

*Keywords:* Perfectionism personality, model of personality, types of perfectionism personality, diagnostic tools to explore perfectionism personality.

#### Відомості про авторів

**Карамушка Людмила Миколаївна**, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора з науково-організаційної роботи та міжнародних наукових зв'язків Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

**Karamushka, Liudmyla Mykolaivna**, corresponding member, NAES of Ukraine, Dr. of Psychology, Professor, Deputy Director on scientific and organizational work and international relations of G.S. Kostyuk Institute of Psychology of NAES of Ukraine, Head of Laboratory of Organizational and Social Psychology of G. S. Kostyuk Institute of Psychology of NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

**Грубі Тамара Валеріївна**, кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології освіти Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, м. Кам'янець-Подільський, Україна.

**Grubi Tamara Valeriyivna**, PhD in Psychology, Senior Lecturer of Department of Psychology of Education, Ivan Ohienko Kamianets-Podilskyj National University, Kamianets-Podilskyj, Ukraine.

E-mail: tamara-grubi@mail.ru

УДК 316.647.5:005.32:373

*Карамушка Л.М., Заїка І.В.*

### СОЦІАЛЬНА ФРУСТРОВАНІСТЬ ОСВІТНЬОГО ПЕРСОНАЛУ: ЗВ'ЯЗОК ЗІ СКЛАДОВИМИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЮ КУЛЬТУРОЮ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

**Карамушка Л.М., Заїка І.В. Соціальна фрустрованість освітнього персоналу: зв'язок зі складовими організаційною культурою загальноосвітніх навчальних закладів.** У статті на основі емпіричного дослідження констатовано високий рівень вираженості соціальної фрустрованості освітнього персоналу загальноосвітніх навчальних закладів, насамперед, у сфері професійної життєдіяльності. Показано недостатній рівень розвитку в загальноосвітніх навчальних закладах такої складової організаційної культури, як «робота». Виявлено негативний статистично значущий зв'язок між загальним показником соціальної фрустрованості освітнього персоналу і такими складовими організаційною культурою, як «робота», «управління», «мотивація і мораль» та загальним показником розвитку організаційною культурою: з підвищенням рівня їхнього розвитку рівень вираженості соціальної фрустрованості знижується. Однак, такий зв'язок стосується переважно складових соціальної фрустрованості освітнього персоналу, які стосуються професійної сфери життєдіяльності, і значно менше складових соціальної фрустрованості, які стосуються сфери міжособистісних стосунків та соціально-економічної сфери життєдіяльності освітнього персоналу.

*Ключові слова:* загальноосвітні навчальні заклади; освітній персонал; соціальна фрустрованість; організаційна культура; складові організаційною культури.

**Карамушка Л.М., Заїка І.В. Социальная фрустрированность образовательного персонала: связь с компонентами организационной культуры общеобразовательных учебных заведений.** В статье на основе эмпирического исследования констатирован высокий уровень выраженности социальной фрустрированности образовательного персонала общеобразовательных учебных заведений, прежде всего, в сфере профессиональной жизнедеятельности. Показан недостаточный уровень развития в общеобразовательных учебных заведениях таких компонентов организационной культуры, как «работа». Выявлена негативная статистически значимая связь между общим показателем социальной фрустрированности образовательного персонала и такими компонентами организационной культуры, как «работа», «управление», «мотивация и мораль» и общим показателем развития организационной культуры: с повышением уровня развития данных компонентов организационной культуры уровень выраженности социальной фрустрированности снижается. Однако, данная связь касается преимущественно тех составляющих социальной фрустрированности образовательного персонала, которые имеют отношение к профессиональной сфере жизнедеятельности, и значительно меньше касаются составляющих социальной фрустрированности, которые имеют отношение к сфере межличностных отношений и социально-экономической сфере жизнедеятельности образовательного персонала.

*Ключевые слова:* общеобразовательные учебные заведения; образовательный персонал; социальная фрустрированность; организационная культура; компоненты организационной культуры.

**Постановка проблеми.** Зміни в житті українського суспільства висувають необхідність вивчення особливостей організаційною культурою загальноосвітніх організацій в умовах соціального напруження. Зниження впливу соціального напруження залежить від багатьох чинників, суттєву роль серед яких може відігравати організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз літературних джерел показує, що проблема соціальної напруженості знайшла певне відображення в роботах зарубіжних [1; 14; 19 та ін.] та вітчизняних

[15; 20 та ін.] учених, у яких розкрито сутність соціальної напруженості, її види та форми, причини виникнення, окреслено окремі умови та засоби її подолання.

Одним із наслідків соціальної напруженості є *соціальна фрустрованість*, під якою у найбільш загальному вигляді, дотримуючись підходу Д. Майерса, слід розуміти блокування цілеспрямованої поведінки [2]. Сутність фрустрованості, її види, співвідношення із агресією та іншими психологічними феноменами розкриті в низці досліджень [2; 10; 18; 21]. Однак, соціальна фрустрованість освітнього персоналу та чинники, які впливають на її вираженість, раніше не виступали предметом спеціальних досліджень.

Одним із чинників, які можуть впливати на вираженість соціальної фрустрованості освітнього персоналу, може виступати *організаційна культура*, яка являє собою цінності, правила, норми поведінки, символи, ритуали тощо, які прийняті в організації та поділяються її членами [13]. Зміст, основні складові, основні функції, типи організаційної культури знайшли певне відображення в роботах багатьох зарубіжних [22] та вітчизняних [3; 4; 5; 6; 7; 8; 12; 13; 16; 17] вчених. Окремі вияви організаційної культури в *освітніх організаціях* проаналізовані у розробках В. Баранової [7], О. Ішук [3], Л. Карамушки [5; 6; 7; 13], О. Креденцер [13], В. Лагодзінської [8], О. Мітчикіної [12], К. Терещенко [13], Г. Тимошко [17], А. Шевченко [5; 6] та ін. Разом із тим, організаційна культура в контексті її впливу на соціальну фрустрованість освітнього персоналу раніше не досліджувалась.

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

1. Дослідити рівень вираженості соціальної фрустрованості освітнього персоналу загальноосвітніх навчальних закладів.

2. Визначити рівень розвитку складових організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

3. Проаналізувати зв'язок соціальної фрустрованості освітнього персоналу зі складовими організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.** Для аналізу рівня вираженості соціальної фрустрованості освітнього персоналу використовувалася *методика «Рівень соціальної фрустрованості» Л. Вассермана* [11]. Ця методика дає можливість визначити ступінь незадоволеності особистості соціальними досягненнями в основних **аспектах життєдіяльності**.

Нами було здійснено модифікацію цієї методики, яка полягала в тому, що 20 показників соціальної фрустрованості були об'єднані нами в *три основні групи* (за своїм змістом).

**Першу групу** склали 7 показників соціальної фрустрованості, які стосуються незадоволеності *професійною сферою життєдіяльності* (своєю освітою, стосунками із колегами по роботі, стосунками з адміністрацією на роботі, стосунками із суб'єктами своєї професійної діяльності, змістом своєї роботи в цілому, умовами професійної діяльності, можливістю вибору місця роботи).

До **другої групи** віднесено 4 показники соціальної фрустрованості, які стосуються незадоволеності *сферою міжособистісних стосунків* (стосунками з чоловіком (дружиною), стосунками з дітьми, стосунками із батьками, стосунками з друзями).

І **третьою групу** утворили 9 показників соціальної фрустрованості, які відображають незадоволеність *соціально-економічною сферою життєдіяльності* (станом суспільства (держави), матеріальним станом, житлово-побутовими умовами, сферою послуг і побутового обслуговування, сферою медичного обслуговування, проведенням дозвілля, можливістю проводити відпустку, статусом у суспільстві, своїм способом життя в цілому).

Для вивчення складових організаційної культури використовувалась *методика «Оцінка рівня організаційної культури» І.Д. Ладанова* [9], згідно з якою виділяють такі компоненти організаційної культури а) *«робота»* (грунтується на ставленні учасників навчально-виховного процесу до роботи і робочого середовища тощо); б) *«комунікації»* (характеристика якості внутрішньоорганізаційних комунікацій тощо); в) *«управління»* (стан управлінської культури тощо); г) *«мотивація і мораль»* (домінуюча мотивація і мораль). Важливість зазначеної типології полягає в тому, що вона враховує основні вектори життєдіяльності навчального закладу (які стосуються професійної діяльності та міжособистісної взаємодії учасників навчально-виховного процесу) [5; 6].

Статистична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22). 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% – 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% мають 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).

**Перший етап** дослідження полягав у вивченні рівня вираженості соціальної фрустрованості освітнього персоналу загальноосвітніх навчальних закладів.

Аналіз результатів, які отримані за методикою «Рівень соціальної фрустрованості» Л. Вассермана [11], 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. 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. (табл. 1). Зазначимо, що при визначенні цих кількісних показників нами було об'єднано дані, які отримані за показниками «скоріше незадоволений» та «повністю незадоволений».

Таблиця 1

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

| Показники соціальної фрустрованості                                  | Рівень вираженості соціальної фрустрованості |                     |               |                       |                        |
|--|--|---------------------|---------------|-----------------------|------------------------|
|  | Задоволений повністю                         | Скоріше задоволений | Важко сказати | Скоріше незадоволений | Повністю незадоволений |
| <b>Незадоволеність соціально-економічною сферою життєдіяльності:</b> |  |                     |               |                       |                        |
| 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                    |
| <b>Незадоволеність професійною сферою життєдіяльності:</b>           |  |                     |               |                       |                        |
| 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                    |
| <b>Незадоволеність сферою міжособистісних стосунків</b>              |  |                     |               |                       |                        |
| 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                    |

На **другому етапі** вивчався рівень розвитку складових організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

Як видно із даних, які представлені в *табл. 2*, на першому місці (за таким показником, як високий рівень розвитку, що відповідає такому рівні, як «прекрасний») знаходиться компонент «комунікації» (56,1%). Далі слідують приблизно на однаковому рівні такі компоненти, як «управління» (42,1%) та «мотивація і мораль» (41,3%). І на останньому місці за цим показником знаходиться компонент «робота» (35,3%).

Аналізуючи отримані дані, можна як *позитивний* факт відмітити те, що значна частина педагогічних працівників вказали на високий рівень розвитку всіх компонентів організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

Таблиця 2

**Рівень розвитку складових організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів (у % від загальної кількості опитаних)**

| Складові організаційної культури | Рівні розвитку |                   |            |              |
|----------------------------------|----------------|-------------------|------------|--------------|
|                                  | «Спадаючий»    | «Помітний смуток» | «Мажорний» | «Прекрасний» |
| Комунікації                      | 2,7            | 3,5               | 37,6       | 56,1         |
| Управління                       | 2,8            | 3,5               | 51,6       | 42,1         |
| Мотивація і мораль               | 2,8            | 5,1               | 50,8       | 41,3         |
| Робота                           | 2,7            | 8,2               | 53,7       | 35,3         |

Разом із тим, слід вказати на необхідність *посилення* такої складової організаційної культури, як «робота», яка проявляється в орієнтації загальноосвітніх навчальних закладів на вдосконалення професійного рівня педагогічних працівників, розкритті їхнього професійного та особистісного потенціалу, формуванні у педагогічних працівників позитивного ставлення до своєї роботи та ін.

На *третьому етапі* вивчався зв'язок між характеристиками соціальної фрустрованості освітнього персоналу і складовими організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

У процесі дослідження встановлено *негативний* статистично значущий зв'язок між *загальним показником соціальної фрустрованості освітнього персоналу* і певними складовими організаційної культури (*табл. 3*).

Як видно із *табл. 3*, із підвищенням рівня розвитку таких складових організаційної культури, як «робота» ( $r_s = -0,193$ ;  $p < 0,01$ ), «управління» ( $r_s = -0,147$ ;  $p < 0,05$ ), «мотивація і мораль» ( $r_s = -0,244$ ;  $p < 0,05$ ), та загального показника організаційної культури («індекс організаційної культури») ( $r_s = -0,164$ ;  $p < 0,01$ ) рівень вираженості загального показника соціальної фрустрованості персоналу освітніх організацій знижується. Таким чином, можна говорити про те, що чим вище рівень розвитку таких складових організаційної культури, тим нижчою є вираженість загального показника соціальної фрустрованості персоналу освітніх організацій.

Окрім того, виявлено *негативний* статистично значущий зв'язок між показниками *соціальної фрустрованості освітнього персоналу у сфері професійної життєдіяльності освітнього персоналу* та практично зі всіма складовими організаційної культури: із 7 складових соціальної фрустрованості, які належать до цієї групи, статистично значущі зв'язки виявлено за 6 показниками (повністю) та 1 показником (частково) (*табл. 3*).

Так, виявлено *негативний* статистично значущий зв'язок зі складовою організаційної культури «робота» за такими складовими соціальної фрустрованості: стосунки з колегами ( $r_s = -0,236$ ;  $p < 0,01$ ); стосунки з адміністрацією на роботі ( $r_s = -0,357$ ;  $p < 0,01$ ); стосунками із суб'єктами своєї професійної діяльності ( $r_s = -0,171$ ;  $p < 0,01$ ); зміст роботи в цілому ( $r_s = -0,199$ ;  $p < 0,01$ ); умови професійної діяльності ( $r_s = -0,267$ ;  $p < 0,01$ ); можливість вибору місця роботи ( $r_s = -0,273$ ;  $p < 0,01$ ).

Дуже схожа ситуація спостерігається і стосовно такої складової організаційної культури, як «комунікації». Виявлено *негативний* статистично значущий зв'язок з цією складовою культури за такими показниками: стосунки із колегами по роботі ( $r_s = -0,143$ ;  $p < 0,05$ ); стосунки з адміністрацією на роботі ( $r_s = -0,353$ ;  $p < 0,01$ ); стосунки із суб'єктами своєї професійної діяльності ( $r_s = -0,184$ ;  $p < 0,01$ ); зміст роботи в цілому ( $r_s = -0,171$ ;  $p < 0,01$ ); умови професійної діяльності ( $r_s = -0,224$ ;  $p < 0,01$ ); можливість вибору місця роботи ( $r_s = -0,226$ ;  $p < 0,01$ ).

Стосовно такої складової організаційної культури, як «управління», то тут констатовано *негативний* статистично значущий зв'язок за такими показниками: стосунки із колегами по роботі ( $r_s = -0,182$ ;  $p < 0,01$ ); стосунки з адміністрацією на роботі ( $r_s = -0,383$ ;  $p < 0,01$ ); стосунки із суб'єктами своєї професійної діяльності ( $r_s = -0,183$ ;  $p < 0,01$ ); зміст роботи в цілому ( $r_s = -0,153$ ;  $p < 0,05$ ); умови професійної діяльності ( $r_s = -0,276$ ;  $p < 0,01$ ); можливість вибору місця роботи ( $r_s = -0,238$ ;  $p < 0,01$ ).

І щодо такої складової організаційної культури, як «мотивація і мораль», то виявлено *негативний* статистично значущий зв'язок за такими показниками соціальної фрустрованості: своя освіта ( $r_s = -0,124$ ;  $p < 0,05$ ); стосунки із колегами по роботі ( $r_s = -0,284$ ;  $p < 0,01$ ); стосунки з адміністрацією на роботі ( $r_s = -0,452$ ;  $p < 0,01$ ); стосунки із суб'єктами своєї професійної діяльності ( $r_s = -0,278$ ;  $p < 0,01$ ); зміст роботи в цілому ( $r_s = -0,231$ ;  $p < 0,01$ ); умови професійної діяльності ( $r_s = -0,344$ ;  $p < 0,01$ ); можливість вибору місця роботи ( $r_s = -0,259$ ;  $p < 0,01$ ).

**Взаємозв'язок соціальної фрустрованості освітнього персоналу  
із складовими організаційної культури**

| Складові соціальної фрустрованості  | Складові організаційної культури |                        |                        |                        |                        |
|---|----------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
|   | Індекс організаційної культури   | Робота                 | Комунікації            | Управління             | Мотивація і мораль     |
| <b>Соціальна фрустрованість в цілому (загальний показник)</b>               | <b><u>-0,164**</u></b>           | <b><u>-0,193**</u></b> | -0,119                 | <b><u>-0,147*</u></b>  | <b><u>-0,244*</u></b>  |
| <b><i>Незадоволеність професійною сферою життєдіяльності:</i></b>           |                                  |                        |                        |                        |                        |
| Своєю освітою   | -0,088                           | -0,043                 | -0,059                 | -0,083                 | <b><u>-0,124*</u></b>  |
| Стосунками із колегами по роботі  | <b><u>-0,252**</u></b>           | <b><u>-0,236**</u></b> | <b><u>-0,143*</u></b>  | <b><u>-0,182**</u></b> | <b><u>-0,284**</u></b> |
| Стосунками з адміністрацією на роботі                                       | <b><u>-0,431**</u></b>           | <b><u>-0,357**</u></b> | <b><u>-0,353**</u></b> | <b><u>-0,383**</u></b> | <b><u>-0,452**</u></b> |
| Стосунками із суб'єктами своєї професійної діяльності                       | <b><u>-0,196**</u></b>           | <b><u>-0,171**</u></b> | <b><u>-0,184**</u></b> | <b><u>-0,183**</u></b> | <b><u>-0,278**</u></b> |
| Змістом своєї роботи в цілому   | <b><u>-0,197**</u></b>           | <b><u>-0,199**</u></b> | <b><u>-0,171**</u></b> | <b><u>-0,153*</u></b>  | <b><u>-0,231**</u></b> |
| Умовами професійної діяльності  | <b><u>-0,322**</u></b>           | <b><u>-0,267**</u></b> | <b><u>-0,224**</u></b> | <b><u>-0,276**</u></b> | <b><u>-0,344**</u></b> |
| Можливістю вибору місця роботи  | <b><u>-0,254**</u></b>           | <b><u>-0,273**</u></b> | <b><u>-0,226**</u></b> | <b><u>-0,238**</u></b> | <b><u>-0,259**</u></b> |
| <b><i>Незадоволеність сферою міжособистісних стосунків:</i></b>             |                                  |                        |                        |                        |                        |
| Стосунками з чоловіком (дружиною)   | -0,049                           | -0,081                 | -0,044                 | -0,125                 | -0,068                 |
| Стосунками з дітьми   | <b><u>-0,130*</u></b>            | <b><u>-0,202**</u></b> | <b><u>-0,159*</u></b>  | <b><u>-0,172**</u></b> | -0,118                 |
| Стосунками із батьками  | -0,061                           | -0,091                 | <b><u>-0,131*</u></b>  | -0,056                 | -0,073                 |
| Стосунками з друзями  | -0,045                           | -0,072                 | -0,044                 | -0,035                 | -0,090                 |
| <b><i>Незадоволеність соціально-економічною сферою життєдіяльності:</i></b> |                                  |                        |                        |                        |                        |
| Станом суспільства (держави)  | 0,007                            | 0,031                  | 0,115                  | 0,023                  | -0,005                 |
| Матеріальним станом   | -0,013                           | -0,015                 | -0,012                 | -0,035                 | -0,058                 |
| Житлово-побутовими умовами  | -0,057                           | -0,120                 | -0,116                 | -0,099                 | <b><u>-0,175**</u></b> |
| Сферою послуг і побутового обслуговування                                   | <b><u>-0,136*</u></b>            | <b><u>-0,162**</u></b> | <b><u>-0,158*</u></b>  | <b><u>-0,192**</u></b> | <b><u>-0,240**</u></b> |
| Сферою медичного обслуговування   | 0,019                            | -0,069                 | -0,076                 | -0,062                 | -0,075                 |
| Проведенням дозвілля  | 0,066                            | -0,001                 | 0,086                  | 0,098                  | 0,004                  |
| Можливістю проводити відпустку  | -0,087                           | -0,092                 | -0,043                 | -0,010                 | -0,088                 |
| Статусом у суспільстві  | <b><u>-0,124*</u></b>            | <b><u>-0,154*</u></b>  | -0,027                 | -0,079                 | <b><u>-0,162**</u></b> |
| Своїм способом життя в цілому   | -0,094                           | <b><u>-0,163**</u></b> | -0,100                 | -0,101                 | <b><u>-0,178**</u></b> |

\*\*p&lt;0,01; \*p&lt;0,05

Аналізуючи зв'язок між рівнем розвитку загального показника розвитку організаційної культури («індексу організаційної культури») та складовими соціальної фрустрованості освітнього персоналу у сфері професійної діяльності, можна констатувати негативний статистично значущий зв'язок за такими показниками: стосунки із колегами по роботі ( $r_s = -0,252$ ;  $p < 0,01$ ); стосунки з адміністрацією на роботі ( $r_s = -0,431$ ;  $p < 0,01$ ); стосунки із суб'єктами своєї професійної діяльності ( $r_s = -0,196$ ;  $p < 0,01$ ); зміст роботи в цілому ( $r_s = -0,197$ ;  $p < 0,05$ ); умови професійної діяльності ( $r_s = -0,322$ ;  $p < 0,01$ ); можливість вибору місця роботи ( $r_s = -0,254$ ;  $p < 0,01$ ).

Сутність виявлених зв'язків полягає в тому, що з підвищенням рівня всіх складових організаційної культури та загального показника розвитку організаційної культури рівень вираженості соціальної фрустрованості освітнього персоналу у професійній сфері знижується. При цьому слід зазначити, що найбільш виражені статистично значущі зв'язки простежуються стосовно таких показників соціальної фрустрованості, як стосунки з адміністрацією на роботі та умови професійної діяльності. Це означає, що ці складові соціальної фрустрованості освітнього персоналу загальноосвітніх навчальних закладів найбільш «чутливі» до рівня розвитку складових та загального показника організаційної культури.

Що стосується такої складової соціальної фрустрованості, як задоволення персоналу загальноосвітніх навчальних закладів своєю освітою, то значущий зв'язок зі складовими організаційної культури практично не простежується.

Отже, розвиток у загальноосвітніх навчальних закладах складових та загального показника організаційної культури може сприяти зниженню соціальної фрустрованості освітнього персоналу у професійній сфері.

Що стосується соціальної фрустрованості освітнього персоналу у сфері міжособистісних стосунків, то тут виявлено лише окремі статистично значущі зв'язки (табл. 3). Так, встановлено негативний статистично значущий зв'язок між такою складовою соціальної фрустрованості, як стосунки з дітьми, та більшістю складових організаційної культури: «робота» ( $r_s = -0,202$ ;  $p < 0,01$ ); комунікації ( $r_s = -0,159$ ;  $p < 0,05$ ); управління ( $r_s = -0,172$ ;  $p < 0,01$ ), стосунки із батьками ( $r_s = -0,131$ ;  $p < 0,05$ ). Також виявлено негативний статистично значущий зв'язок між такою складовою соціальної фрустрованості, як стосунки з батьками, і такою складовою організаційної культури, як «комунікації» ( $r_s = -0,131$ ;  $p < 0,05$ ). Суть виявлених зв'язків полягає в тому, що із підвищенням рівня вираженості зазначених складових організаційної культури рівень вираженості вказаних складових соціальної фрустрованості знижується.

Стосовно соціальної фрустрованості освітнього персоналу в соціально-економічній сфері, то тут також виявлено статистично значущі зв'язки лише між окремими складовими соціальної фрустрованості та окремими складовими організаційної культури, але тут зв'язок між означеними феноменами, які досліджуються, є більш «рельєфним».

Так, щодо такої складової організаційної культури, як «мотивація і мораль», то тут встановлено негативний статистично значущий зв'язок між цією складовою і 4 складовими соціальної фрустрованості: статус у суспільстві ( $r_s = -0,162$ ;  $p < 0,01$ ); свій спосіб життя в цілому ( $r_s = -0,178$ ;  $p < 0,01$ ), сфера послуг і побутового обслуговування ( $r_s = -0,240$ ;  $p < 0,01$ ); житлово-побутові умови ( $r_s = -0,175$ ;  $p < 0,01$ ) (табл. 3).

Стосовно такої складової організаційної культури, як «робота», то тут встановлено негативний статистично значущий зв'язок між цією складовою і 3 складовими соціальної фрустрованості: статус у суспільстві ( $r_s = -0,154$ ;  $p < 0,05$ ); свій спосіб життя в цілому ( $r_s = -0,163$ ;  $p < 0,01$ ), сфера послуг і побутового обслуговування ( $r_s = -0,162$ ;  $p < 0,01$ ) (табл. 3).

Також виявлено негативний статистично значущий зв'язок між «індексом організаційної культури» і 2 складовими соціальної фрустрованості: статус у суспільстві ( $r_s = -0,124$ ;  $p < 0,05$ ); сфера послуг і побутового обслуговування ( $r_s = -0,124$ ;  $p < 0,05$ ).

Це говорить про те, що чим вищий рівень розвитку в загальноосвітніх навчальних закладах зазначених складових організаційної культури, тим менше освітній персонал не задоволений такими «узагальнюючими» складовими, як статус у суспільстві та свій спосіб життя в цілому, і окремими побутовими сферами.

Разом із тим, слід сказати, зв'язок таких складових організаційної культури, як «комунікації» та «управління», зі складовими соціальної фрустрованості освітнього персоналу є зовсім не вираженим. Оскільки він зафіксований лише за таким одним показником, як незадоволеність сферою послуг і побутового обслуговування: комунікації ( $r_s = -0,158$ ;  $p < 0,05$ ); ( $r_s = -0,192$ ;  $p < 0,01$ ).

У цілому, отримані дані стосовно зв'язку складових соціальної фрустрованості у соціально-економічній сфері життєдіяльності освітнього персоналу зі складовими організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів свідчать про те, що такий зв'язок є значно менш вираженим, порівняно із соціальною фрустрованістю у професійній сфері.

**Висновки.** У результаті проведеного дослідження можна зробити такі висновки:

1. Значна частина освітнього персоналу загальноосвітніх навчальних закладів мають високі показники соціальної фрустрованості.
2. Констатовано недостатній рівень розвитку в загальноосвітніх навчальних закладах такої складової організаційної культури, як «робота».
3. Такі складові організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів, як «робота», «управління», «мотивація і мораль» та загальний показник організаційної культури («індекс організаційної

культури») *позитивно впливають* на рівень вираженості загального показника соціальної фрустрованості персоналу освітніх організацій: чим вище рівень розвитку таких складових організаційної культури, тим нижчою є вираженість загального показника соціальної фрустрованості персоналу освітніх організацій.

4. Найбільш «чутливими» до рівня розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів є складові соціальної фрустрованості, які стосуються *сфери професійної життєдіяльності* освітнього персоналу: чим вище рівень розвитку всіх складових та загального показника розвитку організаційної культури, тим нижчою є вираженість переважної більшості складових соціальної фрустрованості, які стосуються сфери професійної життєдіяльності освітнього персоналу. При цьому слід зазначити, що найбільш виражені статистично значущі зв'язки простежуються стосовно таких показників соціальної фрустрованості, як *стосунки з адміністрацією на роботі та умови професійної діяльності*.

5. Показники соціальної фрустрованості освітнього персоналу, які стосуються *сфери міжособистісних стосунків*, майже не мають статично значущих зв'язків із складовими та загальним показником розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

6. Щодо складових соціальної фрустрованості, які стосуються *соціально-економічної сфери життєдіяльності* освітнього персоналу, то вплив організаційної культури на їхню вираженість є значно менший, порівняно зі складовими соціальної фрустрованості, які стосуються професійної сфери, і ці зв'язки пов'язані переважно з такими «узагальнюючими» складовими соціальної фрустрованості, як задоволеність статусом у суспільстві, своїм способом життя в цілому і окремими побутовими сферами.

Отже, організаційну культуру загальноосвітніх навчальних закладів можна розглядати як *чинник зниження соціальної фрустрації* освітнього персоналу, насамперед, у професійній сфері життєдіяльності і деякою мірою – у соціально-економічній сфері.

До **перспектив подальшого дослідження** належить вивчення зв'язку між соціальною фрустрованістю освітнього персоналу у професійній сфері життєдіяльності та соціально-психологічним кліматом у колективі, відданістю освітнього персоналу організації та ін.

#### Список використаних джерел

1. Бородин Ф.М. Социальная напряженность и агрессия / Ф.М. Бородин, Н.П. Володина // Мир России. – 1997. – № 4. – С. 107–150.
2. Василюк Ф.Е. Психология переживания. Анализ преодоления критических ситуаций / Ф.Е. Василюк. – М. : МГУ, 1984. – 240 с.
3. 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.
4. Калініченко Т.І. Формування та розвиток організаційної культури агропромислових підприємств : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Т.І. Калініченко; Міжнар. ун-т бізнесу та права. – Херсон, 2010. – 20 с.
5. Карамушка Л.М. Організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів: науково-методичний посібник / Л.М. Карамушка, А.М. Шевченко. – Біла Церква: КОПОПК, 2013. – 102 с.
6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. Ладанов І.А. Соціокультура організації / І.А. Ладанов // Организационное поведение : [хрестоматія] / [ред.-сост. Райгородский Д.Я.]. – Самара : ИД «Бахрах-М», 2006. – 168 с.
10. Майерс Д. Социальная психология / Д. Майерс. – СПб. : Прайм-Еврознак, 2002. – 512 с.
11. Малкина-Пых И.Г. Психосоматика: Справочник практического психолога / И.Г. Малкина-Пых. – М. : Эксмо, 2009. – 102 с.
12. Мітчикіна О. О. Соціально-психологічні чинники формування організаційної культури студентів вищих навчальних закладів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи / О. О. Мітчикіна; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2012. – 20 с.
13. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури : монографія / Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л.М. Карамушки. – К. : Педагогічна думка, 2015. – 288 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/10087/>
14. Рукавишников В.О. Социальная напряженность / В.О. Рукавишников // Диалог. – 1990. – № 8. – С. 6–11.
15. 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.
16. Сняданко І.І. Соціально-психологічні умови формування організаційної культури промислового підприємства [Текст] : дис. канд. психол. наук : 19.00.05 / І. І. Сняданко; Ін-т психології ім. Г. С.Костюка АПН України. – К., 2007. – 333 с.

17. Тимошко Г.М. Аналіз феномену «Організаційна культура» у педагогічній теорії і практиці / Г.М. Тимошко // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. – Чернігів : Чернігівський НПУ ім. Т.Г. Шевченка, 2012. – Вип. 96. – С. 148–153.
18. Фрустрація: Понятіе и диагностика : учеб.-метод. пособие / [сост. Л.И. Деметий]. – Омск : Изд-во ОмГУ, 2004. – 68 с.
19. Чернобай П.Ф. Социальная напряженность / П.Ф.Чернобай // Социс. – 1992. – № 7. – С. 94–98.
20. Чернявська О.В. Становлення громадянського суспільства як чинник соціальної напруженості в Україні / О.В. Чернявська // Вісник Харківського університету. – № 456. – Серія: Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих вчених м. Харкова. – Харків, 2000. – Ч. 1. – С. 9–12.
21. 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, №1, p. 1–314.
22. Cameron, K.S. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework / K.S. Cameron, R.E. Quinn. – Reading, Mass.: Addison-Wesley Prentice Hall, 1999. – XVIII. – 221 p.

#### Spysok vykorystanykh dzherel

1. Borodkin F.M. Social'naja naprjazhennost' i agressija / F.M. Borodkin, N.P. Volodina // Mir Rossii. – 1997. – № 4. – С. 107–150.
2. Vasiljuk F.E. Psihologija perezhivaniya. Analiz preodolenija kriticheskikh situacij / F.E. Vasiljuk. – M. : MGU, 1984. – 240 s.
3. Ishchuk O.V. Orhanizatsiyna kul'tura vyshchoho navchal'noho zakladu yak chynnyk stanovlennya profesiyanoi identychnosti studentiv : avtoref. ... kand. psyhol. nauk : 19.00.10 – orhanizatsiyna psykholohiya; ekonomichna psykholohiya / O.V. Ishchuk. – K.: In-t psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrainy, 2013. – 20 s.
4. Kalinichenko T.I. Formuvannya ta rozvytok orhanizatsiyanoi kul'tury ahropromyslovykh pidpryemstv : avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk : 08.00.04 / T.I. Kalinichenko; Mizhnar. un-t biznesu ta prava. – Kherson, 2010. – 20 s.
5. Karamushka L.M. Orhanizatsiyna kul'tura zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv : naukovy-metodychnyy posibnyk / L.M. Karamushka, A.M. Shevchenko. – Bila Tserkva : KOIPOPК, 2013. – 102 s.
6. Karamushka L.M. «Prohresyvni» ta «konservatyvni» typy orhanizatsiyanoi kul'tury: porivnyal'nyy analiz orhanizatsiyanoi kul'tury zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv tradytsiynoho ta innovatsiynoho typiv / L. M. Karamushka, A.M. Shevchenko // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi im. H.S. Kostyuka APN Ukrainy; za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K.-Alchevsk : LADO, 2014. – S. 15–20.
7. Karamushka L.M. Riven' rozvytku typiv orhanizatsiyanoi kul'tury pozashkil'nykh navchal'nykh zakladiv: zvyazok zi stylem kerivnytstva upravlins'koho personalu / L.M. Karamushka, V.A. Baranova // Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya / za nauk. red. S.D. Mak-symenka, L.M. Karamushky. – K. : In-t psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrainy, 2016. – № 1 (4). – S. 28–37.
8. Lahodzins'ka V.I. Vzayemozv'yazok rozvytku kreatyvnoho potentsialu osvितnikh orhanizatsiy i typiv orhanizatsiyanoi kul'tury / V.I. Lahodzins'ka // Aktual'ni problemy rozvytku orhanizatsiyanoi ta ekonomichnoyi psykholohiyi v Ukraini: tezy II Vseukrayins'koho konhresu z orhanizatsiyanoi ta ekonomichnoyi psykholohiyi (Kam'yanets'-Podil's'kyy, 28–30 travnya 2015 r.) / za nauk. red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. ; Kamyants'-Podil's'kyy natsional'nyy universytet imeni Ivana Ohiyenka, 2015. – S. 38–39.
9. Ladanov I.A. Sociokul'tura organizacii / I.A. Ladanov // Organizacionnoe povedenie: [hrestomatija] / [red.-sost. Rajgorodskij D.Ja.]. – Samara : ID «Bahrah-M», 2006. – 168 s.
10. Majers D. Social'naja psihologija / D. Majers. – SPb. : Prajm-Evroznak, 2002. – 512 s.
11. Malkina-Pyh I.G. Psihosomatika: Spravochnik prakticheskogo psihologa / I.G. Malkina-Pyh. – M. : Eksmo, 2009. – 102 s.
12. Mitichkina O. O. Sotsial'no-psykholohichni chynnyky formuvannya orhanizatsiyanoi kul'tury studentiv vyshchykh navchal'nykh zakladiv : avtoref. dys. ... kand. psyhol. nauk : 19.00.05 – sotsial'na psykholohiya; psykholohiya sotsial'noyi roboty / O. O. Mitichkina; Shhidnoukr. nats. un-t im. V. Dala. – Luhans'k, 2012. – 20 s.
13. Psykholohichni determinanty rozvytku orhanizatsiyanoi kul'tury: monohrafiya / L.M. Karamushka, O.V. Kredentser, K.V. Tereshchenko [ta in.]; za red. L.M. Karamushky. – K. : Pedahohichna dumka, 2015. – 288 s. – [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://lib.iitta.gov.ua/10087/>
14. Rukavishnikov V.O. Social'naja naprjazhennost' / V.O. Rukavishnikov // Dialog. – 1990. – № 8. – С. 6–11.
15. Slyusarevs'kyy M. Sotsial'na napruzhenist': teoretychna model' neobkhidnykh i dostatnykh pokaznykiv / M. Slyusarevs'kyy // Naukovi studiyi iz sotsial'noyi ta politychnoyi psykholohiyi. – 2002. – № 5 (8). – С. 24–34.
16. Snyadanko I.I. Sotsial'no-psykholohichni umovy formuvannya orhanizatsiyanoi kul'tury promyslovoho pidpryemstva [Tekst]: dys. kand. psyhol. nauk: 19.00.05 / I. I. Snyadanko; In-t psykholohiyi im. H. S.Kostyuka APN Ukrainy. – K., 2007. – 333 s.
17. Tymoshko H.M. Analiz fenomenu «Orhanizatsiyna kul'tura» u pedaho-hichnij teorii i praktytsi / H.M. Tymoshko // Visnyk Chernihivs'koho natsional'noho pedahohichnoho universytetu. – Chernihiv : Chernihivs'kyy NPU im. T.H. Shevchenka, 2012. – Vyp. 96. – С. 148–153.
18. Frustracija: Ponjatіe і diagnostika: ucheb.-metod. posobie / [sost. L.I. Dementij]. – Омск : Изд-во ОмГУ, 2004. – 68 с.
19. Chernobaj P.F. Social'naja naprjazhennost' / P.F.Chernobaj // Socis. – 1992. – № 7. – С. 94–98.
20. Chernyavs'ka O.V. Stanovlennya hromadyans'koho suspil'stva yak chynnyk sotsial'noyi napruzhenosti v Ukraini / O.V. Chernyavs'ka // Visnyk Kharkivs'koho universytetu. – № 456. – Seriya : Aktual'ni problemy suchasnoyi nauky v doslidzhennyakh molodykh vchenykh m. Kharkova. – Kharkiv, 2000. – Ch. 1. – С. 9–12.
21. 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, №1, p. 1–314.
22. Cameron, K.S. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework / K.S. Cameron, R.E. Quinn. – Reading, Mass.: Addison-Wesley Prentice Hall, 1999. – XVIII. – 221 p.

**Karamushka, L.M., Zaika, I.V. Teaching staff's social frustration of: relationship with components of secondary school organizational culture.** Based on the results of empirical research, the authors analyze high levels of social frustration of secondary school teaching staff, especially in professional life. It has been found that secondary school organizational culture



component named "work" is at low level of development, while the overall index of teaching staff's social frustration has inverse significant relationships with such components of organizational culture as "work," "management," "motivation and morality" and the general index of organizational culture: as teaching staff's social frustration increases, the levels of development of these organizational culture components decrease.

The most "sensitive" to secondary school organizational culture have been shown to be the components of social frustration that relate to teaching staff's work: the higher the levels of all the components and the overall index of organizational culture, the lower teaching staff's work-related social frustration in the majority of its components. It should be noted that the most pronounced statistically significant relationships can be observed in such measures of social frustration as relationship with school administration and work conditions.

Thus, organizational culture of secondary schools can be considered as a factor in reducing teaching staff's social frustration, particularly in their professional life.

*Keywords:* secondary educational institutions; teaching staff; social frustration; organizational culture; organizational culture components

#### Відомості про авторів

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

**Karamushka, Liudmila Mykolaivna**, corresponding member, NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, laboratory of organizational and social psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology of NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

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

**Zaika, Inna Vyatcheslavivna**, PhD student of Laboratory of Organizational And Social Psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology of NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: inna.zaika.75@mail.ru

#### УДК 316.6

*Креденцер О.В., Лагодзінська В.І., Ковальчук О.С.*

### ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ «СОЦІАЛЬНА НАПРУЖЕНІСТЬ»: МІЖДИСЦИПЛІНАРНИЙ ПІДХІД

**Креденцер О.В., Лагодзінська В.І., Ковальчук О.С.** Теоретичний аналіз поняття «соціальна напруженість»: міждисциплінарний підхід. У статті проведено теоретичний аналіз поняття «соціальна напруженість» у контексті міждисциплінарних досліджень. Проаналізовано поняття «соціальна напруженість» з точки зору соціології, соціології праці, економіки, менеджменту, соціальної філософії, політології та психології, соціальної психології, психології особистості. Показано, що найбільший ступінь розробки ця проблема має в соціологічних та психологічних науках. Дослідження «соціальної напруженості» в руслі психологічного знання має свою специфіку та особливості й досліджується на макрорівні (суспільство), мезорівні (організації, малі групи), мікрорівні (особистість).

*Ключові слова:* соціальна напруженість, соціально-психологічна напруженість, політична напруженість, психічна напруженість, соціальний конфлікт, соціальна напруженість в організаціях.

**Креденцер О.В., Лагодзінская В.И., Ковальчук А.С.** Теоретический анализ понятия «социальная напряженность»: междисциплинарный подход. В статье проведен теоретический анализ понятия «социальная напряженность» в контексте междисциплинарных исследований. Проанализировано понятие «социальная напряженность» с точки зрения социологии, социологии труда, экономики, менеджмента, социальной философии, политологии и психологии, социальной психологии, психологии личности. Показано, что наибольшую степень разработки данная проблема имеет в социологических и психологических науках. Исследование «социальной напряженности» в русле психологического знания имеет свою специфику и особенности и исследуется на макроуровне (общество), мезоуровне (организации, малые группы), микроуровне (личность).

*Ключевые слова:* социальная напряженность, социально-психологическая напряженность, психическая напряженность, социальный конфликт, напряжение, социальная напряженность в организациях.

**Постановка проблеми.** Більше двох десятиліть Україна знаходиться в процесі соціальних, економічних та політичних трансформацій. Суспільство перехідного періоду здебільшого характеризується динамічністю, нестійкістю, нестабільністю, що може виражатися в зростанні певних протиріч між соціальними групами, незадоволеності потреб більшості суспільства, загостренні соціальної тривожності тощо, і, як наслідок, виникнення соціального напруження на індивідуальному та груповому рівнях.

Сьогодні, з урахуванням ситуації, що склалась в Україні, на наш погляд, проблема соціальної напруженості постає особливо гостро як в окремих регіонах, так і в країні в цілому. Тому дослідження поняття «соціальної напруженості», її сутності, значення, чинників виникнення, а, головне, умов попередження та подолання є на часі дуже актуальним напрямком досліджень в усіх галузях соціально-гуманітарних та соціально-економічних наук.