

### Information about authors

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

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

**Гнускіна Ганна Володимирівна**, аспірантка лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

**Gnuskina, Ganna V.**, PhD student, laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: anna-mart@live.com

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

**Ivkin, Volodymyr M.**, PhD, associate professor, researcher, laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: v-ivkin@mail.ru

Отримано 26 вересня 2016 р.  
Рецензовано 3 жовтня 2016 р.  
Прийнято 10 жовтня 2016 р.

УДК 316.647.5:005.32:373

Карамушка Л.М., Заїка І.В.

## СОЦІАЛЬНА ФРУСТРОВАНІСТЬ ОСВІТНЬОГО ПЕРСОНАЛУ: ЗВ'ЯЗОК ІЗ ТИПАМИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

*Карамушка Л.М., Заїка І.В. Соціальна фрустрованість освітнього персоналу: зв'язок із типами організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів. У статті на основі емпіричного дослідження констатовано високий рівень вираженості соціальної фрустрованості освітнього персоналу загальноосвітніх навчальних закладів, насамперед, у сфері соціально-економічної життєдіяльності. Показано недостатній рівень розвитку в загальноосвітніх навчальних закладах такого «прогресивного» типу організаційної культури, як культура «особистості». Виявлено негативний статистично значущий зв'язок між загальним показником соціальної фрустрованості освітнього персоналу і такими «прогресивними» типами організаційної культури, як культура «завдань» і культура «особистості»: з підвищенням рівня розвитку цих типів організаційної культури рівень вираженості соціальної фрустрованості знижується. Однак, такий зв'язок простежується лише у складових соціальної фрустрованості освітнього персоналу, які стосуються професійної сфери життєдіяльності, і практично не простежується у 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; типи організаційної культури.

*Карамушка Л.Н., Заїка И.В. Социальная фрустрированность образовательного персонала: связь с типами 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 социально-экономической жизнедеятельности. Показан недостаточный уровень*

развития в общеобразовательных учебных заведениях такого «прогрессивного» типа организационной культуры, как культура «личности». Выявлена негативная статистически значимая связь между общим показателем социальной фрустрированности образовательного персонала и такими «прогрессивными» типами организационной культуры, как культура «задач» и культура «личности»: с повышением уровня развития данных типов организационной культуры уровень выраженности социальной фрустрированности снижается. Однако, такая связь касается только таких составляющих социальной фрустрированности образовательного персонала, которые имеют отношение к профессиональной сфере жизнедеятельности, и не касается 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; типы организационной культуры.

**Постановка проблеми.** Соціальна напруженість, яке має місце в житті українського суспільства, висуває необхідність вивчення соціальної фрустрованості персоналу освітнього персоналу та впливу на неї різних чинників, які стосуються діяльності освітніх організацій, що можуть знижувати рівень її вираженості. Одним із таких чинників є організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема сутності, напрямків та видів організаційної культури знайшла певне відображення в роботах низки зарубіжних [12–14] та вітчизняних [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7–10] учених.

Психологічні особливості організаційної культури в освітніх організаціях відображено в розробках В. Баранової [5], О. Іщук [1], Л. Карамушки [3; 4; 5; 9], О. Креденцер [9], В. Лагодзінської [6], О. Мітічкіної [8], К. Терещенко [9], Г. Тимошко [11], А. Шевченко [3; 4] та ін.

Разом із тим, організаційна культура в контексті її впливу на соціальну фрустрованість освітнього персоналу не виступала раніше предметом спеціальних досліджень.

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 типів організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

3. Проаналізувати зв'язок соціальної фрустрованості освітнього персоналу із типами 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 [7]. 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 третю 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 типів організаційної культури використовувалась методика «Визначення типу організаційної культури» Ч. Хенді [10]. Ми підтримуємо думку тих авторів [6], які вважають, що з огляду на специфіку діяльності загальноосвітніх навчальних закладів, доцільним є у процесі аналізу їхньої організаційної культури враховувати типологію Ч. Хенді, згідно з якою виділяють такі типи організаційних культур: а) *культура «ролі»* (притаманна глибока спеціалізація, обов'язковість виконання службових функцій, їхня чітка регламентація, адміністративний контроль службової поведінки тощо); б) *культура «завдань»* (ґрунтується на свободі дій і достатності ресурсів, необхідних для досягнення поставленої мети, розподілі влади залежно від професіоналізму і наявності ресурсів, оцінюванні праці за результатами тощо); в) *культура «влади»* (характеризується пріоритетом одноосібних рішень керівника, централізованим контролем ресурсів, високою документаційною регламентацією трудової поведінки тощо); г) *культура «особистості»* (характерний мінімальний ступінь адміністрування та обмеження особистих прав і свобод, ставлення з повагою до здібностей та особистісних якостей персоналу, право виявляти ініціативу та творчість тощо). Також при цьому автори підкреслюють важливість зазначеної типології, що полягає у врахуванні двох основних векторів життєдіяльності навчального закладу (які стосуються професійної діяльності та міжособистісної взаємодії учасників навчально-виховного процесу) [3; 4]. Також враховувався розподіл різних типів організаційної культури на дві групи: «прогресивні» (культура «завдань» і культура «особистості») та «консервативні» (культура «влади» та культура «ролей») [3; 4].

Статистична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22). Використовувалися методи описової статистики та кореляційний аналіз.

Дослідження проводилось у загальноосвітніх навчальних закладах кількох 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% 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).

**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 [14], 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 у персоналі загальноосвітніх навчальних закладів (у % від загальної кількості опитуваних)**

Показники 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-побутовим 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 на 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 типів організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

Як видно із даних, які представлені в *табл. 2*, на першому місці (за таким показником, як високий рівень розвитку) знаходиться культура «завдань» (66,3%). Далі слідує приблизно на однаковому рівні культура «особистості» (34,1%) та культура «ролей» (32,1%). І на останньому місці за цим показником знаходиться культура «влади» (6,3%).

Аналізуючи отримані дані, можна як *позитивний* факт відмітити те, що такий «консервативний» тип організаційної культури, як культура «влади», мало представлений у загальноосвітніх навчальних закладах, що, на наш погляд, відображає загальні тенденції демократизації освіти. Також як про позитивний факт можна говорити про досить вагомий представлений у загальноосвітніх навчальних закладах такого «прогресивного» типу організаційної культури, як культура «завдань».

Разом із тим, слід вказати як на *негативний факт* на те, що культура «особистості», яка найбільше сприяє розвитку особистості учнів і вчителів, *найменше* представлена в загальноосвітніх навчальних закладах.

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

Рівень розвитку	Види організаційної культури			
	Культура «влади»	Культура «ролей»	Культура «завдань»	Культура «особистості»
Високий	6,3	32,1	66,3	34,1
Середній	43,5	65,9	30,6	56,9
Низький	50,2	2,0	3,1	9,0

Зазначені дані близькі до даних, які отримані в наших попередніх дослідженнях разом із А. Шевченко [3; 4], що ще раз свідчать про те, що «змістово-сміслові» аспекти розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів, які відповідають основним завданням освітніх організацій, переважають над «формально-функціональними» та «владними». Разом із тим, орієнтація загальноосвітніх закладів на такий «прогресивний» тип організаційної культури, як «особистість», потребує, на наш погляд, певного посилення.

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

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

Як видно із табл. 3, із підвищенням рівня розвитку таких типів організаційної культури, як культура «особистості» ( $r_s = -0,170$ ;  $p < 0,01$ ) та культура «завдань» ( $r_s = -0,140$ ;  $p < 0,05$ ) рівень соціальної фрустрованості персоналу освітніх організацій знижується. Таким чином, можна говорити про те, що ці типи організаційної культури можуть знижувати соціальну фрустрованість персоналу освітніх організацій.

Окрім того, виявлено негативний статистично значущий зв'язок між показниками соціальної фрустрованості освітнього персоналу у сфері професійної життєдіяльності освітнього персоналу та певними типами організаційної культури (табл. 3). Найбільш «рельєфно» це простежується, знову ж таки, стосовно таких типів організаційної культури, як культура «особистості» та культура «завдань»: із 6 складових соціальної фрустрованості, які належать до цієї групи, статистично значущі зв'язки виявлено за більшістю показників.

Так, негативний статистично значущий зв'язок із культурою «завдань» зафіксовано за такими складовими соціальної фрустрованості: стосунки з колегами ( $r_s = -0,133$ ;  $p < 0,05$ ); стосунки з адміністрацією на роботі ( $r_s = -0,253$ ;  $p < 0,01$ ); зміст роботи в цілому ( $r_s = -0,128$ ;  $p < 0,05$ ); умови професійної діяльності ( $r_s = -0,166$ ;  $p < 0,05$ ); можливість вибору місця роботи ( $r_s = -0,262$ ;  $p < 0,01$ ).

Дуже схожа ситуація спостерігається і стосовно культури «особистості». Виявлено негативний статистично значущий зв'язок з даним типом культури за такими показниками: стосунки з адміністрацією на роботі ( $r_s = -0,165$ ;  $p < 0,01$ ); стосунки із суб'єктами своєї професійної діяльності ( $r_s = -0,173$ ;  $p < 0,01$ ); зміст роботи в цілому ( $r_s = -0,141$ ;  $p < 0,05$ ); умови професійної діяльності ( $r_s = -0,162$ ;  $p < 0,01$ ).

Сутність виявлених зв'язків (стосовно обох типів організаційної культури) полягає в тому, що з підвищенням рівня їхнього розвитку соціальна фрустрованість освітнього персоналу у професійній сфері знижується.

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

Складові соціальної фрустрованості	Типи організаційної культури			
	Культура «влади»	Культура «ролей»	Культура «завдань»	Культура «особистості»
<b>Соціальна фрустрованість в цілому (загальний показник):</b>	-0,046	0,014	<b><u>-0,140*</u></b>	<b><u>-0,170**</u></b>
<b><i>Незадоволеність професійною сферою життєдіяльності:</i></b>				
Своєю освітою	<b><u>-0,195**</u></b>	0,003	-0,099	-0,100
Стосунками із колегами по роботі	0,011	-0,025	<b><u>-0,133*</u></b>	-0,107
Стосунками з адміністрацією на роботі	-0,028	<b><u>0,137*</u></b>	<b><u>-0,253**</u></b>	<b><u>-0,165**</u></b>
Стосунками із суб'єктами своєї професійної діяльності	0,077	0,050	-0,067	<b><u>-0,173**</u></b>
Змістом своєї роботи в цілому	0,024	-0,016	<b><u>-0,128*</u></b>	<b><u>-0,141*</u></b>
Умовами професійної діяльності	0,031	0,120	<b><u>-0,166*</u></b>	<b><u>-0,162**</u></b>
Можливістю вибору місця роботи	-0,033	-0,042	<b><u>-0,262**</u></b>	-0,022
<b><i>Незадоволеність сферою міжособистісних стосунків:</i></b>				
Стосунками з чоловіком (дружиною)	-0,026	-0,025	-0,109	-0,034
Стосунками з дітьми	0,070	-0,022	-0,029	-0,105
Стосунками із батьками	0,064	-0,075	-0,071	-0,036
Стосунками з друзями	0,044	-0,050	-0,066	-0,076
<b><i>Незадоволеність соціально-економічною сферою життєдіяльності:</i></b>				
Станом суспільства (держави)	-0,059	-0,047	0,018	-0,095
Матеріальним станом	<b><u>-0,155*</u></b>	0,032	-0,018	-0,028
Житлово-побутовими умовами	0,067	0,037	0,018	0,026
Сферою послуг і побутового обслуговування	-0,091	-0,017	-0,110	<b><u>-0,278**</u></b>
Сферою медичного обслуговування	-0,035	-0,081	-0,048	-0,033
Проведенням дозвілля	-0,080	-0,036	0,049	-0,042
Можливістю проводити відпустку	0,058	0,039	-0,004	0,049
Статусом у суспільстві	-0,069	0,081	0,044	0,000
Своїм способом життя в цілому	0,015	0,007	-0,041	-0,038

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

Стосовно таких типів організаційної культури, як культура «влади» та культура «ролі», то тут спостерігається зовсім інша ситуація. Статистично значущі зв'язки складових соціальної

фрустрованості з такими видами організаційної культури виявлено лише за однією складовою соціальної фрустрованості (за кожним із видів організаційної культури).

Так, щодо організаційної культури «влади», то тут встановлено *негативний* статистично значущий зв'язок цього типу культури з таким показником, як незадоволеність своєю освітою ( $r_s = -0,195$ ;  $p < 0,01$ ). Це свідчить про те, що чим вищий рівень розвитку в загальноосвітніх навчальних закладах організаційної культури «влади», тим більше освітній персонал задоволений своєю освітою.

Стосовно організаційної культури «ролей», то тут констатовано позитивний статистично значущий зв'язок цього типу культури з таким показником, як стосунки з адміністрацією ( $r_s = 0,137$ ;  $p < 0,01$ ). Це свідчить про те, що чим вищим є рівень розвитку цього типу культури, тим більше освітній персонал не задоволений своїми стосунками з адміністрацією.

Отримані дані цілому, на наш погляд, говорять про те, що культура «завдань» і культура «особистості» однозначно *позитивно* впливають на зниження рівня соціальної фрустрованості освітнього персоналу. Отже, впровадження в загальноосвітніх навчальних закладах вказаних типів організаційної культури може сприяти зниженню соціальної фрустрованості освітнього персоналу в професійній сфері. Що стосується культури «влади» і культури «ролі», то їхній вплив на соціальну фрустрованість персоналу *чітко не простежується*.

Що стосується *соціальної фрустрованості освітнього персоналу у сфері міжособистісних стосунків*, то тут не виявлено статистично значущих зв'язків (табл. 3). Це свідчить, на наш погляд, що організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів *не впливає* на соціальну фрустрованість освітнього персоналу у сфері взаємодії з членами сім'ї та друзями.

У той же час, стосовно *соціальної фрустрованості освітнього персоналу в соціально-економічній сфері*, то тут виявлено статистично значущі зв'язки окремих складових соціальної фрустрованості з окремими видами організаційної культури, щоправда, це проявляється лише за однією складовою соціальної фрустрованості (за кожним із видів організаційної культури).

Так, щодо організаційної культури «влади», то тут встановлено *негативний* статистично значущий зв'язок цього типу культури з таким показником, як незадоволеність своїм матеріальним станом ( $r_s = -0,155$ ;  $p < 0,05$ ) (табл. 3). Це говорить про те, що чим вищий рівень розвитку в загальноосвітніх навчальних закладах організаційної культури «влади», тим більше освітній персонал незадоволений своїм матеріальним станом.

Також виявлено *негативний* статистично значущий зв'язок такого типу організаційної культури, як культура «особистості», з таким показником, як незадоволеність сферою послуг і побутового обслуговування ( $r_s = -0,278$ ;  $p < 0,01$ ). Це говорить про те, що чим вищий рівень розвитку в загальноосвітніх навчальних закладах організаційної культури «особистості», тим більше освітній персонал незадоволений сферою послуг і побутового обслуговування.

У цілому, отримані дані стосовно зв'язку складових соціальної фрустрованості у соціально-економічній сфері життєдіяльності освітнього персоналу з типами організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів свідчать про те, що такий зв'язок *не є вираженим*.

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

1. Значна частина освітнього персоналу загальноосвітніх навчальних закладів *має високі показники соціальної фрустрованості*.

2. Такі типи організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів, як культура «особистості» та культура «завдання», *знижують загальний показник соціальної фрустрованості* освітнього персоналу.

3. Найбільш «чутливими» до впливу організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів є складові соціальної фрустрованості, які стосуються *сфери професійної життєдіяльності* освітнього персоналу. Як у випадку із загальним показником соціальної фрустрованості, культура «особистості» та культура «завдання» *позитивно впливають на зниження складових соціальної фрустрованості* освітнього персоналу у професійній сфері

життєдіяльності. Що стосується таких типів організаційної культури, як культура «влади» і культура «ролі», то їхній вплив на соціальну фрустрованість персоналу у професійній сфері *чітко не простежується*.

4. Показники соціальної фрустрованості освітнього персоналу, які стосуються *сфери міжособистісних стосунків*, не є «чутливими» до впливу жодного із типів організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

5. Щодо складових соціальної фрустрованості, які стосуються *соціально-економічної сфери життєдіяльності* освітнього персоналу, то вплив організаційної культури не є вираженим.

6. Отже, організаційну культуру загальноосвітніх навчальних закладів можна розглядати як *чинник зниження соціальної фрустрації* освітнього персоналу у професійній сфері життєдіяльності.

До **перспектив подальшого дослідження** належить вивчення зв'язку між соціальною фрустрованістю освітнього персоналу у професійній сфері життєдіяльності та професійною мотивацією.

### Список використаних джерел

1. 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.
2. 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.
3. Карамушка Л. М. Організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів : науково-методичний посібник / Л. М. Карамушка, А. М. Шевченко. – Біла Церква : КОІПОПК, 2013. – 102 с.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. Малкина-Пых И. Г. Психосоматика: Справочник практического психолога / И. Г. Малкина-Пых. – М. : Эксмо, 2009. – 102 с.
8. Мітїчкіна 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. Мітїчкіна ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2012. – 20 с.
9. 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/>
10. 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.
11. 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.
12. 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.
13. Bollinger, D. Les differences des cultures organisatinelles / D. Bollinger, G. Hofstede. – P., 1987.
14. 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.

### Spysok vykorystanykh dzherel

1. Ishchuk O. V. Orhanizatsiyna kul'tura vyshchoho navchal'nogo zakladu yak chynnyk stanovlennya profesiyanoi identychnosti studentiv : avtoref. ... kand. psykhol. nauk : 19.00.10 – orhanizatsiyna psykholohiya; eko–no–mich–na psykholohiya / O. V. Ishchuk. – K. : In-t psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, 2013. – 20 s.
2. Kalinichenko T. I. Formuvannya ta rozvytok orhanizatsiyanoi kul'tury ahropro–myslovykh pidpryyemstv : avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk : 08.00.04 / T. I. Kalinichenko ; Mizhnar. un-t biznesu ta prava. – Kherson, 2010. – 20 s.
3. Karamushka L. M. Orhanizatsiyna kul'tura zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv : naukovo-metodychnyy posibnyk / L. M. Karamushka, A. M. Shevchenko. – Bila Tserkva : KOIPOP, 2013. – 102 s.
4. Karamushka L. M. «Prohresyvni» ta «konservatyvni» typy orhanizatsiyanoi kul'tury: porivnyal'nyy analiz orhanizatsiyanoi kul'tury zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv tradytsiyonoho ta innovatsiyonoho typiv / L. M. Karamushka, A. M. Shevchenko // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi im. H.S. Kostyuka APN Ukrayiny ; za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. – Alchevs'k : LADO, 2014. – S. 15–20.
5. Karamushka L. M. Riven' rozvytku typiv orhanizatsiyanoi kul'tury pozashkil'nykh navchal'nykh zakladiv: zv"yazok zi stylem kerivnytstva upravlins'koho personalu / L. M. Karamushka, V. A. Baranova // Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : In-t psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, 2016. – № 1 (4). – S. 28–37.
6. Lahodzins'ka V. I. Vzayemozv"yazok rozvytku kreatyvnoho potentsialu osvityvnykh orhanizatsiy i typiv orhanizatsiyanoi kul'tury / V. I. Lahodzins'ka // Aktual'ni problemy rozvytku orhanizatsiyanoi ta ekonomichnoyi psykholohiyi v Ukrayini : tezy II Vseukrayins'koho konhresu z orhanizatsiyanoi ta eko–no–michnoyi psykholohiyi (Kam"yanets'-Podil's'kyy, 28–30 travnya 2015 r.) / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. ; Kam"yanets'-Podil's'kyy natsional'nyy universytet imeni Ivana Ohiyenka, 2015. – S. 38–39.
7. Malkina-Pyh I. G. Psihosomatika: Spravochnik prakticheskogo psihologa / I. G. Malkina-Pyh. – M. : Jeksmo, 2009. – 102 s.
8. Mitichkina O. O. Sotsial'no-psykholohichni chynnyky formuvannya orhanizatsiyanoi kul'tury studentiv vyshchykh navchal'nykh zakladiv : avtoref. dys. ... kand. psykhol. nauk : 19.00.05 – sotsial'na psykholohiya; psykholohiya sotsial'noyi roboty / O. O. Mitichkina ; Skhidnoukr. nats. un-t im. V. Dalya. – Luhans'k, 2012. – 20 s.
9. Psykholohichni determinanty rozvytku orhanizatsiyanoi kul'tury : monohrafiya [Elektronnyy 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/>
10. Snyadanko I. I. Sotsial'no-psykholohichni umovy formuvannya orhanizatsiyanoi kul'tury promyslovoho pidpryyemstva [Tekst] : dys... kand. psykhol. nauk : 19.00.05 / I. I. Snyadanko ; In-t psykholohiyi im. H. S. Kostyuka APN Ukrayiny. – K., 2007. – 333 s.
11. Tymoshko H. M. Analiz fenomenu «Orhanizatsiyna kul'tura» u pedahohichnyy teorii i praktytsi / H. M. Tymoshko // Visnyk Chernihiv's'koho natsional'noho pedahohichnoho universytetu. – Chernihiv, Chernihiv's'kyy NPU im. T. H. Shevchenka, 2012. – Vyp. 96. – S. 148–153.
12. Harrison R. Issledovanie razlichnykh tipov organizatsionnoy kul'tury // Kul'tura organizatsii : uchebnoe posobie / R. Harrison A. N. Chaplina, T. A. Vashko. – Krasnojarsk : Krasnojarskiy kommercheskiy in-t, 1996. – 164 s.
13. Bollinger, D. Les differences des cultures organisatinelles / D. Bollinger, G. Hofstede. – P., 1987.
14. 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.

*Karamushka, L.M., Zaika, I.V. Social frustration of teaching staff: relationship with the organizational culture types of secondary schools. The authors present the results of their empirical research on secondary school teaching staff's social frustration. It was found that secondary school teaching staff's social frustration, especially in social and economic life, was at high levels and such a progressive type of organizational culture as person culture was poorly present in secondary schools. Task culture and person culture were shown to have statistically significant negative relationships with the general index of teaching staff's social frustration: as the levels of these types of organizational culture increased, the levels of the respondents' social frustration decreased. Besides, person culture and task culture of secondary educational institutions had statistically significant negative relationships with teaching staff's social frustration: as the levels of these cultures grew, the levels of the teaching staff's social frustration reduced. However, the investigation did not find any statistically significant relationships between the secondary school teaching staff's social frustration that related to the respondents' socio-economic and interpersonal aspects of life and organizational culture types.*

**Keywords:** secondary educational institutions; educational personnel; social frustration; organizational culture; organizational culture types.

### 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 the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

**Заїка Інна Вячеславівна**, 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, NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

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

Отримано 24 червня 2016 р.  
Рецензовано 30 червня 2016 р.  
Прийнято 1 липня 2016 р.

УДК 159.92:37015.3(045)

Кот Г.М.

## ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ КУЛЬТУРНО-ДОЗВІЛЛЕВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

*Кот Г.М. Гендерний аспект психологічної підготовки майбутніх менеджерів культурно-дозвіллевої діяльності. Стаття присвячена програмі психологічної підготовки майбутніх менеджерів культурно-дозвіллевої діяльності з урахуванням гендерного аспекту з метою розробки психологічних технологій формування і розвитку загальних і спеціальних психологічних вмінь засобами психологічного тренінгу. Комплексний підхід до формування професійної готовності майбутніх менеджерів культурно-дозвіллевої діяльності передбачає необхідність визначення особистісних детермінант, відповідних компонентів та структури гендерних характеристик особистості та умов їх професійного зростання.*

**Ключові слова:** психологічна підготовка, гендерний аспект, формування спеціальних психологічних вмінь, психологічний тренінг, професійна готовність, менеджери культурно-дозвіллевої діяльності.

*Кот Г.Н. Гендерный аспект психологической подготовки будущих менеджеров сферы культуры и развлечений. Статья посвящена программе психологической подготовки будущих менеджеров сферы культуры и развлечений с целью создания психологических технологий формирования и развития общих и специальных психологических умений посредством психологического тренинга. Комплексный подход к формированию профессиональной готовности будущих менеджеров сферы культуры и развлечений предусматривает необходимость определения личностных детерминант, компонентов и структуры гендерных характеристик и условий их профессионального развития.*

**Ключевые слова:** психологическая подготовка, гендерный аспект, формирование специальных психологических умений, психологический тренинг, профессиональная готовность, менеджеры сферы культуры и развлечений.