

Key words: adaptation, standardization, questionnaire, perfectionism, personality, perfection, lecturer, scientific and pedagogical personnel of the higher school.

Інформація про автора

Грубі Тамара Валеріївна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології Київського університету імені Бориса Грінченка, м. Київ, Україна.

Grubi, TamaraValeriivna, PhD in Psychology, Assistant professor of Chair of Applied Psychology Chair of Borys Grinchenko Kyiv University, Kyiv, Ukraine.

E-mail: tamaragrubi@gmail.com

Отримано 21 травня 2018 р.
Рецензовано 29 травня 2018 р.
Прийнято 30 травня 2018 р.

УДК 316.647.5:005.32:373

Заїка І.В.

ЗВ'ЯЗОК РІВНЯ РОЗВИТКУ «РЕАЛЬНОГО» ТА «БАЖАНОГО» ТИПІВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ІЗ ОСОБИСТІСНОЮ НАПРУЖЕНІСТЮ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

Заїка І.В. Зв'язок рівня розвитку «реального» та «бажаного» типів організаційної культури із особистісною напруженістю педагогічних працівників закладів освіти. У статті на основі емпіричного дослідження констатовано високий рівень особистісної напруженості педагогічних працівників (ситуативної та особистісної тривожності; соціальної фрустрованості). Досліджено показники індексу життєвої задоволеності. Виявлено незадоволеність освітнього персоналу практично за всіма показниками індексу життєвої задоволеності. Проаналізовано рівні розвитку «реальних» та «бажаних» типів організаційної культури закладів освіти. Констатовано статистично значущі зв'язки між «закритим» та «синхронним» типами організаційної культури щодо зниження рівнів ситуативної та особистісної тривожності та загального показника соціальної фрустрованості освітнього персоналу. Виявлено негативний статистично значущий зв'язок між таким типом організаційної культури, як «випадковість», та показником «організаційної гнучкості» із загальним показником соціальної фрустрованості.

Ключові слова: загальноосвітні навчальні заклади; педагогічні працівники; соціальна напруженість; особистісна напруженість; ситуативна тривожність; особистісна тривожність; соціальна фрустрованість; індекс життєвої задоволеності; організаційна культура; типи організаційної культури.

Заїка І.В. Связь уровня развития «реального» и «желаемого» типов организационной культуры с личностной напряженностью педагогических работников учебных заведений. В статье на основе эмпирического исследования проанализировано влияние социальной напряженности на работу педагогических работников общеобразовательных учебных заведений. Выявлен высокий уровень личностной напряженности педагогических работников (ситуативной и личностной тревожности; социальной фрустрированности). Также исследованы показатели индекса жизненной удовлетворенности. Выявлена неудовлетворенность образовательного персонала практически по всем показателям индекса жизненной удовлетворенности. Проанализированы уровни развития «реальных» и «желаемых» типов организационной культуры учебных заведений. Констатированы статистически значимые связи между «закрытым» и «синхронным» типами организационной культуры по снижению уровней ситуативной и личностной тревожности, и общего показателя социальной фрустрации образовательного персонала. Выявлено негативную статистически значимую связь между таким

типом организационной культуры, как «случайная», и показателем «организационная гибкость» с общим показателем социальной фрустрации.

Ключевые слова: общеобразовательные учебные заведения; педагогические работники; социальная напряженность; личностная напряженность; ситуативная тревожность; личностная тревожность; социальная фрустрация; индекс жизненной удовлетворенности; организационная культура; типы организационной культуры.

Постановка проблеми. В умовах соціальної напруженості постає необхідність вивчення особистісної напруженості персоналу організацій, зокрема в освітній сфері. Напруженість може виражатися через особистісні прояви: тривожність, фрустрацію, рівень життєвої незадоволеності педагогічних працівників. Разом із тим, вплив на напруженість певних чинників, які стосуються діяльності освітніх організацій можуть знижувати рівень її вираженості. Одним із таких чинників, на наш погляд, є організаційна культура.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема сутності та видів організаційної культури знайшла певне відображення в роботах ряду зарубіжних [22; 26; 27] та вітчизняних [2; 8; 9; 10; 11; 16; 17; 24] вчених.

Психологічні особливості організаційної культури в *освітніх організаціях* відображено в розробках В. Баранової [10], О. Іщук [2], Л. Карамушки [5; 6; 7; 8; 9], О. Креденцер [16], В. Лагодзінської [11], І.Сняданко [17], К. Терещенко [16], А. Шевченко [24] та ін.

Окремі вияви сутності та впливу соціальної напруженості на діяльність педагогічних працівників знайшли відображення в наших попередніх роботах [3; 4], а також у ряді робіт вітчизняних [6; 7; 19; 23] вчених.

Одним із наслідків соціальної напруженості можуть, зокрема, бути високі показники *ситуативної та особистісної тривожності*. Сутність тривожності, її види та зв'язки з іншими психологічними феноменами розкрито в ряді досліджень [15; 21].

Вплив соціальної напруженості також може реалізуватися через *соціальну фрустрованість*. У літературі поняття «фрустрація» зустрічається в низці теорій, концепцій, гіпотезах, що стосуються проблем мотивації, емоцій, поведінки, діяльності індивіда [5; 7; 20; 25]. Однак соціальна фрустрованість педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів як результат соціальної напруженості раніше не вивчалась.

Окрім того, слід зазначити, що недостатньо відображені в літературі питання, пов'язані з впливом організаційної культури на особистісну напруженість освітнього персоналу.

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

1. Дослідити рівень вираженості особистісної напруженості освітнього персоналу закладів освіти.
2. Визначити рівень розвитку «реальних» та «бажаних» типів організаційної культури закладів освіти.
3. Проаналізувати зв'язок «реальних» та «бажаних» типів організаційної культури із проявами особистісного напруження освітнього персоналу.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Для вивчення ситуативної та особистісної тривожності у педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів використовувалась *методика «Шкала ситуативної та особистісної тривожності Спілбергера-Ханіна»* [21].

Для аналізу рівня вираженості соціальної фрустрованості освітнього персоналу використовувалась *методика «Рівень соціальної фрустрованості» Л. Вассермана* [13]. Слід зазначити, що нами було здійснено модифікацію цієї методики, яка полягала в тому, що 20 показників соціальної фрустрованості були об'єднані в три основні групи, які стосуються: а) професійної сфери життєдіяльності; б) сфери міжособистісних стосунків; в) соціально-економічної сфери життєдіяльності.

За допомогою опитувальника *«Індекс життєвої задоволеності» (адаптація Н.В. Паніної)* [14] вивчалась задоволеність педагогічних працівників різними аспектами

життєдіяльності (узгодженість між поставленими та досягнутими цілями; позитивна оцінка себе та власних вчинків; послідовність у досягненні цілей; загальний фон настрою; інтерес до життя).

Для вивчення рівня розвитку «реальних» та «бажаних» типів організаційної культури закладів освіти використовувалась методика «Шкали організаційних парадигм» Л.Л. Константина [12]. Підтримуючи точку зору автора [28], який вважає, що з огляду на специфіку діяльності організацій, доцільним є у процесі аналізу організаційної культури враховувати актуальні потреби працівників та виділяють такі типи-парадигми організаційної культури:

а) «закрита» парадигма (система функціонує на основі жорстких законів, вона заснована на стабільності і постійності. Влада організована ієрархічно. Має місце дефіцит зворотного зв'язку. Всі ролі і функції організації строго визначені. Для підтримки стабільності системи цінуються лояльність співробітників);

б) «випадкова» парадигма (характеризується нововведеннями, орієнтована на індивідуальну творчість. Немає чіткої фіксації ролей. Цінується ініціатива, а не слідування правилам. Інтереси індивіда превалюють над інтересами групи);

в) «відкрита» парадигма (відрізняється від «випадкової» узгодженням індивідуальних і групових інтересів. Ролі визначені, але їхній поділ ґрунтується на взаємній згоді. Цінується командний дух і готовність до діалогу);

г) «синхронна» парадигма (заснована на гармонії, злагоді та єдності. Ролі розподіляються на основі імпліцитних очікувань, тобто подібні уявлення необов'язково повинні бути усвідомленими; атрибут «імпліцитний» вказує якраз на те, що вони можуть функціонувати на рівні неусвідомлюваних, інтуїтивних установок (очікувань).

Також при цьому автор підкреслює, що важливість зазначеної типології полягає в тому, що вона враховує два основні вектори життєдіяльності організації: це «організаційна гнучкість» (характеризується інтенсивністю комунікацій) та «організаційна згуртованість» (характеризується стабільністю ціннісно-нормативної системи організації) [28].

Статистична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 21). Використовувалися методи описової статистики та кореляційний аналіз.

Дослідження проводилось в загальноосвітніх навчальних закладах ряду областей України в 2015 р.

Загальний обсяг вибірки склав 255 педагогічних працівників. У дослідженні взяли участь керівники загальноосвітніх навчальних закладів (7,5%) та педагогічні працівники (92,5%). 83,5% педагогічних працівників мали повне навантаження, і 16,5% мали неповне навантаження. Щодо рівня освіти, то 96,5% опитуваних мали вищу освіту, і 3,5% респондентів мали неповну вищу освіту. Щодо загального стажу трудової діяльності педагогічні працівники розподілились таким чином: 5,5 % мали трудовий стаж до 5 років; 19,6% – від 5 до 14 років; 27,1% – від 15 до 24 років; 31,0% – від 25 до 34 років; 16,9% – від 35 до 44 років. Вибірка включала 10,2% осіб віком до 30 років, 24,7% опитаних 31–40 років, 32,9% – 41–50 років, та 32,2% опитаних – понад 50 років.

Дослідження виконано в рамках НДТ «Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості» лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (2016–2018 рр., № державної реєстрації 0116U004811).

У рамках виконання першого завдання нами було досліджено основні прояви особистісної напруженості педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів, зокрема, такі показники, як: 1) ситуативна та особистісна тривожність; 2) соціальна фрустрованість; 3) індекс життєвої задоволеності, які згідно з нашим підходом [4; 6] віднесено до основних показників особистісної напруженості.

Проаналізуємо послідовно отримані дані.

Щодо *рівня вираженості ситуативної та особистісної тривожності* у педагогічних працівників, як видно із *табл. 1*, найбільша кількість респондентів показала високий рівень ситуативної тривожності (54,9%). Далі слідує респонденти з середнім рівнем ситуативної тривожності (43,1%). Низький рівень виявлено у незначній кількості педагогічних працівників (2,0%). Високі показники ситуативної тривожності в педагогічних працівників свідчать про виражений стан психоемоційної напруженості, який виникає як емоційна реакція на стресову ситуацію.

Таблиця 1

Рівень вираженості ситуативної та особистісної тривожності в персоналі загальноосвітніх навчальних закладів (у % від загальної кількості опитуваних)

Види тривожності	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Ситуативна тривожність	2,0	43,1	54,9
Особистісна тривожність	3,6	32,9	63,5

Що стосується особистісної тривожності, то переважна більшість педагогічних працівників виявили високий (63,5%) та середній (32,9%) рівні особистісної тривожності. І невелика кількість респондентів (3,6%) – низький рівень. Отримані дані свідчать про схильність педагогічних працівників сприймати широке коло ситуацій як загрозливі і реагувати на них появою стану тривожності. Рівень особистісної тривожності, як властивість особистості, впливає на інтенсивність перебігу психічних станів, підвищуючи її у важких життєвих ситуаціях, активізуючись при сприйнятті певних «небезпечних» стимулів, пов'язаних із нестандартними ситуаціями. Звісно, певний рівень тривожності – природна особливість людини, але підвищена тривога є основним механізмом не адаптивної поведінки.

Отже, можна зробити висновок, що одним із проявів особистісної напруженості в педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів є високі показники ситуативної та особистісної тривожності.

Далі вивчався рівень *соціальної фрустрованості* педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів. Фрустрація є емоційною відповіддю на ситуацію, коли різні обставини перешкоджають людині досягти своєї мети.

Аналіз результатів виявив достатньо високий рівень вираженості соціальної фрустрованості, тобто незадоволеність соціальними досягненнями в основних аспектах життєдіяльності (або на рівні «скоріше незадоволений», або «повністю незадоволений») у значній кількості персоналу освітніх організацій (*табл. 2*). Найбільше це проявляється за такими показниками, як незадоволеність станом у суспільстві (77,7%), станом медичного обслуговування (60,5%); матеріальним станом (58,0%); можливістю проведення відпустки (40,4%); житлово-побутовими умовами (35,7%), сферою послуг і побутового обслуговування (35,7%); проведенням дозвілля (29,0%) та ін. Зазначимо, що при визначенні цих кількісних показників нами було об'єднано дані, отримані за показниками «скоріше незадоволений» та «повністю незадоволений».

Отже, отримані дані свідчать про достатньо високий рівень вираженості соціальної фрустрованості у значній кількості персоналу освітніх організацій. Слід підкреслити, що педагогічні працівники зазначили високий рівень соціальної фрустрації в соціально-економічній сфері життєдіяльності.

Що стосується *рівня індексу життєвої задоволеності* в персоналі загальноосвітніх навчальних закладів, то аналіз результатів показав достатньо низький рівень індексу життєвої задоволеності у значній кількості персоналу освітніх організацій (*табл. 3*). Найбільш виражена життєва незадоволеність проявляється за такими показниками, як: узгодженість між поставленими та досягнутими цілями (48,6%); загальним фоном настрою (46,3%);

послідовністю у досягненні цілей (37,3%); інтересом до життя (30,6%); позитивною оцінкою себе та власних вчинків (23,5%).

Таблиця 2

Рівень вираженості соціальної фрустрованості у персоналу загальноосвітніх навчальних закладів (у % від загальної кількості опитуваних)

Показники соціальної фрустрованості	Задоволений повністю	Скоріше задоволений	Важко сказати	Скоріше незадоволений	Повністю незадоволений
Незадоволеність соціально-економічною сферою життєдіяльності:					
Станом у суспільстві (державі)	3,1	9,8	20,0	22,0	45,1
Сферою медичного обслуговування	1,6	9,0	23,9	33,7	31,8
Матеріальним станом	4,7	20,0	17,3	30,2	27,8
Можливістю проводити відпустку	15,3	19,6	24,7	23,5	16,9
Проведенням дозвілля	19,2	31,4	20,4	12,9	16,1
Сферою послуг і побутового обслуговування	5,1	20,4	29,8	30,2	14,5
Житлово-побутовими умовами	15,7	30,6	18,0	22,0	13,7
Способом життя в цілому	20,4	47,8	17,6	9,0	5,1
Статусом у суспільстві	28,2	41,6	18,4	8,6	3,1
Незадоволеність професійною сферою життєдіяльності:					
Можливістю вибору місця роботи	24,3	28,2	29,8	10,2	7,5
Умовами професійної діяльності	29,4	42,0	16,5	10,2	2,0
Стосунками з адміністрацією по роботі	54,9	34,1	8,6	2,0	0,4
Змістом своєї роботи в цілому	27,5	54,9	12,2	5,1	0,4
Своєю освітою	55,3	35,3	7,5	2,0	0,0
Стосунками з колегами по роботі	47,8	47,8	3,5	0,8	0,0
Стосунками з суб'єктами своєї професійної діяльності	31,0	53,7	14,9	0,4	0,0
Незадоволеність сферою міжособистісних стосунків:					
Стосунками з чоловіком (дружиною)	53,3	29,0	10,2	4,7	2,7
Стосунками з друзями	59,2	31,0	5,9	2,4	1,6
Стосунками з батьками	58,8	30,6	7,5	2,4	0,8
Стосунками з дітьми	60,4	32,2	5,5	2,0	0,0

Щодо загального показника індексу життєвої задоволеності, то низький рівень задоволеності мають 40% респондентів; середній рівень – 32,2%; високий рівень (27,8%).

Отримані дані свідчать про негативну оцінку педагогічними працівниками власного стилю життя, задоволеності особистих потреб, що має негативний вплив на загальний психічний стан. Зазначимо, що особистість з високими значеннями індексу життєвої задоволеності характеризується низьким рівнем емоційної напруженості, високою емоційною стійкістю, низькою тривожністю, психологічним комфортом, високим рівнем задоволеності життєвою ситуацією. Особистість з низькими показниками емоційно тривожна, переживає психологічний дискомфорт. Для неї неприйнятною є ситуація, у якій вона знаходиться.

Таблиця 3

Рівень вираженості життєвої задоволеності в персоналі загальноосвітніх навчальних закладів (у % від загальної кількості опитуваних)

	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Узгодженість між поставленими та досягнутим цілями	48,6	29,4	22,0
Загальний фон настрою	46,3	33,7	20,0
Послідовність у досягненні цілей	37,3	33,3	29,4
Інтерес до життя	30,6	42,4	27,1
Позитивна оцінка себе та власних вчинків	23,5	40,8	35,7
<i>Загальний індекс життєвої задоволеності</i>	40,0	32,2	27,8

Отже, можна зробити висновок, що одним із проявів особистісної напруженості у педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів є, на нашу думку, низькі показники індексу життєвої задоволеності.

У цілому, отримані дані стосовно психологічних особливостей освітнього персоналу свідчать про те, що в педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів *суттєво виражена особистісна напруженість*.

На виконання другого завдання визначено рівень розвитку «реальних» та «бажаних» типів організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

Так, дослідження показало, що існують певні відмінності між «реальними» та «бажаними» типами організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів (табл. 4).

Відповідно до отриманих даних, на думку опитаних, є потреба педагогічних працівників в посиленні «закритого» типу організаційної культури, оскільки на високий рівень «закритого» типу організаційної культури як «бажаного» вказало 69,0% опитаних, тоді як на наявність високого рівня «реального» типу організаційної культури вказало 43,7% педагогічних працівників.

Виходячи з отриманих даних, можна припустити, що педагогічні працівники в умовах соціальної напруженості орієнтовані на стабільну і традиційну організацію діяльності.

Також спостерігається потреба в деякому зменшенні вираженості такого типу культури, як «відкритий» (28,7% проти 23,4%). Так, на високий рівень «реального» «відкритого» типу організаційної культури вказало 28,7%, у той час як на необхідність «бажаного» «відкритого» типу культури вказало 23,4% педагогічних працівників.

Таблиця 4

Рівень розвитку «реального» та «бажаного» типу організаційної культури (у % від загальної кількості опитуваних)

Рівні по шкалах	«Реальна»			«Бажана»		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Закритість	14,6	41,7	43,7	6,0	25,0	69,0
Відкритість	27,6	43,7	28,7	19,4	57,3	23,4
Випадковість	31,1	88,2	11,8	9,1	24,3	66,7
Синхронність	54,7	43,7	1,6	15,7	51,6	32,7

Як *негативний факт* можна оцінити те, що спостерігається деякий формальний підхід до змісту та результативності роботи, ініціативності та здатності адаптуватися до змін у педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Стосовно такого типу організаційної культури, як «випадкова», визначено, що на високий рівень як «бажаного» типу організаційної культури вказало 66,7% опитаних, тоді як на наявність високого рівня «реального» типу організаційної культури вказало 11,8% педагогічних працівників.

Це свідчить, на наш погляд, про готовність педагогічних працівників до інноваційної діяльності, яка забезпечує ефективний розвиток та досягнення поставлених цілей, індивідуальну свободу дій і вираження традиційних корпоративних інтересів.

Також спостерігається потреба в деякому посиленні такого типу культури, як «синхронна» (1,6% проти 32,7%). Так, на високий рівень «реального» «синхронного» типу організаційної культури вказало 1,6%, у той час як на необхідність «бажаного» «синхронного» типу культури вказало 32,7% педагогічних працівників.

Виходячи з отриманих даних, можна припустити, що педагогічні працівники потребують не директивних вимог з боку керівництва, а більш гармонійних і творчих стосунків, які ґрунтуються на основі єдності цінностей.

Отже, напрям діяльності загальноосвітніх навчальних закладів, зорієнтований на інноваційну діяльність, індивідуальність, творчість та гармонійні стосунки з оточенням може бути перспективним напрямком розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів. На необхідність розвитку особистого потенціалу педагогічних працівників вказується в роботах багатьох авторів, зокрема в роботах Л.М. Карамушки [9], О. Креденцер [16], К. Терещенко [16], А. Шевченко [24].

Також слід врахувати такі два основні вектори життєдіяльності організації, як: «організаційна гнучкість», що характеризується стабільністю ціннісно-нормативної системи організації, та «організаційна зв'язаність», яка характеризується інтенсивністю комунікацій (рис. 1).

Аналізуючи отримані дані, визначено, що на такий показник організаційної культури, як «зв'язаність», високий рівень як «бажаного» вказали 6,9% опитаних, тоді як на наявність високого рівня «реального» типу організаційної культури вказали 44,5% педагогічних працівників.

Це свідчить, на наш погляд, про високу інтенсивність комунікацій.

Стосовно такого показника організаційної культури, як «гнучкість», визначено, що на високий рівень як «бажаного» показника організаційної культури вказало 2,0% опитаних, тоді як на наявність високого рівня «реального» типу організаційної культури вказало 25,2% педагогічних працівників.

Виходячи з отриманих даних, можна припустити, що педагогічні працівники потребують стабільності ціннісно-нормативної системи організації, переважно обираючи порядок і передбачуваність (низька гнучкість). Разом із тим, педагогічними працівниками недооцінюється роль нововведень та змін в загальноосвітніх навчальних закладах, про що говорять невисокі показники високої гнучкості.

Таким чином, в організаційній структурі можуть бути представлені всі типи організаційної культури, але в більшості випадків одна з них буде домінувати.

Отже, у цілому можна зробити висновок про те, що рівень розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів в умовах соціальної напруженості потребує значного посилення, оскільки на думку меншості опитаних, у навчальних закладах, де вони працюють, представлено високий рівень організаційної культури.

Для реалізації третього завдання нами вивчався зв'язок «реальних» та «бажаних» типів організаційної культури із проявами особистісного напруження педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів.

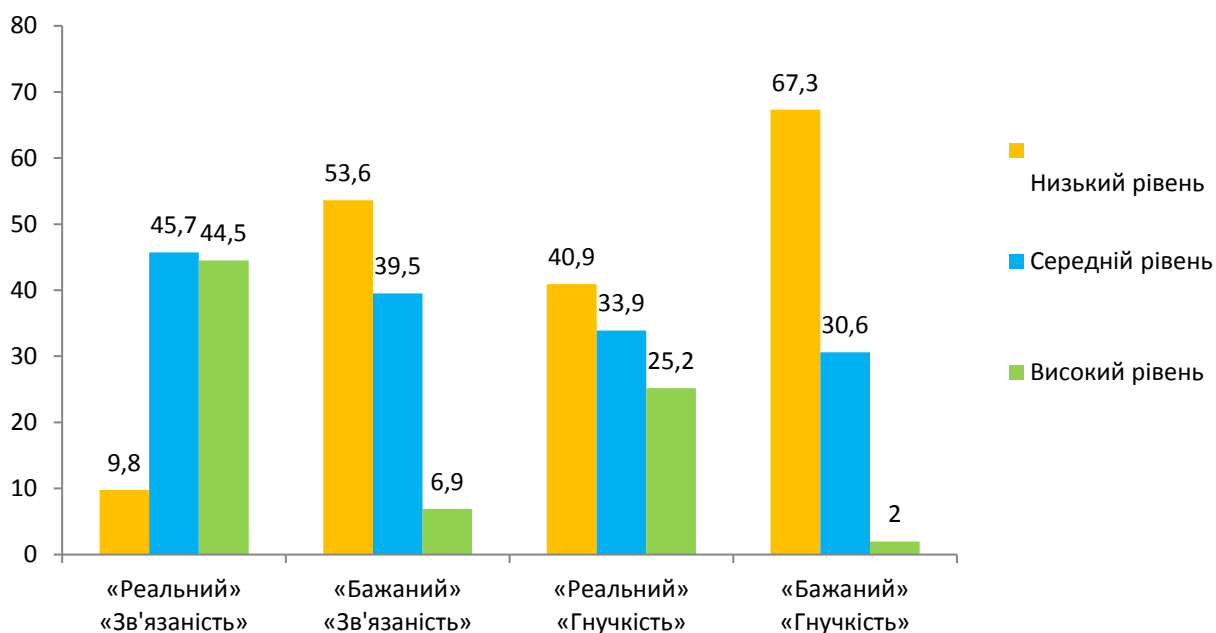


Рис. 1. Рівень розвитку «зв'язаності» та «гнучкості» «реального» та «бажаного» типу організаційної культури (у % від загальної кількості опитуваних)

Проаналізуємо насамперед взаємозв'язок рівня розвитку «реального» типу організаційної культури із проявами особистісного напруження педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів (табл. 5).

У результаті дослідження виявлено *статистично значущі зв'язки* «реального» типу організаційної культури із показниками ситуативної та особистісної тривожності педагогічних працівників

Відповідно до отриманих даних, на думку опитаних, є потреба педагогічних працівників в посиленні «закритого» типу організаційної культури, оскільки це має позитивну тенденцію щодо зниження рівнів ситуативної ($r_s=0,160^*$; $p<0,05$) та особистісної тривожності ($r_s=0,162^{**}$; $p<0,01$). Отримані дані в цілому, на наш погляд, говорять про те, що «реальна» «закритого» типу організаційна культура, однозначно *позитивно* впливає на зниження рівня ситуативної та особистісної тривожності педагогічних працівників.

Стосовно такого типу організаційної культури, як «випадкова», то статистично значущих зв'язків з рівнем ситуативної та особистісної тривожності не виявлено.

Однак, виявлено *позитивний* вплив «синхронного» типу організаційної культури на зниження рівня ситуативної тривожності ($r_s=0,175^{**}$; $p<0,01$).

Отже, можна припустити, що в умовах соціальної напруженості педагогічні працівники загальноосвітніх навчальних закладів потребують розвитку більш демократичних та творчих стосунків з всіма представниками навчального процесу.

Як факт можна оцінити те, що спостерігається *негативний* вплив «відкритого» типу організаційної культури ($r_s=-0,207^{**}$; $p<0,01$) на підвищення рівня особистісної тривожності педагогічних працівників. Можна припустити, що із за високого рівня особистісної тривожності знижується здатність педагогічних працівників адаптуватись до змін і нововведень в загальноосвітніх навчальних закладах.

Аналізуючи отримані дані, визначено, що такий показник організаційної культури, як «зв'язаність», не впливає на рівень ситуативної та особистісної тривожності.

Стосовно такого показника організаційної культури, як «гнучкість», визначено, що він негативно впливає на рівень ситуативної ($r_s=-0,155^*$; $p<0,05$) та особистісної ($r_s=-0,176^{**}$; $p<0,01$) тривожності.

Таблиця 5

Зв'язок «реального» типу організаційної культури із показниками особистісного напруження педагогічних працівників

	Закри- тість (реальна)	Випад- ковість (реальна)	Відкри- тість (реальна)	Синхрон- ність (реальна)	Гнучкість (реальна)	Зв'яза- ність (реальна)
Ситуативна тривожність	<u>0,160*</u>	-0,083	-0,047	<u>0,175**</u>	<u>-0,155*</u>	0,031
Особистісна тривожність	<u>0,162**</u>	-0,048	<u>-0,207**</u>	0,122	<u>-0,176**</u>	-0,069
Соціальна фрустрованість	<u>0,228**</u>	<u>-0,211**</u>	<u>-0,157*</u>	<u>0,204**</u>	<u>-0,238**</u>	0,055
Індекс життєвої задоволеності	-0,070	0,015	0,013	-0,043	0,042	-0,001
Інтерес до життя	0,114	-0,068	-0,081	0,017	-0,078	-0,026
Послідовність у досягненні цілей	-0,033	-0,022	-0,001	-0,048	0,012	-0,057
Узгодженість між поставленими та досягнутими цілями	-0,024	0,082	0,011	<u>-0,151*</u>	0,043	0,056
Позитивна оцінка себе та власних вчинків	-0,034	0,073	-0,022	-0,006	0,053	-0,078
Загальний фон настрою	-0,120	0,037	0,079	-0,096	0,118	-0,029

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

Суть виявлених зв'язків полягає в тому, що із підвищенням рівня вираженості «гнучкості» рівень вираженості ситуативної та особистісної тривожності підвищується.

Далі здійснено аналіз взаємозв'язку між рівнем розвитку «реального» типу організаційної культури із загальним показником соціальної фрустрованості педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Виявлено *статистично значущі зв'язки* (табл. 5), що із підвищенням рівня розвитку таких типів організаційної культури, як «закритість» ($r_s = 0,228^{**}$; $p < 0,01$) та «синхронність» ($r_s = 0,204^{**}$; $p < 0,01$), рівень вираженості загального показника соціальності фрустрованості педагогічних працівників знижується. Таким чином, можна говорити про те, що чим вище рівень розвитку даних типів організаційної культури, тим нижчою є вираженість загального показника соціальної фрустрованості персоналу освітніх організацій.

Окрім того, виявлено *негативний статистично значущий зв'язок* між загальним показником *соціальної фрустрованості* та такими типами організаційної культури як «випадковість» ($r_s = -0,211^{**}$; $p < 0,01$) та «гнучкість» ($r_s = -0,238^{**}$; $p < 0,01$). Сутність виявлених зв'язків полягає в тому, що з підвищенням рівня типів організаційної культури рівень вираженості соціальної фрустрованості педагогічних працівників підвищується. Це означає, що загальний показник соціальної фрустрованості педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів найбільш «чутливий» до рівня розвитку типів організаційної культури.

Далі здійсимо аналіз взаємозв'язку рівня розвитку «реального» типу організаційної культури із показниками індексу життєвого задоволення педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів.

У результаті дослідження виявлено лише окремі статистично значущі зв'язки. Як видно із *табл. 5*, спостерігається негативно значущий зв'язок між таким типом організаційної культури, як «синхронність», та показником індексу життєвого задоволення *узгодженість між поставленими та досягнутими цілями* ($r_s = -0,151^*$; $p < 0,05$). Сутність виявленого зв'язку полягає в тому, що зі зниженням рівня розвитку цього типу організаційної культури, підвищується показник індексу життєвого задоволення *узгодженість між поставленими та досягнутими цілями*.

Щодо взаємозв'язків «бажаного» типу організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів із проявами особистісного напруження педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів, то були отримані такі дані (*табл. 6*).

Таблиця 6

Зв'язок «бажаного» типу організаційної культури із показниками особистісного напруження педагогічних працівників

	Закри- тість (бажана)	Випадкові сть (бажана)	Відкритість (бажана)	Синхро нність (бажа на)	Гнучкість (бажана)	Зв'яза- ність (бажана)
Ситуативна тривожність	-0,039	0,014	0,052	-0,020	0,047	-0,044
Особистісна тривожність	-0,044	0,134*	-0,003	-0,020	0,071	-0,083
Соціальна фрустрованість	-0,107	-0,022	0,077	-0,051	0,148*	-0,006
Індекс життєвої задоволеності	0,047	0,036	-0,101	0,056	-0,111	-0,079
Інтерес до життя	0,088	0,012	-0,022	-0,010	-0,036	-0,046
Послідовність у досягненні цілей	-0,050	0,037	-0,053	0,108	-0,108	-0,022
Узгодженість між поставленими та досягнутими цілями	-0,009	0,052	-0,024	0,053	-0,084	-0,095
Позитивна оцінка себе та власних вчинків	0,084	0,031	-0,133*	0,156*	-0,179**	-0,120
Загальний фон настрою	0,027	-0,037	0,008	0,111	-0,049	-0,017

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

У результаті дослідження виявлено лише окремі статистично значущі зв'язки «бажаного» типу організаційної культури із показниками *ситуативної та особистісної тривожності* педагогічних працівників

Так, виявлено *позитивний статистично значущий зв'язок* між «випадковим» типом організаційної культури та рівнем особистісної тривожності ($r_s = 0,134^*$; $p < 0,05$). Суть

виявленого зв'язку полягає в тому, що із підвищенням рівня вираженості «випадкового» типу організаційної культури рівень вираженості особистісної тривожності знижується.

Це свідчить, на наш погляд, про підвищений інтерес і готовність педагогічних працівників до ефективного розвитку та досягання поставлених цілей.

Щодо взаємозв'язків «бажаного» типу організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів з загальним показником *соціальної фрустрованості* педагогічного працівників, то були отримані такі данні.

Виявлено *позитивний статистично значущий зв'язок* між показником «гнучкість» та загальним показником соціальної фрустрованості ($r_s=0,148^*$; $p<0,05$). Суть виявленого зв'язку полягає в тому, що із підвищенням рівня вираженості показника «гнучкість», рівень вираженості соціальної фрустрованості знижується.

Далі здійснимо аналіз взаємозв'язку між показниками *індексу життєвого задоволення* педагогічних працівників з рівнем розвитку «бажаного» типу організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

Відповідно до отриманих даних, на думку опитаних, є потреба педагогічних працівників в посиленні «синхронного» типу організаційної культури, оскільки констатовано *позитивний статистично значущий зв'язок* даного типу культури з таким показником, як позитивна оцінка себе та власних вчинків ($r_s=0,156^*$; $p<0,05$). Сутність виявленого зв'язку полягає в тому, що, посилюючи «синхронний» тип організаційної культури, рівень вираженості такого показника, як позитивна оцінка себе та власних вчинків педагогічних працівників, підвищується.

Стосовно такого типу організаційної культури, як «*відкритість*», то тут констатовано *негативний статистично значущий зв'язок* за таким показником, як *позитивна оцінка себе та власних вчинків* ($r_s=-0,133^*$; $p<0,05$).

І щодо такого показника організаційної культури, як «*гнучкість*», то виявлено *негативний статистично значущий зв'язок* з *позитивною оцінкою себе та власних вчинків* ($r_s=-0,179^{**}$; $p<0,01$).

Сутність виявлених зв'язків полягає в тому, що з підвищенням рівня розвитку таких типів організаційної культури, як «відкритість» та «гнучкість» рівень вираженості показника *індексу життєвого задоволення «позитивна оцінка себе та власних вчинків»* педагогічних працівників знижується.

Отже, врахування актуальних потреб педагогічних працівників закладів освіти щодо розвитку «бажаних» типів організаційної культури *може сприяти підвищенню показників індексу життєвого задоволення*.

Висновки. У результаті проведеного дослідження можна зробити такі висновки:

1. Значна частина педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів мають високі показники ситуативної та особистісної тривожності, соціальної фрустрованості.
2. Низький рівень індексу життєвої задоволеності мають більшість опитаних респондентів.
3. Такі типи організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів, як «закритий», «випадковий» та «синхронний», потребують посилення.
4. Низькі показники «організаційної гнучкості» виявили потребу опитаних в стабільності, порядку і передбачуваності в закладах освіти.
5. «Закритий» та «синхронний» тип організаційної культури мають позитивну тенденцію щодо зниження рівнів ситуативної та особистісної тривожності.
6. «Закритий» та «синхронний» тип організаційної культури мають позитивну тенденцію щодо зниження рівня вираженості загального показника соціальності фрустрованості педагогічних працівників.
7. Зі зниженням рівня розвитку «синхронного» типу організаційної культури підвищується показник індексу життєвого задоволення «узгодженість між поставленими та досягнутими цілями».

8. Врахування актуальних потреб педагогічних працівників щодо розвитку «бажаних» типів організаційної культури може сприяти підвищенню показників індексу життєвого задоволення.

9. Отже, організаційну культуру загальноосвітніх навчальних закладів можна розглядати як чинник зниження особистісного напруження педагогічних працівників.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо у розробці тренінгу «Технології зниження соціальної напруженості у персоналу закладів освіти».

Список використаних джерел

1. Бородкин Ф.М. Социальная напряженность и агрессия / Ф.М. Бородкин, Н.П. Володина // Мир России. – 1997. – № 4. – С. 107–150.
2. Ішук О. В. Організаційна культура вищого навчального закладу як чинник становлення професійної ідентичності студентів : автореф. ... канд. психол. наук : 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія / О. В. Ішук. – К. : Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2013. – 20 с.
3. 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). – 92 с.
4. Заїка І.В. Сутність та вплив соціального напруження на діяльність загальноосвітніх навчальних закладів / І.В. Заїка // Технології роботи психолога в організації : тези III Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (26–27 жовтня 2016 року, м. Запоріжжя). – Запорізький національний університет. – Запоріжжя : ЗНУ, 2015. – С. 22–24.
5. 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 / [за наук. ред. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки]. – К. : Логос, 2016. – № 2–3 (5–6). – С. 82–91.
6. Карамушка Л.М. Розуміння педагогічними працівниками сутності соціальної напруженості та її впливу на діяльність загальноосвітніх навчальних закладів / Л.М. Карамушка, І.В. Заїка // Актуальні проблеми психології : тези II Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології (28–30 травня 2015 року, м. Кам'янець-Подільський) / за наук.ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. – Кам'янець-Подільський : Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2015. – С. 11–12.
7. Карамушка Л.М. Соціальна фрустрованість освітнього персоналу: зв'язок зі складовими організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів / Л.М. Карамушка, І.В. Заїка // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2016.– Том I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 45. – С. 40–48.
8. Карамушка Л.М. Організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів: науково-методичний посібник / Л.М. Карамушка, А.М.Шевченко. – Біла Церква : КОІПОПК.- 2013. – 102 с.
9. Карамушка Л.М. «Прогресивні» та «консервативні» типи організаційної культури: порівняльний аналіз організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів традиційного та інноваційного типів / Л.М. Карамушка, А.М. Шевченко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України ; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. – Алчевськ : ЛАДО, 2014. – С. 15–20.
10. Карамушка Л.М. Рівень розвитку типів організаційної культури позашкільних навчальних закладів: зв'язок зі стилем керівництва управлінського персоналу / Л.М. Карамушка, В.А. Баранова // Організаційна психологія. Економічна психологія / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Ін-т психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. – № 1 (4). – С. 28–37.
11. Лагодзінська В.І. Взаємозв'язок розвитку креативного потенціалу освітніх організацій і типів організаційної культури / В.І. Лагодзінська // Актуальні проблеми розвитку організаційної та економічної психології в Україні : тези II Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології (Кам'янець-Подільський, 28–30 травня 2015 р.) / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. ; Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2015. – С. 38–39.
12. Липатов С.А. Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг : учебное пособие для вузов / под ред. Ю.М. Жукова / С.А. Липатов. – М. : Аспект Пресс, 2004. – С. 48–68.
13. Малкина-Пых И.Г. Психосоматика: Справочник практического психолога / И.Г. Малкина-Пых. – М. : Эксмо, 2009. – 102 с. 13.
14. Панина Н.В. Индекс жизненной удовлетворенности / Н.В. Панина Психология развития конкурентоспособной личности ; под ред. Л.М. Митиной. – М. : Изд-во Моск. психолого-социального ин-та, 2003. – С. 192–194.
15. Прихожан А.М. Психология тревожности / А.М. Прихожан. – СПб., 2009. – С. 97–103.
16. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури : монографія [Електронний ресурс] / Л. М. Карамушка, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л.М. Карамушки. – К. : Педагогічна думка, 2015. – 288 с. – Режим доступу : <http://lib.iitta.gov.ua/10087/>

17. Сняданко І. І. Соціально-психологічні умови формування організаційної культури промислового підприємства [Текст] : дис... канд. психол. наук : 19.00.05 / І. Сняданко ; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2007. – 333 с.
18. Рукавишников В.О. Социальная напряженность / В.О. Рукавишников // Диалог. – 1990. – № 8. – С. 6–11.
19. 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.
20. Фрустрация: Понятие и диагностика : учеб.-метод. пособие / [сост. Л.И. Дементий]. – Омск : Изд-во ОмГУ, 2004. – 68 с.
21. Ханин Ю. Стресс и тревога в спорте / Ю. Ханин. – М. : Физкультура и спорт, 2003. – 288 с.
22. Харрисон Р. Исследование различных типов организационной культуры // Культура организации : учебное пособие / Р. Харрисон, А.Н. Чаплина, Т.А. Вашко. – Красноярск : Красноярский коммерческий ин-т, 1996. – 164 с.
23. Чернобай П.Ф. Социальная напряженность / П.Ф. Чернобай // Социс. – 1992. – № 7. – С. 94–98.
24. Шевченко А.М. Організаційна культура інноваційних та традиційних загальноосвітніх навчальних закладів: теоретичний аспект / А.М. Шевченко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія. – К. : А.С.К., 2011. – Вип. 33. – С. 211–213.
25. 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, pp. 1–314.
26. Bollinger, D. Les differences des cultures organisatinelles / D. Bollinger, G. Hofstede. – P., 1987.
27. Cameron, K.S. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework / Kim S. Cameron, Robert E. Quinn. – Reading, Mass. : Addison-Wesley Prentice Hall, 1999. – XVIII. – 221 p.
28. Constantine, L.L. Fitting intervention to organizational paradigm // *Organization Development Journal*. – 1991, Sum, Vol. 9(2). – P. 41–50.
29. 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. – P. 134–143.
30. 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. – P. 344–346.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Borodkin F.M. Social'naja naprjazhennost' i agressija / F.M. Borodkin, N.P. Volodina // *Mir Rossii*. – 1997. – № 4. – S. 107–150.
2. Ishchuk O. V. Orhanizatsiina kultura vyshchoho navchalnogo zakladu yak chynnyk stanovlennia profesiinoi identychnosti studentiv : avtoref. ... kand. psykhol. nauk : 19.00.10 – orhanizatsiina psykholohiia; eko-no-mich-na psykholohiia / O. V. Ishchuk. – K. : In-t psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2013. – 20 s.
3. Zaika I.V. Vzaiemozviazok sotsialnoi frustrovanosti osvitnogo personalu z orhanizatsiino-profesiinymy ta sotsialno-demohrafichnymy chynnykamy / I.V. Zaika // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia : naukovyi zhurnal Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy ta UAOPPP / [za nauk za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky]. – 2016.– №4(7). – 92 s.
4. Zaika I.V. Sutnist ta vplyv sotsialnogo napruzhenia na diialnist zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv / I.V. Zaika // Tekhnologii roboty psykholoha v orhanizatsii : tezy III Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii studentiv, aspirantiv ta molodykh vchenykh (26–27 zhovtnia 2016 roku, m. Zaporizhzhia). – Zaporizkyi natsionalnyi universytet. – Zaporizhzhia : ZNU, 2015. – S. 22–24.
5. Karamushka L.M. Sotsialna frustrovanist osvitnogo personalu: zviazok iz typamy orhanizatsiinoi kultury zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv / L.M. Karamushka, I.V. Zaika // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / [za nauk. red. S.D. Maksymenka ta L.M. Karamushky]. – K. : Lohos, 2016. – № 2–3 (5–6). – S. 82–91.
6. Karamushka L.M. Rozuminnia pedahohichnymy pratsivnykamy sutnosti sotsialnoi napruzhenosti ta yii vplyvu na diialnist zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv / L.M. Karamushka, I.V. Zaika // Aktualni problemy psykholohii : tezy II Vseukrainskoho konhresu z orhanizatsiinoi ta ekonomichnoi psykholohii (28–30 travnia 2015 roku, m. Kamianets-Podilskyi) / za nauk.red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. – Kamianets-Podilskyi : Kamianets-Podilskyi natsionalnyi universytet imeni Ivana Ohienka, 2015. – S. 11–12.
7. Karamushka L.M. Sotsialna frustrovanist osvitnogo personalu: zviazok zi skladovymy orhanizatsiinoi kultury zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv / L.M. Karamushka, I.V. Zaika // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats In-tu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – 2016.– Tom I : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. – Vyp. 45. – С. 40–48.
8. Karamushka L.M. Orhanizatsiina kultura zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv:naukovo-metodychnyi posibnyk / L.M. Karamushka, A.M.Shevchenko. – Bila Tserkva : KOIPOPК.- 2013. – 102 s.
9. Karamushka L.M. «Prohresyvni» ta «konservatyvni» typy orhanizatsiinoi kultury: porivnialnyi analiz orhanizatsiinoi kultury zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv tradytsiinoho ta innovatsiinoho typiv / L.M. Karamushka, A.M. Shevchenko // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy ; za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. – Alchevsk : LADO, 2014. – S. 15–20.
10. Karamushka L.M. Riven rozvytku typiv orhanizatsiinoi kultury pozashkilnykh navchalnykh zakladiv: zviazok zi stylem kerivnytstva upravlinskogo personalu / L.M. Karamushka, V.A. Baranova // Orhanizatsiina psykholohiia.

- Ekonomichna psykholohiia / za nauk. red. S.D. Mak-symenka, L.M. Karamushky. – K. : In-t psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2016. – № 1 (4). – S. 28–37.
11. Lahodzinska V.I. Vzaiemozviazok rozvytku kreatyvnoho potentsialu osvितnikh orhanizatsii i typiv orhanizatsiinoi kultury / V.I. Lahodzinska // Aktualni problemy rozvytku orhanizatsiinoi ta ekonomichnoi psykholohii v Ukraini : tezy II Vseukrainskoho konhresu z orhanizatsiinoi ta eko-nomichnoi psykholohii (Kamianets-Podilskyi, 28–30 travnia 2015 r.) / za nauk. red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. ; Kamianets-Podilskyi natsionalnyi universytet imeni Ivana Ohienka, 2015. – S. 38–39.
 12. Lipatov S.A. Metody prakticheskoy social'noj psihologii: Diagnostika. Konsul'tirovanie. Trening : uchebnoe posobie dlja vuzov / pod red. Ju.M. Zhukova / S.A. Lipatov. – M. : Aspekt Press, 2004. – S. 48–68.
 13. Malkina-Pyh I.G. Psihosomatika: Spravochnik prakticheskogo psihologa / I.G. Malkina-Pyh. – M. : Jeksmo, 2009. – 102 s. 13.
 14. Panina N.V. Indeks zhiznennoj udovletvorennosti / N.V. Panina Psihologija razvitija konkurentosposobnoj lichnosti ; pod red. L.M. Mitinoy. – M. : Izd-vo Mosk. psihologo-social'nogo in-ta, 2003. – S. 192–194.
 15. Prihozhan A.M. Psihologija trevozhnosti / A.M. Prihozhan. – SPb., 2009. – S. 97–103.
 16. Psykholohichni determinanty rozvytku orhanizatsiinoi kultury : monohrafiia [Elektronnyi resurs] / L. M. Karamushka, O.V. Kredentser, K.V. Tereshchenko [ta in.] ; za red. L.M. Karamushky. – K. : Pedahohichna dumka, 2015. – 288 s. – Rezhym dostupu : <http://lib.iitta.gov.ua/10087/>
 17. Sniadanko I.I. Sotsialno-psykholohichni umovy formuvannia orhani-za-tsiinoi kultury promysloвого pidprijemstva [Tekst] : dys... kand. psykol. nauk : 19.00.05 / I.I. Sniadanko ; In-t psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy. – K., 2007. – 333 s.
 18. Rukavishnikov V.O. Social'naja naprjazhennost' / V.O. Rukavishnikov // Dialog. – 1990. – № 8. – S. 6–11.
 19. 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.
 20. Frustracija: Ponjatie i diagnostika : ucheb.-metod. posobie / [sost. L.I. Dementij]. – Omsk : Izd-vo OmGU, 2004. – 68 s.
 21. Hanin Ju. Stress i trevoga v sporte / Ju. Hanin. – M. : Fizkul'tura i sport, 2003. – 288 s.
 22. Harrison R. Issledovanie razlichnyh tipov organizacionnoj kul'tury // Kul'tura organizacii : uchebnoe posobie / R. Harrison, A.N. Chaplina, T.A. Vashko. – Krasnojarsk : Krasnojarskij kommercheskij in-t, 1996. – 164 s.
 23. Chernobaj P.F. Social'naja naprjazhennost' / P.F. Chernobaj // Socis. – 1992. – № 7. – S. 94–98.
 24. Shevchenko A.M. Orhanizatsiina kultura innovatsiinykh ta tradytsiinykh zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv: teoretychnyi aspekt / A.M. Shevchenko // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. pr. In- tu psykholohii imeni H.S.Kostiuka NAPN Ukrainy. – T. I : Orhanizatsiina psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. – K. : A.S.K., 2011. – Vyp. 33. – S. 211–213.
 25. 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, pr. 1–314.
 26. Bollinger, D. Les differences des cultures organisatinelles / D. Bollinger, G. Hofstede. – P., 1987.
 27. Cameron, K.S. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework / Kim S. Cameron, Robert E. Quinn. – Reading, Mass. : Addison-Wesley Prentice Hall, 1999. – XVIII. – 221 p.
 28. Constantine, L.L. Fitting intervention to organizational paradigm // Organization Development Journal. – 1991, Sum, Vol. 9(2). – P. 41–50.
 29. 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. – P. 134–143.
 30. 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. – P. 344–346.

Zaika, I.V. Relationship between the levels of development of real and desirable organizational cultures and secondary educational institution teaching staff's personal tension. The article presents the results of empirical research on the effects of social tension on teaching staff's work in secondary educational institutions. One of its manifestations is personal tension. Social tension can be manifested through personal tension, which includes anxiety, frustration and life dissatisfaction.

Secondary educational institution teaching staff was found to have high-level personal tension (situational and personal anxiety, social frustration) and low scores on all measures of life satisfaction index, which suggests the respondents' general dissatisfaction with their life.

The analysis of the levels of the real and desired organizational cultures showed that accidental and synchronous organizational cultures were underdeveloped in secondary educational institutions. The closed and synchronous organizational cultures had statistically significant relationships with low teaching staff's situational and personal anxiety and social frustration index. The accidental organizational culture and organizational flexibility had negative statistically significant relationships with teaching staff's social frustration. Low scores on organizational flexibility revealed the teaching staff's needs of work stability and

predictability. It was also found that as the level of synchronous organizational culture decreased, such measure of the life satisfaction index as 'consistency between the set and achieved goals' increased.

Knowledge of teaching staff's needs relevant to the desired organizational cultures can help increase teaching staff's life satisfaction index. This, in our opinion, suggests that secondary educational institution organizational culture is a teaching staff's personal stress factor.

Key words: *general educational institutions; teaching staff; social tension; personal tension; situational anxiety; personal anxiety; social frustration; life satisfaction index; organizational culture; organizational culture types.*

Відомості про авторів

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

Zaika, Inna Vyacheslavivna, 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 2 квітня 2018 р.
Рецензовано 12 квітня 2018 р.
Прийнято 16 квітня 2018 р.

УДК 316.647.5:005.32:373

Карамушка Л.М.

ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА «ПСИХОЛОГІЯ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ В ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЯХ НА РІВНІ ВЗАЄМОДІЇ ПЕРСОНАЛУ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ІНДИВІДУАЛЬНО-ОСОБИСТІСНОМУ РІВНІ»: ЗМІСТ, СТРУКТУРА ТА ОСНОВНІ ІНТЕРАКТИВНІ ТЕХНІКИ

Карамушка Л.М. Тренінгова програма «Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації та індивідуально-особистісному рівні»: зміст, структура та основні інтерактивні техніки. У статті детально охарактеризовано тренінгову програму «Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації і індивідуально-особистісному рівні». Розкрито мету, основні завдання та обсяг тренінгової програми. Детально описано три тренінгові сесії («Сутність соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації та причини її виникнення»; «Основні види соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації»; «Особливості соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні»), які входять до структури тренінгової програми. Описано організаційно-спрямовуючі та змістовно-сміслові інтерактивні техніки, які розкривають зміст тренінгових сесій.

Ключові слова: *освітні організації; соціальна напруженість; види соціальної напруженості в освітніх організаціях; соціальна напруженість на рівні взаємодії персоналу та організації; соціальна напруженість на індивідуально-особистісному рівні; тренінгова програма; структура тренінгової програми; тренінгові сесії; інтерактивні техніки.*

Карамушка Л.М. Тренінговая программа «Психология социальной напряженности в образовательных организациях на уровне взаимодействия персонала и организации и индивидуально-личностном уровне»: содержание, структура и основные интерактивные техники. В статье подробно охарактеризована тренинговая программа «Психология социальной напряженности в образовательных организациях на уровне взаимодействия персонала и организации и индивидуально-личностном уровне». Раскрыты цель, задачи и объем тренинговой программы.