

Ковровський Юрій Григорович, кандидат психологічних наук, начальник науково-дослідного відділу Інституту державного управління у сфері соціального захисту, м. Київ, Україна.

Kovrovsky, Yurii Hryhorovych, PhD, Head, Research Department of the Institute of Public Administration in the Sphere of Civil Protection, Kyiv, Ukraine.

E-mail: kovrovskiy@ukr.net

Отримано 2 квітня 2018 р.
Рецензовано 12 квітня 2018 р.
Прийнято 16 квітня 2018 р.

УДК 316.647.5:005.32:373

**Karamushka, L.M., Tereschenko, K.V., Kredentser, O.V.,
Lagodzinska, V.I., Kovalchuk, O.S., Ivkin, V.M.**

ORGANIZATIONAL AND PSYCHOLOGICAL FACTORS IN THE DEVELOPMENT OF SOCIAL TENSION IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS AND CONDITIONS FOR ITS OVERCOMING.

Karamushka, L.M., Tereschenko, K.V., Kredentser, O.V., Lagodzinska, V.I., Kovalchuk, O.S., Ivkin, V.M. Organizational and psychological factors in the development of social tension in educational organizations and conditions for its overcoming. The article presents an analysis of organizational and psychological factors of the development of and conditions for overcoming social tension in educational organizations. It has been shown that the leading factors in the development of social tension in educational organizations include the lack of teaching staff's work and professional development motivation, the urgency of work tasks and the economic crisis in the country. It has been found that the teaching staff are aware of the importance of and their role in the timely identification of the problems that cause social tension in the organization. However, there is a certain imbalance between the teaching staff's awareness of the significance of the problems identification and the problems solution, as well as between the roles of the teaching staff and an expert group in these processes.

Key words: social tension, social tension in the organization, educational organizations, organizational and psychological factors in the development of social tension in the organization, conditions for overcoming social tension in the organization.

Карамушка Л.Н., Терещенко К.В., Креденцер О.В., Лагодзинская В.И., Ковальчук А.С., Ивкин В.Н. Организационно-психологические факторы возникновения и условия преодоления социальной напряженности в образовательных организациях. В статье представлен анализ организационно-психологических факторов возникновения и условий преодоления социальной напряженности в образовательных организациях. Показано, что наиболее выраженными факторами являются отсутствие мотивации к выполнению профессиональных задач и повышения уровня квалификации, срочность задач и экономический кризис в стране. Установлено, что персонал образовательных организаций достаточно адекватно понимает значимость своевременной диагностики проблемы, которая вызывает ситуацию социального напряжения в организации, привлечение к идентификации проблемы образовательного персонала и информационного обеспечения данного процесса. Однако, при этом наблюдается определенная диспропорция между осознанием образовательным персоналом значимости этапа диагностики и значимости также этапа решения проблемы (преодоление СНВ), а также между привлечением всего персонала к анализу проблемы и привлечением к этому процессу также группы экспертов или специальных команд.

Ключевые слова: *социальная напряженность, социальная напряженность в организации, образовательные организации, организационно-психологические факторы возникновения социальной напряженности в организации, условия преодоления социальной напряженности в организации.*

Introduction. Unfortunately, the integration of Ukraine into the European space increases social tension, which manifests itself both in the society and organizations, and at the personal level. Therefore, there is an urgent need for finding out psychological conditions for overcoming and preventing social tension. This problem is of special importance for educational organizations in the context of building a new Ukrainian school.

Analysis of the latest research and publications. Among the Ukrainian researchers, who have studied the problem of social tension, B. Belie [1], A.F. Bondarenko [2], V.O. Vasyutinsky [5], S.M. Vakulenko [3], E.O. Klunenko [5], M.M. Slusarevsky [9], O.S. Froter [10] and O.V. Cherniavska [11] have made a considerable contribution to the understanding of this phenomenon. At the same time insufficient attention has been paid to the study of organizational and psychological factors in the development of social tension in educational organizations and the conditions for its overcoming.

Aim: to find out the organizational and psychological factors in the development of social tension in educational organizations and the conditions for its prevention and overcoming.

Research objectives:

1. To analyze the organizational and psychological factors in the development of social tension in educational organizations;
2. To determine the conditions for preventing and overcoming social tension in educational organizations.

Main results and discussion. The study was done on the sample of 508 comprehensive school headteachers and staff in the Central region of Ukraine in 2017 using the *Social Tension in Educational Organizations* questionnaire (Karamushka, 2017).

1. The organizational and psychological factors in the development of social tension in educational organizations

The analysis of the respondents' answers relating to the educational organization social tension factors is given in Table 1. As can be seen from the table, the largest number of the respondents (67%) noted low work and professional development motivation as the key factor in the development of social tension in their educational organizations. This factor, according to our classification, belongs to the teaching staff's work characteristics. The problem of work and professional development motivation, which is of great importance to the Ukrainian system of education, is due to low teachers' salaries and social status as well as poor working conditions. The education reform, which is underway in Ukraine, increases the role of teachers' work motivation. Given this, poor attention to the development of teachers' work motivation can increase social tension in educational organizations [4; 6].

Besides the work and professional development motivation, the factors that are relevant to staff's work include teaching staff's unpreparedness to perform work tasks (29.2%), low creativity (15.0%) and low enterprise culture (13.0%). However, these factors are closely linked to low work and professional development motivation as its possible consequences.

The next group of factors includes the factors relevant to the work content: work task urgency (64.4%), work task novelty (42.1%), work task complexity (37.8%) and work task ambiguity (13.3%). As practice shows, most of the tasks faced by teaching staff are urgent, innovative and complex, which often creates stress in their work. This, in our opinion, results from the intensive education reform, complex hierarchy of the educational system, poorly organized external and internal communications in educational organizations, poor headteachers' managerial competences and low teaching staff's readiness for change, etc. Thus, it suggests that teacher training should focus on solving these problems.

Table 1

Organizational and psychological factors in the development of social tension in educational organizations (% of respondents)

Factors	%
Factors relevant to teacher work characteristics:	
Low work and professional development motivation	67.0
Unpreparedness to perform work tasks	29.2
Low creativity	15.0
Low enterprise culture	13.0
Factors relevant to work content:	
Work task urgency	64.4
Work task novelty	42.1
Work task complexity	37.8
Work task ambiguity	13.3
Factors relevant to the situation in the country:	
Economic crisis in the country	63.5
Armed conflict in the country	35.2
Internal migration	9.4
European integration and international cooperation	7.3
Factors relevant to staff interaction:	
Personal rivalry	44.2
Low staff tolerance	41.8
Weak organizational culture	21.6
Departmental rivalry	10.7
Factors relevant to headteachers' management style:	
Poor decision-making skills	35.2
Ineffective management style	33.5
Low creativity	27.0
Low tolerance	20.2
Low enterprise culture	15.0
Factors relevant to organizational change making:	
Change in work organization	27.5
Staff reduction	25.8
Change in management team	24.5
New administration	17.2
Change in organizational structure	14.0

The two thirds of the respondents (63.5%) also noted the economic crisis in the country, which belongs to the group of factors relevant to the situation in the country faced by Ukrainian organizations. Undoubtedly, the economic problems of recent years (reduced education budget, staff reductions, poor training facilities, low salaries, etc.) have increased social tension in educational organizations, therefore, in our opinion, it is important for educational organizations to adapt to new difficult economic conditions and increase competitiveness at the market.

In addition, almost every third respondent (35.2%) noted the armed conflict in the country as a social tension factor with very few respondents noting internal migrants and the European integration and international cooperation as their organization social tension factors (9.4% and 7.3% respectively). In our opinion, these figures would be much higher if the survey was conducted at the beginning of the hostilities in the East of Ukraine, because now the population has somehow adapted to the war.

The next groups of factors included (1) the factors relevant to the staff interaction in the organization: personal rivalry (44.2%), low staff tolerance (41.8%), weak organizational culture (21.6%) and departmental rivalry (10.7%) and (2) the factors relevant to headteachers' management

style: their poor decision-making skills (35.2%), ineffective management style (33.5%), low creativity (27.0%), low tolerance (20.2%) and low enterprise culture (15.0%).

Being purely psychological and significant in the opinion of almost every second respondent, these factors should be taken into account by organizational psychologists when training teachers to work under social tension.

The last group of organizational social tension factors is relevant to organizational change making: changes in work organization (27.5%), staff reduction (25.8%), changes in management team (24.5%), new administration (17.2%) and changes in organizational structure (14.0%). These findings should also be taken advantage of when making changes in educational organizations in order to prevent social tensions. This is especially true in the context of the education reform in Ukraine.

2. Conditions for preventing and overcoming social tension in Ukrainian educational organizations

As can be seen from Table 2, most respondents (almost every second one), named the conditions that were relevant to the identification of the problems that caused tension in the organization: staff involvement in the problems discussion and resolution (55.8%) and timely identification of the problems that caused tension in the organization (55.3%).

33.3% of the respondents noted giving objective information about the problem to the teaching staff as a condition for organizational tension prevention and overcoming.

Table 2

Conditions for preventing and overcoming social tension in Ukrainian educational organizations (% of respondents)

Conditions for preventing and overcoming social tension in Ukrainian educational organizations	%
Staff involvement in problems discussion and resolution	55.8
Timely identification of problems that cause tension in organization	55.3
Giving objective information about problems to teaching staff	33.3
Involvement of experts in problems resolution	14.4
Development and implementation of problems analysis and resolution plan, etc.	14.1
Use of partnership strategies by tension participants	11.5
Creation of task teams to analyze and resolve tense situations	10.7

Fewer respondents noted involvement of experts in problems resolution (14.4%) and creation of task teams to analyze and resolve tense situations (10.7%) as conditions for organizational social tension prevention and overcoming. It suggests that the collegial analysis of organizational social tension is four-to-five times as popular as the involvement of a narrow team of specialists, even highly skilled.

Approximately the same number of the respondents named the development and implementation of problems analysis and resolution plan (14.1%) and use of partnership strategies by tension participants (11.5%) as the conditions for tension prevention and overcoming in organizations.

Thus, it can be concluded that teaching staff adequately understand the importance of timely identification (with their direct participation) of the problems, which cause social tension in the organization, and information support for this process. At the same time, there is a certain imbalance in the respondents' understanding of the significance of problems identification and problems resolution, as well as in the teaching staff's and experts' involvement in this process. This, in our opinion, can negatively affect problems resolution that cause social tension in educational organizations.

Thus, teaching staff's awareness of all stages of the process of social tension prevention and overcoming in educational organizations, as well as the important roles of this process participants can increase the effectiveness of social tension prevention and overcoming. As social tension experts can be used school psychologists who, with the help of special methods and instruments, can provide objective assessment of the problems that cause social tension in the organization and make recommendations for its reduction.

Conclusions:

1. The survey found that work and professional development motivation, work task urgency and the economic crisis in the country were believed to be the leading factors behind social tension in educational organizations in Ukraine. The second most important factors included teaching staff's rivalry, low teaching staff and administration's tolerance, poor headteachers' decision-making skills and the armed conflict in the country. And the least important factors included low teaching staff and headteachers' creativity, weak organizational culture and changes in educational organizations.

2. Regarding the conditions for the social tension prevention and overcoming in educational organizations, it was found that the teaching staff understood the importance of timely identification of the problems that caused situations of social tension in the organization and the importance of teaching staff's involvement in identifying the problems as well as the objective information about this process. However, there was a certain imbalance between the teaching staff's understanding of the importance of the problems identification and the problems resolution phases, as well as between the teaching staff's and experts' involvement in the analysis of the problems.

3. The obtained findings can be helpful for educational organization administration and psychologists for preventing and overcoming social tension in educational organizations.

References

1. Белай В. Дослідження соціальної напруженості як передумови виникнення кризових явищ / В. Белай // Теорія та практика державного управління. – Вип. 3 (38). – 2012. – С. 27–34.
2. Бондаренко А.Ф. Социально-психологическая напряжённость на предприятии: к проблеме измерения [Текст] / А.Ф. Бондаренко // Психологический журнал. – № 3. – 1993. – С. 103–110.
3. Вакуленко С.М. Соціальна напруженість на підприємствах: результати апробації типової методики експертизи стану соціально-трудових відносин / С.М. Вакуленко, О.В. Чернявська, Т.В. Яковенко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/natural/vkhnu/Soc_dos/2009_844/articles/Chernjavskaja.pdf
4. Горбань Г.О. Особливості психологічного супроводу учителя нової української школи / Г.О. Горбань // Психологічна культура вчителя в контексті викликів сучасності : збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (м. Тернопіль, Україна, 5–6 квітня 2017 року) / [укладачі : В.С. Кавецький, А.В. Вихрущ, О.Я. Жизномірська, Т. Г. Дідух]. – Тернопіль : СМП “Тайп”, 2017. – С. 81–83.
5. Клюєнко Е.О. Діагностика соціальної напруженості : дис. ... канд. соц. наук : 22.00.03 / Е.О. Клюєнко ; Інститут соціології Національної академії наук України. – К., 1998. – 250 с.
6. Психологічна культура вчителя в контексті викликів сучасності : збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (м. Тернопіль, Україна, 5–6 квітня 2017 року) / [укладачі : В.С. Кавецький, А.В. Вихрущ, О.Я. Жизномірська, Т. Г. Дідух]. – Тернопіль : СМП “Тайп”, 2017. – 318 с.
7. Психологія масової політичної свідомості та поведінки / [відп. ред. В.О. Васютинський]. – К. : Вид-во "ДОК-К", 1997.
8. Семикіна М.В. Напруженість соціально-трудових відносин як гальмо економічного зростання регіону [Текст] / М.В. Семикіна // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, 2012. – Вип. 22 (1). – С. 96–103.
9. 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.
10. Фротер О.С. Особливості прояву соціальної напруженості в діяльності аграрних підприємств / О.С. Фротер // Агросвіт. – 2013. – № 20. – С. 62–66.
11. Чернявська О.В. Механізм впливу соціальних змін на соціальну напруженість в сучасній Україні (на прикладі мегаполісу) : дис. ... канд. соц. наук : 22.00.07 / О.В. Чернявська ; Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна. – Харків, 2001. – 240 с.

References

1. Bielai V. Doslidzhennia sotsialnoi napruzenosti yak peredumovy vynyknennia kryzovykh yavyshev / V. Bielai // Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia. – Vyp. 3 (38). – 2012. – S. 27–34.
2. Bondarenko A.F. Social'no-psihologicheskaja naprjazhonnost' na predpriatii: k probleme izmerenija [Tekst] / A.F. Bondarenko // Psihologicheskij zhurnal. – № 3. – 1993. – S. 103–110.
3. Vakulenko S.M. Sotsialna napruzenist na pidpriemstvakh: rezultaty aprobatsii typovoi metodyky ekspertyzy stanu sotsialno-trudovykh vidnosyn / S.M. Vakulenko, O.V. Cherniavska, T.V. Yakovenko [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/natural/vkhnu/Soc_dos/2009_844/articles/Chernjavskaja.pdf
4. Horban H.O. Osoblyvosti psykhologichnoho suprovodu uchytelia novoi ukrainskoi shkoly / H.O. Horban // Psykhologichna kultura vchytelia v konteksti vyklykiv suchasnosti : zbirnyk materialiv Vseukrainskoi naukovy-

- praktychnoi konferentsii z mizhnarodnoiu uchastiu (m. Ternopil, Ukraina, 5–6 kvitnia 2017 roku) / [ukladachi : V.Ie. Kavetskyi, A.V. Vykhruhshch, O.Ia. Zhyznomirska, T. H. Didukh]. – Ternopil : SMP “Taip”, 2017. – С. 81–83.
5. Kliuienko E.O. Diagnostyka sotsialnoi napruzhenosti : dys. ...kand. sots. nauk : 22.00.03 / E.O. Kliuienko ; Instytut sotsiologii Natsionalnoi akademii nauk Ukrainy. – K., 1998. – 250 s.
6. Psykholohichna kultura vchytelia v konteksti vyklykiv suchasnosti : zbirnyk materialiv Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii z mizhnarodnoiu uchastiu (m. Ternopil, Ukraina, 5–6 kvitnia 2017 roku) / [ukladachi : V.Ie. Kavetskyi, A.V. Vykhruhshch, O.Ia. Zhyznomirska, T. H. Didukh]. – Ternopil : SMP “Taip”, 2017. – 318 s.
7. Psykholohiia masovoi politychnoi svidomosti ta povedinky / [vidp. red. V.O. Vasiutynskyi]. – K. : Vyd-vo "DOK-K", 1997.
8. Semykina M.V. Napruzhenist sotsialno-trudovykh vidnosyn yak halmo ekonomichnoho zrostannia rehionu [Tekst] / M.V. Semykina // Naukovi pratsi Kirovohradskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky, 2012. – Упр. 22 (1). – С. 96–103.
9. Sliusarevskyi M. Sotsialna napruzhenist: teoretychna model neobkhidnykh i dostatnikh pokaznykiv / M. Sliusarevskyi // Naukovi studii iz sotsialnoi ta politychnoi psykholohii. – 2002. – № 5(8). – С. 24–34.
10. Froter O.S. Ooblyvosti proiavu sotsialnoi napruzhenosti v diialnosti ahrarykh pidpriemstv / O.S. Froter // Ahrosvit. – 2013. – № 20. – С. 62–66.
11. Cherniavska O.V. Mekhanizm vplyvu sotsialnykh zmin na sotsialnu napruzhenist v suchasni Ukraini (na prykladi mehapolisu) : dys... kand. sots. nauk : 22.00.07 / O.V. Cherniavska ; Kharkivskyi natsionalnyi universytet imeni V.N. Karazina. – Kharkiv, 2001. – 240 s.

Карамушка Л.М., Терещенко К.В., Креденцер О.В., Лагодзінська В.І., Ковальчук О.С., Івкін В.М. Організаційно-психологічні чинники виникнення та умови подолання соціальної напруженості в освітніх організаціях. У статті представлено аналіз організаційно-психологічних чинників виникнення та умов подолання соціальної напруженості в освітніх організаціях. Показано, що найбільш вираженими чинниками є відсутність мотивації до виконання професійних завдань та підвищення рівня кваліфікації, терміновість завдань та економічна криза в країні. Встановлено, що персонал освітніх організацій достатньо адекватно розуміє значущість своєчасної діагностики проблеми, яка викликає ситуацію соціального напруження в організації, залучення до ідентифікації проблеми освітнього персоналу та інформаційного забезпечення даного процесу. Однак, при цьому спостерігається певна диспропорція між усвідомленням освітнім персоналом значущості етапу діагностики та значущості також етапу розв'язання проблеми (подолання СНО), а також між залученням всього персоналу до аналізу проблеми і залученням до цього процесу також групи експертів або спеціальних команд.

Ключові слова: соціальна напруженість, соціальна напруженість в організації, освітні організації, організаційно-психологічні чинники виникнення соціальної напруженості в організації, умови подолання соціальної напруженості в організації.

Відомості про авторів

Карамушка Людмила Миколаївна, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Karamushka, Liudmila Mykolaivna, corresponding member of the 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

Креденцер Оксана Валеріївна, кандидат психологічних наук, доцент, провідний науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Kredentser, Oksana Valeriivna, PhD, Assoc. Prof., leading researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: okred278@gmail.com

Терещенко Кіра Володимирівна, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Tereshchenko, Kira Volodymyrivna, PhD, senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: kteresh75@gmail.com

Лагодзінська Валентина Іванівна, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Lahodzinska, Valentyna Ivanivna, PhD, senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: vlagoda@ukr.net

Ковальчук Олександр Сергійович, науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Kovalchuk, Olexandr Serhiiiovych, researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: kovalchuk_a_c@email.ua

Івкін Володимир Миколайович, кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Ivkin, Volodymyr Mykolaiovych, PhD, Assoc. Prof., senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: vivushka808@gmail.com

Отримано 18 червня 2018 р.
Рецензовано 25 червня 2018 р.
Прийнято 26 червня 2018 р.

УДК 159.944

Лисенко О.Г.

РІВЕНЬ ВИЯВУ ГОСТРОГО ТА ХРОНІЧНОГО ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ В ПЕРСОНАЛУ ШВИДКОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ: ЗВ'ЯЗОК З МІСЦЕМ РОЗТАШУВАННЯ ТА НАПРЯМОМ ДІЯЛЬНОСТІ МЕДИЧНОГО ЗАКЛАДУ

Лисенко О.Г. Рівень вияву гострого та хронічного професійного стресу в персоналу швидкої медичної допомоги: зв'язок з місцем розташування та напрямом діяльності медичного закладу. В статті на основі емпіричного дослідження проаналізовано рівень вияву гострого професійного стресу та рівень вияву хронічного професійного стресу в персоналу швидкої медичної допомоги. Встановлено наявність зв'язку між рівнем вияву гострого професійного стресу в персоналу швидкої медичної допомоги та організаційними чинниками (місцем розташування та напрямком діяльності медичного закладу). Також виявлено зв'язок між рівнем вияву хронічного професійного стресу в персоналу швидкої медичної допомоги та організаційними чинниками (місцем розташування та напрямком діяльності медичного закладу). Доведено, що організаційні чинники (місце розташування медичного закладу, напрямок діяльності медичного закладу) впливають на рівень вияву гострого та хронічного стресу як за загальними показниками, так і за окремими складовими.

Ключові слова: персонал швидкої медичної допомоги, гострий професійний стрес, хронічний професійний стрес, складові гострого професійного стресу, складові хронічного професійного стресу, діагностико-превентивна система ДДКС, організаційні чинники стресу, місце розташування медичного закладу, напрямок діяльності медичного закладу.