

level of professional self-fulfilment, career dissatisfaction and emotional exhaustion at work). Mothers' hostility correlated with low professionalism and professional dissatisfaction. The inconsistency of mother's behaviour directly correlated with the reduction of professional achievements (emotional non-engagement), which in turn reduced the level of professional self-fulfilment and career satisfaction.

The effects of father's educational behaviour related to specific career orientations: the positive father's attitudes to the child negatively correlated with the child's desire to be a businessman, while father's dominance decreased the child's professional self-realization. The more child's memories were associated with parental rejection, the lower was his/her professional self-realization and the stronger were his/her career orientations (professional and organizational competence, autonomy, entrepreneurship), which suggested the compensatory mechanism of motivation. Early autonomy of a child positively correlated with their focus on employment and the job that would meet their values and life goals.

Key words: career, person's career potential, career development, father's attitude, mother's behaviour, professional self-fulfilment.

Відомості про автора

Гура Наталя Анатоліївна, аспірант ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», засновник і керівник Центру ментальної генетики, м. Київ, Україна.

Gura, Natalia Anatoliyovna, PhD student, University of Economics and Law *KROK*, Head, Mental Genetics Center, Kyiv, Ukraine.

E-mail: tfclub@ukr.net

УДК 316.647.5:005.32

**Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Терещенко К. В.,
Івкін В. М., Лагодзінська В. І., Ковальчук О. С.**

ІНТОЛЕРАНТНІСТЬ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ОСВІТНЬОГО ПЕРСОНАЛУ: ЗВ'ЯЗОК ІЗ ТИПАМИ І СИЛОЮ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Терещенко К. В., Івкін В. М., Лагодзінська В. І., Ковальчук О. С. **Інтолерантність до невизначеності освітнього персоналу: зв'язок із типами і силою організаційної культури.** В статті представлено результати емпіричного дослідження рівня вираженості загального показника інтолерантності до невизначеності та її показників (інтолерантність до новизни, інтолерантність до складності та інтолерантність до нерозв'язності). За допомогою кореляційного аналізу визначено взаємозв'язок між рівнем розвитку інтолерантності до невизначеності персоналу освітніх організацій і типами організаційної культури освітніх організацій (культурою «завдання», культурою «ролей», культурою «влади» та культурою «особистості»). Також проаналізовано взаємозв'язок між рівнем розвитку інтолерантності до невизначеності персоналу освітніх організацій і силою організаційної культури. На основі виявлених закономірностей констатовано, що організаційна культура освітніх організацій є одним із суттєвих чинників вираженості інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу.

Ключові слова: освітні організацій, персонал освітніх організацій, інтолерантність до невизначеності, показники інтолерантності до невизначеності, типи організаційної культури, сила організаційної культури.

Карамушка Л. Н., Креденцер О. В., Терещенко К. В., Івкін В. Н., Лагодзинская В. И., Ковальчук А. С. **Інтолерантність к неопределенности образовательного персонала: связь с типами и силой организационной культуры.** В статье представлены результаты эмпирического исследования уровня выраженности общего показателя интолерантности к неопределенности и ее показателей (интолерантности к новизне, интолерантности к сложности и интолерантности к неразрешимости). С помощью корреляционного анализа определена взаимосвязь между уровнем развития интолерантности к неопределенности персонала образовательных организаций и типами организационной культуры образовательных организаций (культурой «задания», культурой «ролей», культурой «власти» и культурой «личности»). Также проанализирована взаимосвязь между уровнем развития интолерантности к неопределенности персонала образовательных организаций и силой организационной культуры. На основе выявленных закономерностей констатировано, что организационная культура образовательных организаций является одним из существенных факторов выраженности интолерантности к неопределенности образовательного персонала.

Ключевые слова: образовательные организации, персонал образовательных организаций, интолерантность к неопределенности, показатели интолерантности к неопределенности, тип организационной культуры, сила организационной культуры.

Постановка проблеми. Однією із важливих психологічних умов ефективності діяльності сучасних організацій, зокрема освітніх, є зниження толерантності до невизначеності, яка не дає можливості персоналу швидко адаптуватись до нових змін в організаційному контексті, приймати адекватні управлінські рішення, вирішувати складні професійні завдання. Це потребує вивчення психолого-організаційних чинників, які можуть сприяти зниженню інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу, чільне місце серед яких може займати організаційна культура, як сукупність цінностей, норм поведінки, правил, ритуалів тощо, які прийняті в організації та приймаються її членами [18] і «пронизують» усі сфери життєдіяльності організації та персоналу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз літератури показує, що у роботах зарубіжних та вітчизняних авторів розкрито сутність інтолерантності, її співвідношення з толерантністю, значення для життєдіяльності особистості (З.В. Брант [1], В.П. Зінченко [6], П.В. Лушин [14], Г.У. Солдатова [21], О.О. Ставицький [22], М.В. Шалаєв [24], А. MacDonald [30], S. Grenier, A. Barrette, R. Ladouceur [29] та ін.). Також розкрито роль інтолерантності до невизначеності у становленні таких психологічних феноменів, як ідентичність особистості (А.І. Гусев [5]), психологічне благополуччя студентів вищих навчальних закладів (І.М. Ющенко [27]), професійна компетентність майбутніх психологів (Н.В. Перегончук [16], О.С. Хілько [26]), професійна діяльність педагогів (О.Е. Кригер [10]), професійно важливі якості керівників (І.М. Леонов [11]) та ін. Окрім того, показано вплив на становлення інтолерантності до невизначеності таких психологічних чинників, як психофізіологічні предиктори (Н.М. Линецька [12]), успадкованого та набутого досвіду (Н.В. Перегончук [16]) та ін.

Сутність організаційної культури та її вплив на діяльність особистості та організації в різних соціальних сферах розкрито в роботах ряду авторів (В.А. Баранова [2], Я.В. Гончаренко [7], І.В. Заїка [8], В.О. Заболотна [3], Г.І. Ільчук [4], Л.М. Карамушка [7; 8; 9; 18], О.В. Креденцер [18], Ж.В. Серкіс [18], І.І. Сняданко [20], Ч. Хенді [25] А.М. Шевченко [9] та ін.). У дослідженні К.В. Терещенко [23] розкрито зв'язок толерантності освітнього персоналу з організаційною культурою закладів освіти в умовах соціальної напруженості

Разом із тим, проблема зв'язку інтолерантності до невизначеності у персоналу освітніх організацій з типами та силою організаційної культури раніше, наскільки нам відомо, не виступала предметом емпіричних досліджень.

Мета дослідження: проаналізувати зв'язок інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу та типів і сили організаційної культури освітніх організацій.

Завдання дослідження:

1. Дослідити показники інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу.
2. Визначити взаємозв'язок загального показника та окремих показників інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу і типів організаційної культури освітніх організацій.
3. З'ясувати взаємозв'язок загального показника та окремих показників інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу і сили організаційної культури освітніх організацій.

Дослідження здійснено в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості» (2016–2018 рр., № державної реєстрації 0116U004811, науковий керівник – член-кор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор Л.М. Карамушка).

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Для дослідження використовувалась методика «Визначення толерантності до невизначеності» С. Баднера [28], яка дає можливість діагностувати три показники інтолерантності до невизначеності (інтолерантність до новизни, інтолерантність до складності та інтолерантність до нерозв'язності) та загальний показник інтолерантності.

Слід зазначити, що під *невизначеністю в психології* розуміють ситуації, коли індивід, який їх сприймає, не може категоризувати їх через обмеженість інформації, часу, перевантаження інформацією (або відсутність яких-небудь підказок). Такими є складні, суперечливі та нові ситуації, які можуть тривати для індивіда певний час, протягом якого можуть виникати нові складності, суперечності та нові чинники (О.Г. Луковицька [13]). Відповідно, С. Баднер [28] визначає інтолерантність до невизначеності як схильність сприймати невизначені ситуації в якості джерела загрози та виділяє такі ознаки невизначених ситуацій: а) новизна (абсолютно нова ситуація, яка відсутня у досвіді людини); б) складність (ситуації, яка включають велику кількість змінних); в) нерозв'язність (різні елементи ситуації викликають суперечливі інтерпретації). Відповідно до виділених ознак невизначених ситуацій автор виділяє такі показники інтолерантності до невизначеності: інтолерантність до новизни; інтолерантність до складності; інтолерантність до нерозв'язності [28].

Дослідження типів організаційної культури здійснювалось за допомогою методики «Визначення типу організаційної культури» Ч. Хенді [15; 25], яка дає можливість діагностувати такі типи організаційної культури, як культура «завдань», культура «ролей», культура «влади» та культура «особистості».

Для культури «ролі» характерні глибока спеціалізація, обов'язковість виконання службових функцій, їхня чітка регламентація, адміністративний контроль службової поведінки тощо.

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.

Культура «влади» характеризується пріоритетом одноосібних рішень керівника, централізованим контролем ресурсів, високою документальною регламентацією трудової поведінки тощо.

Культурі «особистості» притаманні мінімальний ступінь адміністрування й обмеження особистих прав і свобод, ставлення з повагою до здібностей та особистісних якостей персоналу, право виявляти ініціативу та творчість тощо.

Для вивчення сили організаційної культури використовувалась методика «Оцінка сили організаційної культури» [18], яка дає можливість діагностувати вираженість сили організаційної культури (потужна, помірно сильна, слабка). Описані рівні вираженості сили організаційної культури близькі до опису різних типів організаційної культури, представлених В.О. Заболотною [3], відповідно до якого розрізняють «сильні» та «слабкі» організаційні культури.

Так, В.О. Заболотна [3] зазначає, що «сильні» організаційні культури мають такі особливості: формуються сильними лідерами, характеризуються інтенсивністю (міра відданості основним організаційним цінностям) та узгодженістю (міра визнання співробітниками цінностей організації). Водночас, «слабкі» організаційні культури формуються слабкими лідерами, характеризуються низькою інтенсивністю та неузгодженістю.

Т. Діл і А. Кеннеді [цит. за 3] вважають, що суттєвими характеристиками «сильних» організаційних культур є: сильна організаційна філософія і місія, яка об'єднує всіх; лідер, який довіряє іншим, і в якого вірять; відкриті канали комунікації і доступ до вищого керівництва; особлива увага приділяється людям та продуктивності, клієнтам і сервісу; в організації існує почуття задоволеності і приналежності до організації; наявність церемоній, ритуалів, традицій, які підтримуються всіма; загальний емоційний підйом, який стосується роботи і майбутнього; почуття задоволеності, яке стосується виконавської майстерності, вкладених у справу зусиль та винагород.

Водночас, «слабкі» організаційні культури, згідно з підходом названих авторів, мають такі особливості: немає чітких цінностей та переконань; короткотермінові, спрямовані на себе (всередину) стратегії; наявність проблем міжособистісного характеру, «битви» між окремими угрупованнями, відсутність команди і почуття приналежності; «герої» організації деструктивні.

В емпіричному дослідженні взяли участь керівники та педагогічні працівники загальноосвітніх навчальних закладів центральних областей України, які проходили курси підвищення кваліфікації в Центральному інституті післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України та в інших інститутах післядипломної освіти. Усього дослідженням було охоплено 233 керівники та педагогічних працівники.

Математична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22). Використовувались методи описової статистики та кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Спірмана).

Проаналізуємо послідовно отримані результати дослідження.

1. Рівень вираженості інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу.

Перший етап дослідження був спрямований на визначення показників інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу.

Як свідчать отримані дані, загальний показник інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу ($M \pm SD = 62,06 \pm 4,99$) відповідає нормативним показникам середнього рівня вираженості цієї ознаки (табл. 1).

Таблиця 1

Інтолерантність освітнього персоналу до невизначеності та її складові

Показники інтолерантності до невизначеності	M	SD
Інтолерантність до новизни	16,81	3,20
Інтолерантність до складності	32,91	4,28
Інтолерантність до нерозв'язності	12,32	2,73
Загальний показник інтолерантності до невизначеності	62,06	4,99

Примітка: M – середнє арифметичне; SD – стандартне відхилення

Що стосується окремих показників інтолерантності до невизначеності, то, згідно з методикою дослідження, ці показники також відповідають середньому рівню сформованості відповідної характеристики: толерантність до складності ($M \pm SD = 32,91 \pm 4,28$), толерантність до новизни ($M \pm SD = 16,81 \pm 3,20$), толерантність до нерозв'язності ($M \pm SD = 12,32 \pm 2,73$) (див. табл. 1). При цьому звертає на себе увагу той факт, що показник інтолерантності до складності близький до верхньої межі середнього рівня, що свідчить, скоріше за все, про те, що найбільшою мірою персонал освітніх організацій інтолерантний до складних, комплексних завдань, тобто таких, що містять у собі занадто багато складових, характеристик тощо.

Якщо врахувати специфіку професійної діяльності освітнього персоналу, яка спрямована на забезпечення навчання, виховання та розвитку підростаючих поколінь, їх підготовки до життя в умовах сучасного суспільства, яке постійно змінюється, як на рівні виникнення нових завдань, так і підходів до їх вирішення, необхідності використання різноманітних інформаційних, цифрових технологій, кількість яких постійно зростає, то виявлений показник інтолерантності освітнього персоналу потребує, на наш погляд, суттєвого зниження. Адже саме освітній персонал має бути прикладом для наслідування для учнів у вирішенні багатьох навчальних та життєвих ситуацій. Тому освітній персонал, який не досить активно проявляє толерантність до невизначеності, який не завжди здатний до оперативного реагування на нові, складні, суперечливі ситуації, скоріше за все, не буде достатньо сприяти адаптації до таких ситуацій учнів.

2. Взаємозв'язок загального показника та окремих показників інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу і типів організаційної культури освітніх організацій.

На *другому етапі* дослідження вивчався зв'язок загального показника та окремих показників інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу і типів організаційної культури освітніх організацій.

Що стосується *інтолерантності до складності* освітнього персоналу, то стосовно цього показника виявлено такі закономірності.

Кореляційний аналіз даних показав, що існує негативний статистично значущий зв'язок між рівнем розвитку інтолерантності до складності та *культурою «завдань»* ($r_s = -0,150$, $p < 0,05$), який свідчить про те, що цей вид організаційної культури сприяє зниженню інтолерантності до складності. Таким чином, культура «завдань» створює умови для постановки більш складних завдань.

Окрім того, констатовано наявність позитивного статистично значущого зв'язку між рівнем розвитку інтолерантності до складності та *культурою «влади»* ($r_s = 0,188$, $p < 0,01$) (табл. 2). Тобто із підвищенням рівня розвитку в освітніх організаціях культури «влади» підвищується інтолерантність до складності освітнього персоналу. Отже, культура «влади» стимулює до вирішення більш простих завдань.

Таблиця 2

Взаємозв'язок між інтолерантністю до невизначеності освітнього персоналу і типами організаційної культури (r_s)

Показники інтолерантності до невизначеності	Культура «завдань»	Культура «особистості»	Культура «влади»	Культура «ролей»
Інтолерантність до новизни	-0,072	-0,004	-0,083	0,120
Інтолерантність до складності	-0,150*	0,060	0,188**	-0,025
Інтолерантність до нерозв'язності	0,161*	0,038	-0,308***	0,193**
Загальний показник інтолерантності до невизначеності	-0,154*	0,068	-0,055	0,184**

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Стосовно *інтолерантності до нерозв'язності* освітян, то тут констатовано наступне.

Дослідження встановило наявність позитивного статистично значущого зв'язку між інтолерантністю до нерозв'язності та *культурою «ролей»* ($r_s = 0,193$, $p < 0,01$) та *культурою «завдань»* ($r_s = 0,161$, $p < 0,05$) (табл. 2). Отже, можна говорити про те, що культура «ролей» та культура «завдань» сприяють підвищенню інтолерантності до нерозв'язності освітнього персоналу, тобто вони, скоріше за все, орієнтовані на вирішення не суперечливих, а чітких, зрозумілих ситуацій.

Водночас, відмічено негативний достатньо сильний статистично значущий зв'язок між рівнем розвитку інтолерантності до нерозв'язності та *культурою «влади»* ($r_s = -0,308$, $p < 0,001$). Це свідчить про те, що культура «влади», яка, як зазначалось вище, характеризується пріоритетом одноосібних рішень керівника, централізованим контролем ресурсів, високою документальною регламентацією трудової поведінки тощо, може знижувати цей показник, оскільки, скоріше за все, в результаті «тиску» на персонал створюються умови для вирішення цих ситуацій.

У дослідженні не виявлено статистично значущих кореляційних зв'язків *інтолерантності до новизни* із типами організаційної культури освітніх організацій, що, очевидно, можна пояснити тим, що цей показник інтолерантності до невизначеності є найпростішим і регулюється власне на індивідуальному рівні

персоналу, а не під впливом організаційно-психологічних чинників. Однак, це потребує, як нам здається, спеціальних додаткових досліджень.

Що стосується *загального показника інтолерантності до невизначеності* освітнього персоналу, то кореляційний аналіз даних показав наявність позитивного статистично значущого зв'язку між рівнем розвитку інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу та *культурою «ролей»* ($r_s=0,184$, $p<0,01$) (див. табл. 1). Це свідчить про те, що культура «ролей» сприяє підвищенню загального показника інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу. Тобто глибока спеціалізація, обов'язковість виконання службових функцій, їхня чітка регламентація, адміністративний контроль службової поведінки тощо, які характерні для даного типу культури, знижують толерантність до невизначеності освітнього персоналу.

Водночас констатовано наявність негативного статистично значущого зв'язку між рівнем розвитку інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу та *культурою «завдань»* ($r_s=-0,154$, $p<0,05$). Сутність виявленого зв'язку полягає в тому, що підвищення рівня розвитку даного типу культури, яка ґрунтується на свободі дій і достатності ресурсів, необхідних для досягнення поставленої мети, оцінюванні праці за результатами тощо, знижує інтолерантність до невизначеності освітнього персоналу.

Отже, тип організаційної культури освітніх організацій є суттєвим чинником, який впливає на вираженість інтолерантності освітнього персоналу

Отримані дані дещо відрізняються від даних, що стосуються оцінки ролі різних типів організаційної культури в освітніх організаціях, зокрема тих, які отримані В.М. Барановою [2], Л.М. Карамушкою та А.М. Шевченко [8]. Згідно з цими даними, різні типи культури мають різну спрямованість в діяльності освітніх організаціях: культура «завдань» і культура «особистості» в освітніх організаціях однозначно має позитивну спрямованість, тобто позитивно впливає на забезпечення діяльності освітніх організацій, культура «влади» – негативну спрямованість, культура «ролей», навпаки, в одних ситуаціях має негативну спрямованість, в інших – позитивну.

Стосовно оцінки ролі організаційної культури щодо зниження інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу, то тут можна констатувати наступне.

Стосовно позитивної спрямованості *культури «завдань»*, то вона підтверджена частково, порівняно з попередніми результатами: розвиток даного типу культури сприяє зниженню інтолерантності до складності та загального показника інтолерантності до невизначеності, однак, підвищує інтолерантність до нерозв'язності.

Культура «особистості» не здійснює ніякого впливу на різні показники інтолерантності, ні позитивного, ні негативного, на відміну від раніше встановленої її позитивної спрямованості. Очевидно, цей феномен має свою специфічну природу.

Негативна спрямованість *культури «влади»* підтверджена також частково, порівняно з раніше отриманими даними: даний тип культури підвищує інтолерантність до складності (тобто діє у даному випадку негативно), але стосовно інтолерантності до нерозв'язності, то, навпаки, даний тип культури його знижує (тобто діє позитивно).

Деякий вплив культури влади виявлено і дослідженні Я.В. Гончаренко [7], де виявлено позитивний статистично значущий зв'язок між інтегральним показником орієнтації комерційних організацій на клієнта та всіма типами організаційної культури, у тому числі й з культурою «влади».

Стосовно *культури «ролей»*, то тут виявлено позитивний вплив даного типу культури на інтолерантність до нерозв'язності та загальний показник інтолерантності, тобто підтверджено вплив культури даного типу на підвищення інтолерантності до невизначеності.

Таким чином, можна зробити висновок стосовно зв'язку інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу з типами організаційної культури. Отже, виявлено закономірності, які дещо відрізняються від попередніх досліджень, що свідчить, напевне, про багатогранність, з одного боку, організаційної культури, а з іншого боку, про специфічні особливості інтолерантності до невизначеності, порівняно з толерантністю освітнього персоналу, де позитивний та негативний вплив різних типів культур, який було виявлено раніше [23], простежується чіткіше.

3. Взаємозв'язок загального показника та окремих показників інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу і сили організаційної культури освітніх організацій.

Третій етап дослідження був спрямований на вивчення зв'язку загального показника та окремих показників інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу і сили організаційної культури освітніх організацій.

Як видно із *табл. 3*, сила організаційної культури *негативно* впливає на інтолерантність до складності ($r_s=-0,303$; $p<0,001$) та на загальний показник інтолерантності до невизначеності ($r_s=-0,150$, $p<0,05$), тобто підвищує толерантність освітнього персоналу.

Взаємозв'язок між інтолерантністю до невизначеності персоналу освітніх організацій і силою організаційної культури (r_s)

Показники інтолерантності до невизначеності	Сила організаційної культури
Інтолерантність до новизни	0,082
Інтолерантність до складності	-0,303**
Інтолерантність до нерозв'язності	0,143*
<i>Загальний показник інтолерантності до невизначеності</i>	-0,150*

* $p < 0,05$; ** $p < 0,001$

Констатовано, що сила організаційної культури *позитивно* впливає на інтолерантність до нерозв'язності ($r_s = 0,143$, $p < 0,05$), тобто знижує орієнтацію на суперечливі завдання.

Отримані дані дещо розходяться з нашими попередніми дослідженнями [18], згідно з якими вплив сили організаційної культури на організаційно-психологічні феномени є завжди позитивним, і це пояснюється тим, що сильні організаційні культури формуються сильними лідерами, характеризуються інтенсивністю та узгодженістю організаційних цінностей та визнанням їх працівниками. Це ще раз підтверджує специфічність феномену інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу.

Висновки:

1. Отримані дані свідчать про те, що *загальний показник інтолерантності до невизначеності* освітнього персоналу відповідає середньому рівню вираженості, що свідчить про необхідність його зниження.

2. Такі типи організаційної культури освітніх організацій, як культура «завдань», культура «влади» та культура «ролі», мають як *позитивний, так і негативний, вплив* на рівень розвитку інтолерантності до нерозв'язності та складності та загальний показник інтолерантності до невизначеності, однак зазначені показники інтолерантності до невизначеності *не є чутливими* до впливу культури «особистості».

3. *Інтолерантність до новизни* не має статистично значущих зв'язків з жодним із типів організаційної культури освітніх організацій.

4. *Сила організаційної культури* освітніх організацій впливає як негативно, так і позитивно, на різні показники інтолерантності до невизначеності.

5. Отримані результати можуть бути використані керівниками та організаційними психологами з метою *підвищення ефективності діяльності освітніх організацій* та їх адаптації до введення змін.

Перспективи подальших досліджень полягають у вивченні впливу інших організаційно-психологічних феноменів (творчого потенціалу організації, рівня безпечності освітнього середовища, рівня організаційного розвитку та ін.) на зниження інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу.

Список використаних джерел

- Брандт З. В. Толерантность и интолерантность: два полюса одной культуры / З. В. Брандт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lib.socio.msu.ru>
- Баранова В. А. Зв'язок між рівнем розвитку педагогічних колективів і типами організаційної культури позашкільних навчальних закладів / В. А. Баранова // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – 2016. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 45. – С. 11–17.
- Заболотна В. О. Організаційна культура як психологічне підґрунтя підвищення ефективності праці / В. О. Заболотна // Заболотна В. О. Психологічні основи управління персоналом : навч. посіб. – К. : Гнозис, 2010. – С. 227–241.
- Ільчук Г. І. Організаційна культура: особливості формування та оцінювання впливу на результати діяльності колективу / Г. І. Ільчук // Науковий вісник НЛТУ України : зб. науково-технічних праць. – Львів : РВВ НЛТУ України, 2011. – Вип. 21 (18). – 400 с.
- Гусев А. І. Толерантність до невизначеності як чинник розвитку ідентичності особистості : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / А. І. Гусев. – К., 2009. – 233 с.
- Зинченко В. П. Толерантность к неопределенности: новость или психологическая традиция? / В. П. Зинченко / Человек в ситуации неопределенности / [гл. ред. А. К. Болотова]. – М. : ТЕИС, 2007. – С. 9–33.
- Карамушка Л. М. Орієнтація на клієнта персоналу комерційних організацій: зв'язок з типами організаційної культури / Л. М. Карамушка, Я. В. Гончаренко // Проблеми та перспективи розвитку інноваційної діяльності в Україні : м-ли XI Міжнародного бізнес-форуму (22 березня 2018 р., м. Київ) / [відп. ред. А. А. Мазаракі]. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2018. – С. 94–95.
- 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.

9. Карамушка Л. М. Соціальна фрустрованість освітнього персоналу: зв'язок зі складовими організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів / Л. М. Карамушка, І. В. Заїка // Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – 2016. – Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 45. – С. 40–48.
10. Кригер Е. Э. Типы ситуаций неопределенности в профессиональной деятельности педагога / Е. Э. Кригер // Вестник ТГПУ (TSPU Bulletin). – 2014. – № 1(142). – С. 9–12.
11. Леонов И. Н. Влияние толерантности к неопределенности на профессионально важные качества руководителя : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / И. Н. Леонов ; Удмуртск. гос. ун-т. – Удмуртия, 2015. – 256 с.
12. Линецкая Н. М. Интолерантность в структуре индивидуальности: психофизиологические предикторы : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.02 / Н. М. Линецкая. – Уфа, 2004. – 148 с.
13. Луковицкая Е. Г. Социально-психологическое значение толерантности к неопределенности : дисс. ... канд. психол. наук / Е. Г. Луковицкая. – СПб., 2003. – 173 с.
14. Лушин П. В. Неопределенность, которую не толерируют / П. В. Лушин // Теория и практика психотерапии. – 2016. – № 5. – Т. 3. – С. 2–6.
15. Машков В. Н. Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента / В. Н. Машков – СПб. : Речь, 2005. – С. 290–291.
16. Перегончук Н. В. Ситуація невизначеності перехідного періоду розвитку суспільства як психологічна умова формування професійної компетентності майбутнього психолога / Н. В. Перегончук // «ScienceRise». – 2016. – №3/1 (20). – С. 41–45.
17. Петрунько О. В. Успадкований і набутий досвід інтолерантності // О. В. Петрунько // Збірник наукових статей Київського міжнародного університету та Інституту соціальної та політичної психології НАПН України. – Серія «Психологічні науки: проблеми і здобутки». – Вип. 6. – К. : КиМУ, 2014. – С. 145–155.
18. 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.: Пед. думка, 2015. – 288 с. – Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/10087/>
19. Серкіс Ж. В. Психологічні умови підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до формування організаційної культури школи [Текст] : дис.. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Ж. В. Серкіс ; Центр. ін-т післядиплом. освіти АПН України. – К., 2004. – 268 с.
20. 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.
21. Солдатова Г. У. Практическая психология толерантности / Г. У. Солдатова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.tolz.ru/library/?de=0&id=425>.
22. Ставицький О. О. Інтолерантність як основний прояв гандикапізму / О. О. Ставицький // Наукові записки національного університету «Острозька Академія». Серія «Психологія і педагогіка» – 2011. – Вип. 18. – С. 230–239.
23. Терещенко К. В. Толерантність освітнього персоналу та її зв'язок з організаційною культурою закладів освіти в умовах соціальної напруженості / К. В. Терещенко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – 2017. – Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 47. – С. 38–43.
24. Шалаев Н. В. Толерантность к неопределенности в психологических теориях / Н. В. Шалаев // Человек в ситуации неопределенности / [гл. ред. А. К. Болотова]. – М. : ТЕИС. 2007. – С. 9–33.
25. Хэнди Ч. По ту сторону уверенности. О новом мире внутри и вокруг организаций / Ч. Хэнди. – СПб. : Питер, 2002. – 224 с.
26. Хілько С. О. Сутність і типи ситуацій невизначеності у професійній діяльності психологів / С. О. Хілько // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2016. – Вип. 45. – С. 144–150.
27. Ющенко І. М. Толерантність до невизначеності як чинники психологічного благополуччя студентів випускників вищих навчальних закладів / І. М. Ющенко // Науковий вісник Херсонського державного університету. – Серія «Психологічні науки». – Т. 1. – Вип. 4. – 2017. – С. 123–128.
28. Budner, S. Intolerance of Ambiguity as a Personality Variable // Journal of Personality. – 1962. – No 30. – P. 29–50.
29. Grenier, S. Intolerance of Uncertainty and Intolerance of Ambiguity: Similarities and differences / S. Grenier, A.-M. Barrette, R. Ladouceur // Personality and Individual Differences. – 2005. – Vol. 39. – P. 593–600.
30. MacDonald, A. Revised scale for ambiguity tolerance: Reliability and validity / A. MacDonald // Psychological Reports. – 1970. – Vol. 26. – P. 791–798.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Brandt Z. V. Tolerantnost' i intolerantnost': dva poljusa odnoj kul'tury / Z. V. Brandt [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://lib.socio.msu.ru>
2. Baranova V. A. Zv'язok mizh rivnem rozvytku pedahohichnykh kolektyviv i typamy orhanizatsiinoi kultury pozashkilnykh navchalnykh zakladiv / V. A. Baranova // Aktualni problemy psykhologii : zb. nauk. prats Instytutu psykhologii imeni H. S. Kostiuks NAPN Ukrainy. – 2016. – Т. I : Orhanizatsiina psykhologhiia. Ekonomichna psykhologhiia. Sotsialna psykhologhiia. – Vyp. 45. – S. 11–17.
3. Zabolotna V. O. Orhanizatsiina kultura yak psykhologichne pidgruntia pidvyshchennia efektyvnosti pratsi / V. O. Zabolotna // Zabolotna V. O. Psykhologichni osnovy upravlinnia personalom : navch. posib. – K. : Hnozys, 2010. – S. 227–241.

4. Ilchuk H. I. Orhanizatsiina kultura: osoblyvosti formuvannia ta otsiniuvannia vplyvu na rezultaty diialnosti kolektyvu / H. I. Ilchuk // Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy : zb. naukovo-tekhnichnykh prats. – Lviv : RVV NLTU Ukrainy, 2011. – Vyp. 21 (18). – 400 s.
5. Husiev A. I. Tolerantnist do nevyznachenosti yak chynnyk rozvytku identychnosti osobystosti : dys. ... kand. psykol. nauk : 19.00.07 / A. I. Husiev. – K., 2009. – 233 s.
6. Zinchenko V. P. Tolerantnost' k neopredelennosti: novost' ili psihologicheskaja tradicija? / V. P. Zinchenko / Chelovek v situacii neopredelennosti / [gl. red. A. K. Bolotova]. – M. : TEIS, 2007. – S. 9–33.
7. Karamushka L. M. Oriientatsiia na kliienta personalu komertsiiynykh orhanizatsii: zviazok z typamy orhanizatsiinoi kultury / L. M. Karamushka, Ya. V. Honcharenko // Problemy ta perspektyvy rozvytku innovatsiinoi diialnosti v Ukraini : m-ly KhI Mizhnarodnoho biznes-forumu (22 bereznia 2018 r., m. Kyiv) / [vidp. red. A. A. Mazaraki]. – K. : Kyiv. nats. torh.-ekon. un-t, 2018. – S. 94–95.
8. Karamushka L. M. «Prohresyvni» ta «konservatyvni» typy orhanizatsiinoi kultury: porivnialnyi analiz orhanizatsiinoi kultury zahalnoosvitnykh navchalnykh zakladiv tradytsiinoho ta innovatsiinoho typiv / L. M. Karamushka, A. M. Shevchenko // Aktualni problemy psykhologii : zb. nauk. prats Instytutu psykhologii im. H. S. Kostiuka APN Ukrainy ; za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K.-Alchevsk : LADO, 2014. – S. 15–20.
9. Karamushka L. M. Sotsialna frustrovanist osvithnoho personalu: zviazok zi skladovymy orhanizatsiinoi kultury zahalnoosvitnykh navchalnykh zakladiv / L. M. Karamushka, I. V. Zaika // Aktualni problemy psykhologii: zb. nauk. prats In-tu psykhologii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – 2016. – T. I : Orhanizatsiina psykhologhiia. Ekonomichna psykhologhiia. Sotsialna psykhologhiia. – Vyp. 45. – C. 40–48.
10. Kriger E. Je. Typy situacij neopredelennosti v professional'noj dejatel'nosti pedagoga / E. Je. Kriger // Vestnik TGPU (TSPU Bulletin). – 2014. – № 1(142). – S. 9–12.
11. Leonov I. N. Vliianie tolerantnosti k neopredelennosti na professional'no vazhnye kachestva rukovoditelja : diss. ... kand. psihol. nauk : 19.00.03 / I. N. Leonov ; Udmurtsk. gos. un-t. – Udmurtija, 2015. – 256 c.
12. Lineckaja N. M. Intolerantnost' v strukture individual'nosti: psihofiziologicheskie prediktory : diss. ... kand. psihol. nauk : 19.00.02 / N. M. Lineckaja. – Ufa, 2004. – 148 s.
13. Lukovickaja E. G. Social'no-psihologicheskoe znachenie tolerantnosti k neopredelennosti : diss. ... kand. psihol. nauk / E. G. Lukovickaja. – SPb., 2003. – 173 s.
14. Lushin P. V. Neopredelennost', kotoruju ne tolerirujut / P. V. Lushin // Teorija i praktika psihoterapii. – 2016. – № 5. – T. 3. – S. 2–6.
15. Mashkov V. N. Praktika psihologicheskogo obespechenija rukovodstva, upravlenija, menedzhmenta / V. N. Mashkov – SPb. : Rech', 2005. – S. 290–291.
16. Perehonchuk N. V. Sytuatsiia nevyznachenosti perekhidnoho periodu rozvytku suspilstva yak psykhologichna umova formuvannia profesiinoi kompetentnosti maibutnoho psykhologa / N. V. Perehonchuk // «ScienceRise». – 2016. – №3/1 (20). – S. 41–45.
17. Petrunko O. V. Uspadkovanyi i nabutyi dosvid intolerantnosti // O. V. Petrunko // Zbirnyk naukovykh statei Kyivskoho mizhnarodnoho universytetu ta Instytutu sotsialnoi ta politychnoi psykhologii NAPN Ukrainy. – Serii «Psykhologichni nauky: problemy i zdobutky». – Vyp. 6. – K. : KyMU, 2014. – S. 145–155.
18. Psykhologichni determinanty rozvytku orhanizatsiinoi kultury : monohrafiia [Elektronnyi resurs] / L. M. Karamushka, O. V. Kredentser, K. V. Tereshchenko [ta in.] ; za red. L. M. Karamushky. – K.: Ped. dumka, 2015. – 288 s. – Rezhym dostupu: <http://lib.iitta.gov.ua/10087/>
19. Serkis Zh. V. Psykhologichni umovy pidhotovky kerivnykiv zahalnoosvitnykh navchalnykh zakladiv do formuvannia orhanizatsiinoi kul-tury shkoly [Tekst] : dys... ... kand. psykol. nauk : 19.00.07 / Zh. V. Serkis ; Tsent. in-t pslidiadyplom. osvity APN Ukrainy. – K., 2004. – 268 s.
20. Sniadanko I. I. Sotsialno-psykhologichni umovy formuvannia orhaniza-tsiinoi kultury promyslovoho pidpriemstva [Tekst] : dys... ... kand. psykol. nauk : 19.00.05 / I. I. Sniadanko ; In-t psykhologii im. H. S.Kostiuka APN Ukrainy. – K., 2007. – 333 s.
21. Soldatova G. U. Prakticheskaja psihologija tolerantnosti / G. U. Soldatova [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://www.tolz.ru/library/?de=0&id=425>.
22. Stavyskyi O. O. Intolerantnist yak osnovnyi proiav handykapizmu / O. O. Stavyskyi // Naukovi zapysky natsionalnoho universytetu «Ostrozka Akademiia». Serii «Psykhologhiia i pedahohika» – 2011. – Vyp. 18. – S. 230–239.
23. Tereshchenko K. V. Tolerantnist osvithnoho personalu ta yii zviazok z orhanizatsiinoiu kulturoiu zakladiv osvity v umovakh sotsialnoi napruzhenosti / K. V. Tereshchenko // Aktualni problemy psykhologii : zb. nauk. pr. In-tu psykhologii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – 2017. – T. I : Orhanizatsiina psykhologhiia. Ekonomichna psykhologhiia. Sotsialna psykhologhiia. – Vyp. 47. – S. 38–43.
24. Shalaev N. V. Tolerantnost' k neopredelennosti v psihologicheskikh teorijah / N. V. Shalaev // Chelovek v situacii neopredelennosti / [gl. red. A. K. Bolotova]. – M. : TEIS, 2007. – S. 9–33.
25. Hjendi Ch. Po tu storonu uverenosti. O novom mire vnutri i vokrug organizacij / Ch. Hjendi. – SPb. : Piter, 2002. – 224 s.
26. Khilko S. O. Sutnist i typy situatsii nevyznachenosti u profesiinii diialnosti psykhologiv / S. O. Khilko // Aktualni problemy psykhologii : zb. nauk. pr. In-tu psykhologii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – T. I : Orhanizatsiina psykhologhiia. Sotsialna psykhologhiia. Ekonomichna psykhologhiia / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : A.S.K., 2016. – Vyp. 45. – S. 144–150.
27. Iushchenko I. M. Tolerantnist do nevyznachenosti yak chynnyky psykhologichnoho blahopoluchchia studentiv vypusknikyv vyshchykh navchalnykh zakladiv / I. M. Yushchenko // Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. – Serii «Psykhologichni nauky». – T. 1. – Vyp. 4. – 2017. – S. 123–128.
28. Budner, S. Intolerance of Ambiguity as a Personality Variable // Journal of Personality. – 1962. – No 30. – P. 29–50.
29. Grenier, S. Intolerance of Uncertainty and Intolerance of Ambiguity: Similarities and differences / S. Grenier, A.-M. Barrette, R. Ladouceur // Personality and Individual Differences. – 2005. – Vol. 39. – P. 593–600.

30. MacDonald, A. Revised scale for ambiguity tolerance: Reliability and validity / A. MacDonald // Psychological Reports. – 1970. – Vol. 26. – P. 791–798.

Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereshchenko, K. V., Ivkin, V. M., Lagodzinska, V. I., Kovalchuk, O. S. Educational institution staff ambiguity intolerance: relationship with the types and strength of organizational culture. The article presents the results of an empirical study into educational institution staff's ambiguity intolerance index and indicators (intolerance to novelty, intolerance to complexity and intolerance to insolubility). Using the results of correlation analysis, the authors analyze the relationships between the levels of educational institution staff's ambiguity intolerance and the educational organization culture types (task culture, role culture, power culture and person culture) and strength. In particular, it has been shown that role culture, which implies staffs deep specialization, performance of strictly regulated work functions and administrative control of staffs work behavior, etc., contributes to an increase in the educational institution staff ambiguity intolerance index. In contrast, task culture, which is based on the staffs' freedom of action and availability of resources necessary to achieve the organizational goals, reduces educational institution staff ambiguity intolerance. Also, the authors analyze the relationship between the levels of development of educational institution staff ambiguity intolerance and the strength of educational organization culture. It is concluded that educational organization culture is an important teaching staff ambiguity intolerance factor.

Key words: educational organizations, educational institution staff, ambiguity intolerance, organizational culture type, strength of organizational culture.

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: kteres75@gmail.com

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

Лagodзінська 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 Serhiiovych, 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