. pr. – Vyp. 5. – Odesa : Astroprynt, 2000. – S. 29–32.
18. 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.
19. Topolov S.V. Profesiina ahresyvnist osobystosti : monohrafiia / S.V. Topolov. – K. : Slovo, 2011. – 400 s.
20. Uzunov V.V. Programmno-celevoi podhod k gosudarstvennomu upravleniju social'noi naprjazhennost'ju v regionah strany : [monografija] / V.V. Uzunov, N.A. Kizim. – H. : ID «INZhJeK», 2007. – 204 s.
21. Iurchenko V.M. Psykhichni stany liudyny: systemnyi opys : monohrafiia / V.M. Yurchenko. – Rivne, 2006. – 574 s.
22. Karamushka, L.M. Educational organization staffs negative mental states: relationship with general and specific organizational and functional characteristics / L.M. Karamushka // American Journal of Fundamental, Applied and Experimental Research. – 2017. – 4(7).
23. 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. Classification of social tension in educational organizations. The article deals with the content of social tension in organizations, which refers to a certain mental state of an organization and is characterized by aggravation of internal and external organizational contradictions of the objective and subjective character and manifested in the staff's individual and group behaviors.

The author proposes the criteria for the analysis of organizational social tension types at the meso level (the level of the organization as a whole and the interaction between staff and the organization) and micro level (personal level) and discusses the content of each type of organizational social tension in detail.

The classification of educational organization social tension developed by the author can be helpful for educational organization managers and psychologists in preventing and reducing social tension in organizations.

Key words: *organizational social tension, organizational social tension analysis criteria, organizational social tension types, classification of organizational social tension types.*

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 22 січня 2018 р.
Рецензовано 29 січня 2018 р.
Прийнято 1 лютого 2018 р.