

Розділ 10. Психологія

УДК 159.9.019.3

DOI: 10.31732/2663-2209-2021-62-176-184

ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ТОЛЕРАНТНОСТІ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ НА ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВІ ЯКОСТІ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Брюховецька О.В.

*д.псих.н., доцент, професор кафедри психології та особистісного розвитку Навчально-наукового інституту менеджменту та психології, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна,
e-mail: ciparisab011@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4884-2878>*

EFFECTS OF AMBIGUITY TOLERANCE ON EDUCATIONAL ORGANIZATION HEADS' PROFESSIONALLY-IMPORTANT QUALITIES

Bryukhovetska Oleksandra

*Doctor of sciences (Psychology), associate professor, professor Department of psychology and personal development, Institute of management and psychology, University of education management, Kyiv, Ukraine
e-mail: ciparisab011@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4884-2878>*

Анотація. У статті обґрунтовано актуальність дослідження особливостей. Метою статті є виявлення специфіки впливу толерантності до невизначеності на професійно важливі якості керівника освітньої організації. Проаналізовано дослідження науковцями проблеми толерантності до невизначеності і її прояву у професійній діяльності. Визначено, що толерантності до невизначеності ми розуміємо як рису особистості, яка проявляється шляхом прийняття або відкидання об'єктів, які сприймаються як складні, суперечливі, незрозумілі, оскільки вони не можуть бути однозначно пов'язані з минулим досвідом. Виявлено, що професійна діяльність сучасного керівника освітньої організації пов'язана з діями в умовах невизначеності, що виникає, коли аспекти ситуації складні, непередбачувані або ймовірні, коли дані недоступні або суперечливі. Толерантність до невизначеності, готовність прийняти невизначеність і підтримувати ефективність професійної діяльності в умовах невизначеності або уникати її, виступає як професійно важлива якість управлінської діяльності. Водночас це одна з професійно важливих якостей і пов'язана з іншими характеристиками керівника освітньої організації, що визначають специфіку управлінської діяльності загалом, а не лише його дії в умовах невизначеності. Проведено емпіричне дослідження впливу толерантності до невизначеності на професійно важливі якості керівників освітніх організацій. Представляємо результати однофакторного дисперсійного аналізу, де в якості фактору (незалежної змінної) виступає рівень толерантності до невизначеності (високий, середній і низький). Залежними змінними в даному аналізі є автономність-залежність, типи міжособистісних стосунків, інтернальність в різних сферах, особистісні фактори прийняття рішень, стилі мислення, стратегії подолання стресових ситуацій. Встановлено, що толерантність до невизначеності, як базова ознака, пов'язана з професійно важливими якостями керівника освітньої організації, що визначають специфіку міжособистісних стосунків, тип свідомої саморегуляції діяльності (незалежність чи залежність від інших), локалізацію локусу контролю, готовність до ризику та стратегії подолання стресових ситуацій. Виявлені відмінності в вираженості професійно важливих якостей керівників освітніх організацій показали, що управлінці з високим рівнем толерантності до невизначеності схильні до ризику, частіше виявляють готовність домінувати в міжособистісних стосунках, більш інтернальними та незалежні в організації професійної діяльності та більш готові до асертивних дій в стресових ситуаціях.

Ключові слова: керівник освітньої організації, професійно важливі якості, толерантність до невизначеності, толерантність до невизначеності керівника освітньої організації.

Формули: 0; рис.: 0; табл.: 1; бібл.: 5

Annotation. The article deals with the effects of ambiguity tolerance on educational organization heads' professionally-important qualities. The purpose of the article is to identify the specifics of the impact of tolerance for uncertainty on the professionally important qualities of the head of the educational organization. Having analyzed the

studies on the problem of ambiguity tolerance and its manifestation in professional activity, the author defines ambiguity tolerance as a personal trait that is manifested by accepting or rejecting objects that are perceived as complex, contradictory, and incomprehensible because they can not be unambiguously related to past experiences. It was found that a head of an educational organization often works in conditions of uncertainty, when the situation is complex, unpredictable or probable, and when data are unavailable or contradictory. Ambiguity tolerance and willingness to accept ambiguity and maintain work effectiveness in ambiguous conditions or to avoid them, is a professionally-important quality of a manager. However, ambiguity tolerance is just one of many professionally-important qualities of educational organization heads, and it is related to their other characteristics, which determine the general character of their managerial work, rather than their work in ambiguous conditions. Having conducted an empirical study of the impact of educational organization heads' ambiguity tolerance on their professionally important qualities, the author presents the results of one-way analysis of variance, where the level of ambiguity tolerance (high, medium and low) acts as a factor (independent variable). The dependent variables in this analysis include autonomy-dependence, interpersonal relationship types, internality in different areas, personal decision-making factors, thinking styles, and stress-coping strategies. It was found that ambiguity tolerance, as a basic individual trait of the head of the educational organization, is associated with their professionally-important qualities and determines the character of their interpersonal relationships, type of conscious self-regulation (independence or dependence on others), control locus, readiness to take risks, and stress-coping strategies. The heads of educational organizations with high ambiguity tolerance were shown to be prone to take risks, to dominate in interpersonal relationships, to be more internal and independent in work and more assertive in stressful situations.

Key words: head of educational organization, profession-relevant qualities, ambiguity tolerance, educational organization head's ambiguity tolerance.

Formulas:0; fig.: 0; tabl.: 1; bibl.: 5

Постановка проблеми. Високий рівень соціально-економічних змін у різних галузях соціальної практики, збільшення кількості небезпечних соціальних ситуацій – це та нова соціальна реальність, яка сьогодні традиційно визначається як соціальна нестабільність. Невизначеність як відсутність визначеності, однозначності може бути виявлена у безлічі ситуацій: у повсякденних ситуаціях, в міжособистісному спілкуванні, у міжособистісній та міжгруповій взаємодії, у вирішенні проблем професійної та освітньої діяльності, під час прийняття управлінських рішень.

Професійна діяльність сучасного керівника освітньої організації пов'язана з діями в умовах невизначеності. В силу того, що діяльність керівника освітньої організації пов'язана з управлінням іншими людьми і групами, проблема подолання невизначеності і прогнозу дій управління в умовах невизначеності передбачає не тільки індивідуальний аспект розгляду, а й соціально-психологічний. Таким чином, актуальність теми дослідження визначається відсутністю в організаційній психології системного аналізу впливу толерантності до невизначеності на професійно важливі якості керівників, зумовлює особливості

взаємодії з іншими, характеристики саморегуляції діяльності та способи поведінки в стресовій ситуації в системі відносин «людина-людина».

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У психології представлені наукові дослідження, присвячені аналізу змісту і структури конструкту «толерантність до невизначеності» (Е. Frenkel-Brunswik, К. Durheim и D. Foster, S. Budner, S. Bochner).

Дослідження проблеми прояву толерантності в професійній діяльності фахівців у психології займалися О. Асмолів, Г. Бардер, С. Бондирева, Р. Ділтс, А. Демчук, І. Дубровіна, І. Зимня, Ю. Ірхіна, Л. Коржаков, Р. Кочюнас, А. Маркова, Л. Мітіна, О. Мороз, Р. Немов, Ю. Поварьонков, А. Прихожан, К. Роджерс, О. Радченко, А. Темницький, С. Толстіков, Р. Торосян, Т. Шаньшєрова, О. Шаюк, Л. Шнейдер та ін.

Аналіз стану вивчення психологічної суті феномена толерантності до невизначеності продемонстрував, що його розуміють як: індивідуальну змінну (І. Френкель-Брунвік); індивідуальну схильність (С. Баднер); здатність, яка має відношення до когнітивної й емоційно-вольової сфери особистості (Р. Халлмен); тенденцію сприйняття (Р. Нортон); культуральну складову (Г. Хофстеде);

розбіжність реакцій (Д. Маклейн); характеристику індивідуальної саморегуляції (К. Стойчева); різновид когнітивного стилю (А. Колмен, М. Холодна); «внутрішню» толерантність (М. Міріманова, А. Обухов); соціально-психологічну установку (О. Луковицька); особистісну характеристику, що виявляється в здатності переносити ситуації невизначеності (П. Лушин). Аналіз феномена толерантності до невизначеності в останньому аспекті вказує на необхідність його вивчення в зв'язку з управлінською діяльністю керівників освітніх організацій.

В узагальненому виді результати дослідження проблеми толерантності до невизначеності свідчать про те, що для толерантного до невизначеності керівника освітньої організації характерним є: пошук ситуацій невизначеності; почуття комфорту у момент перебування в ситуаціях невизначеності; сприйняття невизначених ситуацій як бажаних; здатність роздумувати над проблемою, навіть якщо не відомі усі факти і можливі наслідки прийнятого рішення; здатність приймати конфлікт і напругу, які виникають в ситуації двоїстості; протистояти незв'язаності і протиріччю інформації; здатність приймати невідоме; здатність витримувати напругу кризових, проблемних ситуацій; сприйняття нових, незнайомих, ризикованих ситуацій як стимулюючих; готовність пристосовуватися до очевидно неоднозначної ситуації або ідеї.

У той же час, проблема впливу толерантності до невизначеності на професійно важливі якості керівників освітніх організацій не знайшла глибокого висвітлення у виконаних дослідженнях. У своїй сукупності роботи вищевказаних авторів мають найважливіше теоретичне і практичне значення, проте в цілому аналіз актуального стану робіт, присвячених вивченню ролі толерантності до невизначеності в діяльності керівника дозволяє виявити протиріччя між високою оцінкою толерантності до невизначеності як професійно важливої характеристики

керівника і малим ступенем представленості робіт, які вивчають закономірності впливу толерантності до невизначеності на діяльність керівника освітньої організації. Важливість і недостатня розробленість зумовили нашу увагу до цієї проблеми.

Формулювання цілей статті. Метою статті є виявлення специфіки впливу толерантності до невизначеності на професійно важливі якості керівника освітньої організації.

Викладення основного матеріалу дослідження. У перехідні періоди, в ситуації кризи, хаосу, революційного перевороту, руйнування звичного порядку, зміни влади, актуалізується значущість толерантності до невизначеності, що виникла. Невизначеність в психології найчастіше розуміється як відкрите завдання, в якому той, хто приймає рішення, не знає всієї сукупності діючих чинників і повинен сформулювати декілька гіпотез перш ніж оцінити їх ефективність. Відповідно зростає значення розвитку такої якості особистості, як толерантність до невизначеності, адже індивідуальні відмінності в толерантності / інтолерантності до невизначеності свідчать про те, наскільки легко особистість приймає факти, що суперечать її попередньому досвіду.

Введення в психологічний апарат поняття "толерантність до невизначеності" пов'язане з необхідністю пояснення особливостей поведінки людини в невизначених, неоднозначних ситуаціях, особливо з готовністю людини приймати або уникати цих ситуацій. Існуючі наукові підходи припускають можливість того, що толерантність до невизначеності вважається стабільною рисою особистості, конкретною ситуацією, інтегральною здатністю або динамічною характеристикою.

У нашій науковій розвідці ми спираємось на розуміння толерантності до невизначеності як риси особистості, яка проявляється шляхом прийняття або відкидання об'єктів, які сприймаються як складні, суперечливі, незрозумілі, оскільки

вони не можуть бути однозначно пов'язані з минулим досвідом. По-перше, вона виступає як основне явище, яке впливає на перебіг усіх емоційно-пізнавальних процесів, когнітивні стилі особистості, вірування та систему соціальних установок, міжособистісну та соціальну поведінку, а також поведінку у важких ситуаціях, а по-друге, діє як характеристика «перцептивного апарату» особистості [1].

Стійкість (толерантність) до невизначеності має досить складну психологічну будову і включає три основні компоненти:

1. Можливість когнітивної компенсації невизначеності, тобто реконструкції, заповнення відсутніх даних.

2. Здатність сприймати нестабільні ситуації не як тривожних і травматичних, а як, хоч і важких, але буденних.

3. Симптомокомплекс особистісних якостей, особливо: екстравертованість, емоційна стійкість, низька рефлексивність, незалежність від групи, інтернальність тощо.

Проблема невизначеності, з якою стикаються освітні організації в сучасних умовах функціонування, є однією з центральних при описі функціонування організацій. Невизначеність виникає, коли аспекти ситуації складні, непередбачувані або ймовірні, коли дані недоступні або суперечливі.

В цілому, аналіз управлінської діяльності виявив важливі характеристики її змісту та організації:

– насиченість переважно великою кількістю дій, переважно короткочасних;

– часті, систематичні зовнішні втручання;

– дуже широка мережа контактів (поза групою);

– чітке домінування вербальних комунікацій;

– роздробленість, фрагментарність, неповнота, незакінченість багатьох контактів;

– швидкий перехід від одних невеликих справ до інших;

– часте накладання двох або навіть більше дій в часі;

– систематичне скасування вже порушених справ з інших невідкладних причин та справ.

Таким чином, діяльність сучасного керівника освітньої організації пов'язана з діями в умовах невизначеності та ймовірнісних сценаріїв розвитку подій, тому невизначеність можна виявити під час аналізу будь-якого елемента психологічної системи професійної діяльності керівника [2].

Невизначеність може проявлятися на рівні мотивації у вигляді суперечності мотивів, що актуалізуються в процесі професійної діяльності. Під час цілестворення невизначеність може бути пов'язана з неясною, неповною картиною кінцевого результату професійної діяльності. Джерелом невизначеності може бути стан зовнішнього середовища освітньої організації під час прогнозування та планування (стан економіки, сучасні науково-технічні досягнення, соціально-культурні та політичні чинники, міжнародні події тощо). Таким чином, однією з вимог, яку управлінська діяльність ставить перед керівником освітньої організації, є підтримка здатності діяти в умовах невизначеності та подолання невизначеності [3].

Отже, толерантність до невизначеності, визначаючи ставлення керівника освітньої організації до невизначеності, готовність прийняти невизначеність і підтримувати ефективність професійної діяльності в умовах невизначеності або уникати її, виступає як професійно важлива якість управлінської діяльності [4]. Водночас це одна з професійно важливих якостей і пов'язана з іншими характеристиками керівника освітньої організації, що визначають специфіку управлінської діяльності загалом, а не лише його дії в умовах невизначеності.

Дослідження показали, що найбільш ефективні управлінці поєднують високу стійкість до невизначеності з іншою дуже цікавою, але рідкісною здатністю – схильністю до невизначеності. Це

проявляється в суб'єктивній схильності до ситуацій, що містять невизначеність, у порівнянні з повністю визначеними ситуаціями [5].

Робота сучасного керівника освітньої організації пов'язана з діями в умовах невизначеності та імовірнісних сценаріїв розвитку подій. Однак було виявлено таке протиріччя: з одного боку, толерантність до невизначеності виступає найважливішою характеристикою та надійним показником професійної кваліфікації керівника освітньої організації, діяльність якого пов'язана з управлінням іншими людьми, і, з іншого боку, вивчення толерантності до невизначеності управління обмежуються прийняттям рішень в умовах невизначеності, а вивченню впливу толерантності до невизначеності на професійно важливі якості керівника, що актуалізуються під час спільної діяльності та визначають особливості взаємодії з іншими людьми, уваги приділяється недостатньо.

Узагальнюючи результати теоретичного дослідження вважаємо, що толерантність до невизначеності – це риса особистості, яка проявляється у прийнятті або відторгненні об'єктів, які сприймаються як складні, суперечливі, незрозумілі, оскільки вони не можуть бути однозначно пов'язані з минулим досвідом. Вона виступає як професійно важлива якість керівника освітньої організації і визначає специфіку здійснення його діяльності при плануванні та прийнятті рішень, що знайшло відображення в існуючих теоретичних концепціях та емпіричних дослідженнях.

Однак актуальним стає питання про характер взаємозв'язку толерантності до невизначеності та інших характеристик керівника освітньої організації, що актуалізуються в процесі управлінської діяльності.

На підґрунті вивчення наукової літератури ми сформулювали мету нашого дослідження: визначити специфіку впливу толерантності на невизначеність на

професійно важливі якості керівника освітньої організації.

Емпіричну основу дослідження склали керівники освітніх організацій. Всього в опитуванні взяли участь 400 управлінців з різних регіонів України.

Як діагностичний інструментарій ми використовували такі психодіагностичні методики:

1) Опитувальник «MSTAT-I» Д. МакЛейна (в адаптації Є. Луковицької), спрямований на вимір схильності особистості до жорсткої регламентації життя і повній відкритості того, що відбувається, або відкритості до невизначеності;

2) Модифікований варіант інтерперсональної діагностики «ДМО» Т. Лірі (в адаптації Л. Собчик), яка призначена вивчати уявлення суб'єкта про себе і ідеальне «Я», а також для вивчення взаємин у малих групах. За допомогою методики виявляється переважаючий тип ставлення до людей в самооцінці та взаємооцінці, при цьому виділяється два фактори: «домінування – підпорядкування» і «дружелюбність – агресивність»;

3) Опитувальник «Автономність – залежність» (розроблений Г. Паригінім), призначений для виділення автономних, залежних та змішаних типів саморегуляції діяльності;

4) Опитувальник «Локус контролю» (розроблений Є. Ксенофонтовою), призначений для вивчення типу локалізації контролю особистості, характеру прийняття відповідальності особистості за події, що відбуваються у різних сферах життєдіяльності;

5) Опитувальник «Особистісні чинники прийняття рішень» (розроблений Т. Корніловою), спрямований на виявлення двох особистісних якостей – готовності до ризику і раціональності – як психологічних змінних, які відображають характеристики особистісної регуляції виборів суб'єкту (як прийняття рішення) в широкому контексті життєвих ситуацій;

6) Шкала «Стратегії подолання стресових ситуацій (Strategic Approach To Coping Scale, SACS)» (розроблена С. Хобфоллом, в адаптації Н. Водоп'янової, Є. Старченкової), призначена для виявлення бажаних стратегій подолання скрутних (стресогенних) ситуацій;

7) Опитувальник «Стилі мислення» (адаптована версія відомого опитувальника InQ, розробленого Р. Бремсоном і А. Харрисоном (в адаптації О. Алексєєва), спрямованого на діагностику п'яти стилів мислення;

Обрані методи дослідження не суперечать вихідним теоретичним положенням, що забезпечує адекватність отриманих результатів завданням дослідження.

Для виявлення впливу рівня толерантності до невизначеності на професійно важливі якості керівників освітніх організацій нами був застосований однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA).

Представляємо результати однофакторного дисперсійного аналізу, де в якості фактору (незалежної змінної) виступає рівень толерантності до невизначеності. Залежними змінними в даному аналізі є автономність-залежність, типи міжособистісних стосунків, інтернальність в різних сферах, особистісні фактори прийняття рішень, стилі мислення, стратегії подолання стресових ситуацій.

Незалежна змінна має три рівні:

1 – низький рівень толерантності до невизначеності;

2 – середній рівень толерантності до невизначеності;

3 – високий рівень толерантності до невизначеності.

У таблиці представлені результати статистичної перевірки припущення про вплив фактору рівня толерантності до невизначеності на виникнення відмінностей між досліджуваними керівниками у параметрах, що вивчаються (табл. 1).

Таблиця 1

Результати однофакторного дисперсійного аналізу (ANOVA)

Параметр	F	Значення
Владний-лідуючий тип МС	4,254	0,016
Незалежний-домінуючий тип МС	4,842	0,009
Покірний-сором'язливий тип МС	8,717	0,000
Домінування	16,614	0,000
Дружелюбність	5,436	0,005
Інтернальність при описі особистого досвіду (Я)	3,851	0,023
Компетентність у міжособистісному спілкуванні (мк)	6,782	0,001
Шкала інтернальності у міжособистісному спілкуванні (ім)	3,769	0,025
Готовність до ризику	16,230	0,000
Ідеалістичний стиль мислення	4,438	0,013
Реалістичний стиль мислення	3,926	0,022
Асертивні дії	3,368	0,037
Обережні дії	3,279	0,040

Як видно з табл. 1, результати ANOVA засвідчують, що фактор приналежності до певної групи за рівнем толерантності до невизначеності впливає:

1) на особливості міжособистісних відносин:

– владний-лідуючий тип МС (F=4,254 при p=0,016),

– незалежний-домінуючий тип МС (F=4,842 при p=0,009),

– покірний-сором'язливий тип МС (F=8,717 при p=0,000),

– домінування (F=16,614 при p=0,000),

– дружелюбність (F=5,436 при p=0,005);

2) на інтернальність при описі особистісного досвіду ($F=3,851$ при $p=0,023$), компетентність у міжособистісному спілкуванні ($F=6,782$ при $p=0,001$), інтернальність у міжособистісному спілкуванні ($F=16,614$ при $p=0,000$);

3) на особистісні фактори прийняття рішень: готовність до ризику ($F=16,230$ при $p=0,000$);

4) на стилі мислення: ідеалістичний стиль мислення ($F=4,438$ при $p=0,013$), реалістичний стиль мислення ($F=3,926$ при $p=0,022$);

5) на стратегії подолання стресових ситуацій: асертивні дії ($F=3,368$ при $p=0,037$), обережні дії ($F=3,279$ при $p=0,040$).

Отримані результати свідчать про те, що толерантність до невизначеності виступає у якості складного конструкту, зокрема, рівень толерантності до невизначеності обумовлює відмінності в сфері міжособистісних стосунків, інтернальності, особистісних факторів прийняття рішень, стилів мислення і способів подолання стресових ситуацій.

Аналізуючи отримані результати можна зробити наступні висновки:

Толерантність до невизначеності пов'язана з професійно важливими якостями керівника освітньої організації, що визначають специфіку міжособистісних стосунків, тип свідомої саморегуляції діяльності (незалежність чи залежність від інших), локалізацію локусу контролю, готовність до ризику та стратегії подолання стресових ситуацій.

Виявлені відмінності в психологічних особливостях керівників освітніх організацій, обумовлені рівнем толерантності до невизначеності.

Керівники освітніх організацій з високим рівнем толерантності до невизначеності, порівняно з управлінцями із середнім і низьким рівнем толерантності до невизначеності, схильні до домінування в міжособистісних стосунках, характеризуються низькою готовністю підкорюватися іншим, можуть виявляти нетерпимість до критики, більше

орієнтовані на результати, успіх у справі. У професійній діяльності вони частіше починають з мотивації боротьби, рідше йдуть на поступки.

Вони піклуються про своїх підлеглих, але натомість вимагають покірності та дотримання їх наказів. Вони частіше сприймають себе як причину подій, що трапляються, і частіше беруть на себе відповідальність за такі ситуації. Вважають себе достатньо компетентними у міжособистісних стосунках.

Виявляють більшу готовність до ризику, ніж керівники з низькою та помірною толерантністю до невизначеності. Вони більш схильні до інтуїтивних, глобальних оцінок без детального аналізу управлінських проблем. У стресових ситуаціях вони часто виявляють напористі дії, тобто у складних ситуаціях вони більше схильні активно та послідовно захищати свої інтереси, відкрито заявляти про свої цілі та наміри, поважаючи інтереси інших. У той же час у стресових ситуаціях вони менш схильні до детального планування, урахуванню всіх можливих альтернатив, менше уваги приділяють ретельній підготовці перед діями.

Керівники освітніх організацій з низьким рівнем толерантності до невизначеності, порівняно з управлінцями із середнім і високим рівнем толерантності до невизначеності, в міжособистісних стосунках схильні проявляти доброту, вони більш товариські. Більш схильні діяти як лідер демократичного компромісного типу, схильні до співпраці з колективом. Вони менш уперті і менш схильні до тиску на оточуючих, намагаються прикрити слабких і безсилах, співчувати і допомагати їм, менш схильні до конкуренції та суперництва. Вони менш прагнуть зосередити владу у своїх руках і поширити вплив на інших. Рідше беруть на себе відповідальність за події, що трапляються з ними, і схильні пояснювати їх зовнішніми, незалежними причинами.

Демонструють меншу готовності ризикувати. Менш схильні до інтуїтивних оцінок, воліють детально аналізувати

управлінські проблеми. У стресових ситуаціях виявляють менше активності, спрямованої на подолання труднощів, відстоювання своїх поглядів. Частіше за менеджерів із середнім та високим рівнем толерантності до невизначеності вдаються до обережних дій, тобто, вважають за краще думати і ретельно зважувати всі можливі рішення, нічого не сприймають як належне, довго готуються до складних ситуацій перед тим, як діяти.

Вплив толерантності на невизначеність на стратегії долаючої поведінки не є прямим, а реалізується за допомогою третіх змінних, що актуалізуються толерантністю до незахищеності. Побудовані моделі шляхів впливу толерантності до невизначеності на стратегії долаючої поведінки «асертивні дії» та «уникнення».

Чим більше у керівника освітньої організації толерантність до невизначеності, тим більша його готовність ризикувати та внутрішньо описувати особистий досвід. Толерантність до невизначеності, готовність ризикувати та поглибленість у описі власного досвіду визначають готовність домінувати у міжособистісних стосунках. Чим більша готовність домінувати в міжособистісних стосунках, тим більша ймовірність того, що керівник застосовує напористі дії у стресових ситуаціях. Толерантність до невизначеності та внутрішність в описі власного досвіду визначають автономію керівника у саморегуляції професійної діяльності та меншу залежність від інших.

Чим більше керівники освітніх організацій інтернальні в описі власного досвіду і чим більш незалежними вони є в саморегулюванні власної професійної діяльності, тим рідше вони вдаються до уникнення стресових ситуацій.

Крім того, подолання невизначеності виступає як центральна проблема управління освітніми організаціями. Існує чотири стратегії подолання невизначеності:

- уникнення невизначеності;

- боротьба з невизначеністю;
- зменшення невизначеності;
- прийняття невизначеності.

У той же час, уникнення та боротьбу з незахищеністю можна віднести до неконструктивних, а зведення та прийняття до конструктивних стратегій подолання невизначеності.

Висновки. У сучасних умовах професійна діяльність керівника освітньої організації часто пов'язана з діями в умовах невизначеності та імовірнісних сценаріїв розвитку подій.

В ході дослідження була досягнута мета визначення впливу толерантності до невизначеності на професійно важливі якості керівників освітніх організацій. Було встановлено, що толерантність до невизначеності, як базова ознака, впливає на професійно важливі якості керівників освітніх організацій, які актуалізуються в процесі їх професійної діяльності.

Виявлені відмінності в вираженості професійно важливих якостей керівників освітніх організацій показали, що управлінці з високим рівнем толерантності до невизначеності схильні до ризику, частіше виявляють готовність домінувати в міжособистісних стосунках, більш інтернальними та незалежні в організації професійної діяльності та більш готові до асертивних дій в стресових ситуаціях. Виявлено складну будову впливу толерантності до невизначеності, як диспозиційної риси, на поведінку в стресових ситуаціях.

Вивчення способу впливу толерантності до невизначеності на специфіку реалізації професійної діяльності керівників освітніх організацій дозволяє розглядати толерантність до невизначеності не лише в аспекті прийняття рішень, а й вивчити її вплив на інші внутрішні аспекти змісту професійної діяльності управлінців. Такий підхід відкриває перспективу нових наукових розвідок у цій галузі.

Література:

1. Брюховецька О. В. Психологічні особливості толерантності до невизначеності в управлінській діяльності керівників

загальноосвітніх навчальних закладів. *Проблеми сучасної психології*. 2015. Вип. 27. С. 71–81.

2. Бондарчук О. І., Карамушка Л. М., Брюховецька О. В. та ін. *Формування психологічної компетентності керівників освітніх організацій в умовах післядипломної педагогічної освіти*. Київ : Наук. світ, 2012. 190 с.

3. Шершньова З. Є. *Стратегічне управління : підручник*. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ: КНЕУ, 2004. 699 с.

4. Бондарчук О. І., Карамушка Л. М., Брюховецька О. В., Сингаївська І. В. *Формування психологічної компетентності керівників освітніх організацій в умовах післядипломної педагогічної освіти: наук.-метод. посіб.* Київ: Наук. світ, 2012. 190 с.

5. Сингаївська І. В. *Зростання психологічної компетентності керівника освітньої організації у процесі підвищення кваліфікації. Актуальні проблеми психології. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*. 2009. Ч. 24. С. 87–91.

References:

1. Briukhovetska, O. V. (2015), "Psychological features of tolerance to uncertainty in the management of heads of secondary schools", *Problemy suchasnoi psykholohii*, vol. 27, pp. 71–81.

2. Bondarchuk, O. I. Karamushka, L. M. and Briukhovetska, O. V. and other (2012), *Formuvannia psykholohichnoi kompetentnosti kerivnykiv osvitnikh orhanizatsii v umovakh pisljadiplomnoi pedahohichnoi osvity* [Formation of psychological competence of heads of educational organizations in the conditions of postgraduate pedagogical education], *Naukovyi svit*, Kyiv, Ukraine, 190 p.

3. Shershnova, Z. Ye. (2004), *Stratehichne upravlinnia* [Strategic management], KNEU, Kyiv, Ukraine, 699 p.

4. Bondarchuk, O. I. Karamushka, L. M. Briukhovetska, O. V. and Synhaivska, I. V. (2012), *Formuvannia psykholohichnoi kompetentnosti kerivnykiv osvitnikh orhanizatsii v umovakh pisljadiplomnoi pedahohichnoi osvity* [Formation of psychological competence of heads of educational organizations in the conditions of postgraduate pedagogical education], *Naukovyi svit*, Kyiv, Ukraine, 190 p.

5. Synhaivska, I. V. (2009), "The growth of psychological competence of the head of the educational organization in the process of professional development", *Aktualni problemy psykholohii. T. 1: Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia*, part 24, pp. 87–91.

Стаття надійшла до редакції 21.05.2021 р.