

16. Felkel T.H. Psykholohichni umovy rozvytku liderskykh yakosteï u maibutnikh naukovy-pedahohichnykh pratsivnykiv : avtoreferat dysertatsii na здобuttia naukovoho stupenia kand. psykhol. nauk. Spets.19.00.10 – orhanizatsiina psykholohiia; ekonomichna psykholohiia / T.H. Felkel ; Natsionalna akademiia pedahohichnykh nauk Ukrainy, In-t psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy. – K. : I-t psykhol. im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy, 2013. – 21 s. – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : naps.gov.ua/uploads/files/sod/2013
17. Filonovich S. R. Liderstvo: real'naja problema ili populjarnyj lozung / S. R. Filonovich // Biznes-obrazovanie. – 2003. – № 1. – S. 31–34.
18. Khaitov P.O. Kontseptualni zasady rozvytku liderstva na derzhavnii sluzhbi / P.O. Khaitov // Aspekty publicлноho upravlinnia. – № 6–7 (32–33) cherven-lypen, 2016. – S. 49–56.
19. Bennis, W. Leaders: The Strategies for Taking Charge / William Bennis. – New-York : Harper Business, 2007. – P. 115–127.
20. Leading for Quality: Leadership and management development in customer-focused organizations. Ideas for Action. – Development Division Cabinet Office (OPSS), 1994. – 20 p.
21. Scouller, J. The Three Levels of Leadership: How to Develop Your Leadership Presence, Knowhow and Skill / J. Scouller. – Cirencester : Management Books, 2011. – P. 34–35.
22. Stogdill, R. Handbook of leadership. A survey of theory and research / R. Stogdill, S. Shartl. – State University of New-York, 1974. – P. 88–95.

Gumenyuk, O. G. Theoretical analysis of the main aspects of civil servants' leadership. Effective leadership in the context of the Ukrainian public administration reform and new development course is a strategic condition for efficient governance in Ukraine. The development of civil servants' leadership is a prerequisite for the development of a professional civil service.

The article makes a theoretical analysis of civil servants' leadership aspects. The author discusses the components of civil servants' professional leadership, the features of civil servants' social leadership and different views of civil servants' personal leadership.

It is noted that professional leadership is an important aspect of individuals' psychological competence. Civil servants' professional competencies have a public effect and are valued by society, which is reflected in civil servants' social leadership.

Social leadership is a management system component that promotes staff innovative behaviors and provides continuous production and use of new knowledge at all organizational levels.

Personal leadership is determined by individuals' maturity levels and shapes their need for personal self-development. It is personal leadership that determines managerial and organizational culture in line with social norms and values. Personal leadership in the civil service should be a continuous and dynamic process, while the leader's impact should be a constant value.

Development of the main aspects of civil servants' leadership should be a priority and a necessary condition for their continuous professional improvement.

Key words: leader, public administration, civil servants, professional leadership, social leadership, personal leadership, professional competencies.

Відомості про автора

Гуменюк Оксана Григорівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри філософії та соціально-гуманітарних наук Хмельницького університету управління і права, м. Хмельницький, Україна.

Gumenyuk, Oksana Hryhorivna, PhD, Associate Professor, Department of Philosophy, Social and Human Sciences, Khmelnytsky University of Management and Law, Khmelnytsky, Ukraine.

E-mail: Oksana-gumenjuk11@rambler.ru

УДК 159.922:658.3

Гура Н. А.

ВПЛИВ БАТЬКІВСЬКОГО ФАКТОРА НА РОЗВИТОК І ПЕРЕРИВАННЯ КАР'ЄРИ: РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Гура Н. А. Вплив батьківського фактора на розвиток і переривання кар'єри: результати емпіричного дослідження. Показані взаємозв'язки між особливостями батьківського виховання (як їх сприймають дорослі респонденти) та параметрами кар'єрного розвитку. Вплив батька полягає у формуванні конкретних кар'єрних орієнтацій особистості (уявлень про життєвий успіх) і здатності досягнення поставлених цілей. Материнська поведінка не впливає прямо на вибір кар'єрного шляху, але визначає уміння отримувати задоволення від професійної діяльності та досягати в ній відчутних успіхів. Позитивне ставлення до дитини зумовлює загальний життєвий сценарій особистості, її довіру до зовнішнього світу, самоцінність. Незалежний стиль виховання формує здатність самостійно обирати життєво-професійний шлях та комфортно влаштуватись на ньому. Також виховна позиція батьків визначає ряд внутрішніх ресурсів соціально-професійного просування особистості: психологічне благополуччя, самоефективність, копінг-стратегії, життєстійкість, інтерперсональну поведінку.

Ключові слова: кар'єра, кар'єрний потенціал особистості, кар'єрний розвиток, батьківське ставлення, материнська поведінка, професійне самоздійснення.

Гура Н. А. Влияние родительского фактора на развитие и прерывание карьеры: результаты эмпирического исследования. Показаны взаимосвязи между особенностями родительского воспитания (как их воспринимают взрослые респонденты) и параметрами карьерного развития. Влияние отца заключается в формировании конкретных карьерных ориентаций личности (представлений о жизненном успехе) и способности к достижению

поставленних цілей. Материнське поведіння не впливає прямо на вибір кар'єрного шляху, але визначає вміння отримувати задоволення від професійної діяльності та досягати в ній ощутимих успіхів. Позитивне ставлення до дитини формує життєвий сценарій особистості, її довіру до зовнішнього світу, самооцінку. Незалежний стиль виховання розвиває здатність самостійно вибирати життєво-професійний шлях та комфортно пристосуватися до нього. Також виховна позиція батьків визначає ряд внутрішніх кар'єрних ресурсів особистості: психологічне благополуччя, самоефективність, копінг-стратегії, життєстійкість, інтерперсональне поведіння.

Ключові слова: кар'єра, кар'єрний потенціал особистості, кар'єрне зростання, батьківське ставлення, материнське поведіння, професійне самоствереження.

Постановка проблеми. Здавна кар'єра виступає не тільки основним способом професійного існування особистості в організації, але також одним із провідних шляхів реалізації продуктивної активності суб'єкта, втілення уявлень про життєвий успіх, визнання професійною та соціальною спільнотою заслуг і здібностей фахівця, врешті, головним джерелом особистісного самоздійснення, саморозвитку в дорослому віці. Тому вивчення зовнішніх та внутрішніх факторів кар'єрного розвитку залишається актуальною проблемою психології, яка ще більше загострюється в умовах соціально-економічних трансформацій та кризових перетворень сьогодення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У вітчизняній психології існують численні спроби пояснення факторів кар'єрного розвитку: школа управлінського консультування Л. М. Карамушки [8] фокусується на організаційних аспектах кар'єри та готовності до діяльності в умовах змін; праці О. М. Кокуна [9] присвячені зовнішнім і внутрішнім передумовам професійного самоздійснення; активно вивчається явище професійної мобільності (Л. С. Пілецька, [14], Н. А. Сургунд [19]) та кризова феноменологія професіогенезу (Ж. П. Вірна [4], О. В. Рудюк [16]); визначено індивідуально-орієнтовані принципи побудови кар'єрних стратегій у життєвій перспективі особистості (К. С. Алексєнцєва-Тімченко [1], П. Г. Перєрва [13], І. В. Сингаївська [17]). Загалом, прогресивна зміна професійних ролей в кар'єрних процесах постає як збалансоване співвідношення процесів внутрішнього розвитку та зовнішнього руху особистості в освоєнні соціального простору.

Батьківський фактор займає особливе місце серед інших детермінант кар'єрного розвитку, оскільки знаходиться на межі особистісної та соціальної сфери. Родина є найпершим і найпотужнішим за впливом середовищем соціалізації, що закладає фундамент особистості і забезпечує передачу соціально-культурного досвіду. Розвиток психіки залежить від того, хто оточує дитину, які знання і способи дій вона засвоює, з ким себе ідентифікує. Переваги і недоліки виховання, моделі поведінки, життєві сценарії, засвоєні в родині, простежуються далеко за межами дитячого періоду, в тому числі в активності людини як суб'єкта праці, в її кар'єрних процесах. Цей вплив може бути безпосереднім: освіта й інші стартові умови кар'єри, допомога у просуванні завдяки соціальному капіталу батьків. Крім того, стійкі патерни поведінки, закладені в родині як первинному інституті соціалізації, впливають (усвідомлено або ні) на професійний вибір й інші важливі рішення щодо побудови кар'єрного шляху, наприклад, схильність до стабільності робочого місця або переривання кар'єри. Вплив батьків і прабатьків простежується у вигляді успадкованих конституціональних рис, провідних мотивацій та базових установок (стосовно успіху, обмежень, образу бажаного майбутнього тощо); таких комплексних особистісних конструктів як рівень домагань, відчуття самоефективності, життєстійкості, стратегії подолання труднощів і т.д. Низка визначних теоретичних концепцій пояснюють вплив ранніх дитячих стосунків на професійний та життєвий шлях: психоаналітична модель розвитку інтересів А. Рое [15], соціальна ситуація розвитку Л. С. Виготського [6], психогенетична теорія Дж. Тойч і Ч. Тойча [20, 21], концепція базових установок та життєвих сценарії Е. Берна [2].

Однак в організаційній психології батьківський фактор здебільшого ігнорується, ми не можемо назвати жодної ґрунтовної публікації, присвяченої цій проблемі. Безперечно, вплив ранньої соціалізації, сімейних відносин та батьківського прикладу потребує уточнення в емпіричному пошуковому дослідженні. Одні з найперших труднощів на цьому шляху – брак відповідного інструментарію для збору даних. Крім того, ускладнює завдання відсутність єдиної методологічної основи. Безсумнівно, що залучення надбань психології розвитку до пояснень глибинних механізмів кар'єрного просування збагатить організаційну психологію як в теоретичному, так і в практичному аспекті.

Мета статті – описати методи і результати дослідження взаємозв'язків між характером батьківського виховання (як їх сприймають дорослі респонденти) та окремими параметрами кар'єрного розвитку особистості.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Ми організували збір даних стосовно внутрішніх та зовнішніх чинників кар'єрного розвитку у дорослих осіб з широким спектром кар'єрних траєкторій, включаючи досвід переривання кар'єри. Загальну вибірку склали 108 працівників підприємств різної форми власності м. Києва та Київської області віком від 25 до 58 років (середній вік 38,3 року). Стаж професійної діяльності опитаних – від 6 до 40 років (середній стаж у вибірці – 21,5 року).

Для збору даних ми використали наступні діагностичні інструменти:

- 1). Структуроване інтерв'ю стосовно об'єктивних характеристик кар'єрного розвитку, стартових умов і значущих подій кар'єри, професійної мобільності, причин змін кар'єрного шляху та їх наслідків;
- 2). Опитувальник професійного самоздійснення О. М. Кокуна (2014) [10];

- 3). Опитувальник професійного вигорання К. Маслач (адаптований Н. Водоп'яною, О. Старченковою, 2005) [5];
- 4). Методика «Кар'єрні орієнтації» Е. Шейна (адаптація А. Жданович, 2007) для вивчення мотиваційної складової професійної діяльності [7];
- 5). Шкала загальної самоефективності Р. Шварцера, М. Єрусалема [23] (переклад і стандартизація В. Ромек, 1996);
- 6). Шкала психологічного благополуччя К. Ріфф [24] (складові позитивного функціонування особистості; адаптація Т. Шевеленкової, П. Фесенко, 2005) [22; 23];
- 7). Тест життєстійкості С. Мадді [12] – скорочена версія, розроблена для використання в організаційному контексті (Є. Осін, О. Рассказова, 2013);
- 8). Опитувальник «Способи копінг-поведінки» Р. Лазаруса, С. Фолкман, адаптований Т. Крюковою та співавт. (2004) [11];
- 9). Метод діагностики міжособистісних відносин (тест інтер-персональної діагностики Т. Лірі, автор модифікації Л. Собчик, 1990) [18];
- 10). Авторська анкета для визначення задоволеності власною кар'єрою та умовами професійної діяльності.

Для дослідження виховної позиції батьків і особливостей батьківсько-дитячої взаємодії ми використали опитувальник «Поведінка батьків і ставлення підлітків до них» (скорочено «Підлітки про батьків», ADOR), адаптований в НДПНІ ім. В. М. Бехтерева авторським колективом під керівництвом Л. І. Вассермана (1995) [3]. Методика вивчає установки, поведінку і методи виховання батьків, якими їх бачать діти в підлітковому віці. Вона базується на положенні про те, що виховний вплив батьків можна охарактеризувати за допомогою трьох факторів: прийняття – емоційне відкидання, психологічний контроль – автономія, прихована або відкрита опіка. *Прийняття* має на увазі безумовно позитивне ставлення до дитини, незалежно від вихідних очікувань батьків (неприйняття передбачає відсутність проявів любові і поваги, ворожість). Поняття *психологічного контролю* містить як певний тиск і керівництво дітьми, так і ступінь послідовності у здійсненні виховних принципів [7].

50 питань методики порівню розподілені між п'ятьма оцінними шкалами. Опитувані виконують діагностичну процедуру двічі – окремо для кожного з батьків. Підраховуються індивідуальні оцінки за десятьма шкалами: M_POZ – позитивний інтерес з боку матері, M_DIR – директивність з боку матері,

M_HOS – ворожість з боку матері, M_AUT – автономність з боку матері, M_NED – непослідовність з боку матері; O_POZ – позитивний інтерес з боку батька, O_DIR – директивність з боку батька, O_HOS – ворожість з боку батька, O_AUT – автономність з боку батька, O_NED – непослідовність з боку батька.

ADOR дає об'єктивну інформацію про своєрідне сприйняття індивідом власних батьків в різних життєвих ситуаціях, дозволяє виявити найбільш болючі дитячі конфлікти. Методика часто використовується в сімейному консультуванні, в соціально-психологічних дослідженнях способу життя та сімейної ситуації. Подібним чином – для ретроспективного вивчення родини як фактора розвитку кар'єри дорослих людей вона застосовується вперше. Оскільки методика розроблялась для діагностики підлітків, вона потребувала незначної модифікації інструкцій, щоб відповідати властивостям дорослої вибірки. Крім того, ми склали групові норми (*табл. 1*), відповідно до яких оцінювали рівень виразності індивідуальних показників дорослих фахівців.

Таблиця 1

Описова статистика за показниками батьківського ставлення
(опитувальник ADOR, доросла вибірка, 108 осіб)

	Мати					Батько				
	POZ - позитивний інтерес	DIR - директивність	HOS - ворожість	AUT - автономність	NED - непослідовність	POZ - позитивний інтерес	DIR - директивність	HOS - ворожість	AUT - автономність	NED - непослідовність
Середнє (M)	12,34	11,06	5,51	10,82	6,97	12,09	8,69	4,96	11,27	6,43
Станд. помилка	0,94	0,83	0,73	0,65	0,68	0,91	0,81	0,72	0,54	0,63
Станд. відхилення (σ)	5,56	4,89	4,29	3,87	4,03	5,04	4,50	4,03	3,03	3,51
Мінімум	2	0	0	2	1	2	0	0	6	0
Максимум	20	19	15	18	17	19	18	15	18	14

Слід враховувати, що безпосередній контакт з батьками у більшості респондентів уже перерваний, відбулася природна сепарація, в багатьох випадках батьки пішли з життя. Тому наявні діагностичні показники свідчать про певне суб'єктивне уявлення, своєрідний структурований спогад щодо ставлення батьків до себе та найбільш виразні психологічні конфлікти (що не зменшує діагностичної цінності отриманої інформації).

Отримані групові норми дали нам змогу інтерпретувати індивідуальні показники батьківського ставлення та виявити осіб, що мали проблемні стосунки в сімейній сфері. Загалом 13,8 % опитаних демонструють цілком благополучні результати за тестом батьківської поведінки. Переважна більшість (86,2 %) мають один або декілька діагностичних параметрів, що свідчать про виразні відхилення сімейної ситуації в дитинстві: психологічне неприйняття, прояви суворого контролю, непослідовність виховання з боку батьків і т.п. Для дорослої вибірки характерні проблемні дитячі спогади, пов'язані з проявами ворожості в родині (22,2 % опитаних відзначають таку поведінку з боку матері, 21,9 % – з боку батька); також розповсюджені материнська автономність (19,4 % опитаних), батьківська директивність (18,8 %) і непослідовність (15,6 %). Ці факти підтверджують важливість вивчення батьківського фактора в організаційному консультуванні.

Таким чином, за допомогою описаних методик ми отримали більше 70 кількісних показників, що дали нам уявлення про внутрішньоособистісні та зовнішні фактори розвитку кар'єри. Далі було проведено кореляційний аналіз та з'ясовано лінійні взаємозв'язки між параметрами кар'єрного розвитку та особливостями батьківського виховання, що мали місце в дитинстві.

Проведене ретроспективне вимірювання має цікавий методологічний аспект. Зазвичай констатувальне дослідження не дає досліднику право робити висновки щодо причинно-наслідкових зв'язків. Але в даному випадку ми аналізуємо події, чітко розведені у часі, і це дає нам можливість аналізувати результати та давати їх інтерпретацію саме з позиції формульованого впливу. Отже, проведена робота дійсно дозволяє нам довести значущість батьківського фактора в кар'єрному розвитку особистості.

Загалом виявлено 83 значущих коефіцієнти, що демонструють достовірні зв'язки між вимірюваними параметрами. При цьому впливи поведінки батьків та матерів виявилися різноспрямованими. Нижче проаналізуємо ті з них, що безпосередньо стосуються кар'єрних процесів.

Як видно з *табл. 2, задоволеність власною кар'єрою та рівень професійного вигорання* достовірно зв'язані з численними характеристиками **ставлення матері до дитини**; при цьому стосовно поведінки батька таких зв'язків не виявлено або їх дуже небагато. Розглянемо отримані кореляції більш детально та дамо їх інтерпретацію:

1). **Автономність матері** – єдина змінна, що позитивно корелює з самооцінкою задоволеності власною кар'єрою ($p \leq 0,05$). Отже, якщо мати надає дитині стільки свободи, скільки та потребує; не вимагає дозволу або домовленостей стосовно того, куди і наскільки йде дитина, що вона має робити і як поводитись у власному просторі; легко її прощає; рідко висуває вимоги; дозволяє самій обирати улюблену справу, то в майбутньому такі дорослі здатні будувати власну кар'єру із максимальним задоволенням для себе. Цікаво, що з точки зору психології розвитку такий стиль виховання не розглядається як сприятливий: матір практично усувається від виховання дитини, через це сприймається як невимоглива, поблажлива, і водночас, незалучена до справ дитини [3]. Проте результати проведеного опитування переконливо свідчать, саме такий (незалежний) стиль виховання формує здатність у дорослому віці самостійно обирати життєвий і професійний шлях та комфортно влаштуватись на ньому.

Цей висновок підтверджується позитивними кореляціями показника автономності матері з компонентами *внутрішньо професійного самоздійснення*: будовою власного «життєво-професійного простору» ($p \leq 0,05$) та розкриттям особистісного потенціалу і здібностей в професійному розвитку ($p \leq 0,05$). Характерно, що материнська установка на автономність жодним чином не впливає на вибір якогось конкретного способу або шляху професійного просування (кар'єрні орієнтації), вона визначає саме загальний сприятливий результат цього процесу. Отже, отримуючи максимальну свободу дій, особистість рухається лише відомим їй способом, слідує власним устремлінням та цінностям, що забезпечує достатню задоволеність професійним самоздійсненням.

Значуще негативно позначаються на загальній задоволеності власним кар'єрним розвитком такі характеристики поведінки матері, як непослідовність виховних практик ($p \leq 0,01$), ворожість та відстороненість від дитини ($p \leq 0,01$), директивність та суворий контроль ($p \leq 0,05$).

2). **Позитивний інтерес з боку матері** (ступінь психологічного прийняття дитини) не має безпосереднього лінійного впливу на кар'єрні процеси. Але ця величина позитивно корелює з компонентом професійного самоздійснення – *задоволенням власними досягненнями* ($p \leq 0,05$). Вочевидь, цей вплив є опосередкованим: через загальне психологічне благополуччя особистості, зокрема *позитивне самоприйняття*. Якщо батьки психологічно приймають дитину, емоційно розуміють, співчують їй, чуйно відгукуються на потреби, вони тим самим створюють впевненість в тому, що вона потрібна та цікава іншим людям, гідна успіху та має всі потрібні якості для досягнення поставлених цілей. Виявлена сильна позитивна кореляція шкали М РОЗ та показника самоприйняття за Шкалою психологічного благополуччя К. Ріфф ($p \leq 0,01$, див. *табл. 3*) достовірно підтверджує, що психологічне прийняття з боку матері формує особистість, котра схвально ставиться до себе, знає і приймає свої хороші і погані якості. Така людина позитивно оцінює як минуле, так і теперішні обставини, в т.ч. ситуацію кар'єрного розвитку.

Значущі кореляції параметрів батьківської поведінки з показниками кар'єрного розвитку (N=108)

	ADOR мати					ADOR батько				
	POZ - позитивний інтерес	DIR - директивність	HOS - ворожість	AUT - автономність	NED - непослідовність	POZ - позитивний інтерес	DIR - директивність	HOS - ворожість	AUT - автономність	NED - непослідовність
Авторська анкета задоволеності кар'єрою	-	-0,22	-0,26	0,23	-0,30	-	-	-	-	-
Опитувальник кар'єрних орієнтацій Е. Шейна										
Професійна компетентність	-	-	-	-	-	-	-	0,19	-	-
Організаторська компетентність	-	-	-	-	-	-	-	0,20	-	-
Автономія	-	-	-	-	-	-	-	0,25	-	-
Служіння	-	-	-	-	-	-	-	-	0,23	-
Підприємницька креативність	-	-	-	-	-	-0,19	-	0,22	-	-
Стабільність місця роботи	-	0,25	-	-	-	-	-	-	-	-
Опитувальник професійного самоздійснення О. М. Кокуна										
Переважаюче задоволення власними досягненнями	0,20	-	-0,30	-	-0,23	-	-	-	-	-
Формування «життєво-професійного простору»	-	-0,19	<i>-0,17</i>	0,22	-0,2	-	-	-	-	-
Досягнення поставлених професійних цілей	-	<i>-0,17</i>	-	-	-	-	-0,21	-0,24	-	-0,25
Визнання досягнень проф. співтовариством	-	<i>-0,18</i>	-	-	<i>-0,16</i>	-	-	-	-	-0,21
Розкриття особистісного потенціалу у професії	-	-0,19	-	0,21	-	-	-	-	-	-
<i>Рівень внутрішньо професійного самоздійснення</i>	-	<i>-0,18</i>	<i>-0,17</i>	0,19	-0,2	-	-	-	-	-
<i>Рівень зовнішньо професійного самоздійснення</i>	-	<i>-0,18</i>	-	-	-	-	-	-	-	-0,21
<i>Загальний рівень самоздійснення фахівця</i>	-	-0,19	-	-	-0,19	-	-	-	-	-
Опитувальник професійного вигорання Маслач										
Емоційне виснаження	-	0,19	-	-	-	-	-	-	-	-
Деперсоналізація	-	-	<i>0,18</i>	-	0,20	-	-	-	<i>-0,17</i>	-
Редукція професіоналізму	-	-	-0,20	-	-0,25	-	-	-	-	-

Примітка: Критичне значення коефіцієнту кореляції Пірсона для нашої вибірки складає 0,187 (при p -рівні 0,05). Напівжирним шрифтом позначені коефіцієнти кореляції, значущі при p -рівні $\leq 0,01$; курсивом виділені показники, які трохи не сягають значущого рівня ($p \leq 0,10$).

3). *Директивність матері* проявляється в жорсткому та безперервному контролі, частому застосуванні батьківської влади, перевірок та покарань заради того, щоб в будь-який спосіб виключити неправильну поведінку дитини. При цьому матір начебто повністю бере на себе відповідальність за все, що зробила, робить і буде робити дитина. Не потребує пояснень, що подібні поведінкові тенденції несприятливо позначаються на кар'єрному розвитку (багато в чому цей вплив протилежний описаним вище тенденціям автономності): в дорослому віці такі особи нездатні до розкриття особистісного потенціалу ($p \leq 0,05$) та формування власного життєво-професійного простору ($p \leq 0,05$); в кар'єрі вони орієнтовані на

стабільність робочого місця ($p \leq 0,01$), що має наслідком низький рівень професійного самоздійснення, загальну незадоволеність власною кар'єрою та емоційне виснаження на роботі (в усіх випадках рівень достовірності $p \leq 0,05$).

4). **Ворожість матері** згадується як емоційна дистанція, надмірна строгість, підозріле і нетерпиме ставлення, схильність до надмірної критики (в тому числі і в очах оточуючих), намагання змінити, «поліпшити» власну дитину. Отже, вже в ранньому віці у людини складається стійке враження, що її ненавидять, нею нехтують, що вона робить все не так, як потрібно. В дорослому віці все це виразно проявляється в редукції професіоналізму ($p \leq 0,05$) та *нездатності отримати задоволеність* власними професійними досягненнями ($p \leq 0,01$). Ми вважаємо, що навіть за сприятливих зовнішніх умов, при наявності об'єктивних успіхів та результатів така особа не має внутрішнього ресурсу для кар'єрного просування через низьку самооцінку, невпевненість у собі та тривожність: вона не вірить в ефективність власних зусиль і у свою знатність керувати середовищем. Таким чином, ворожа матір у дитинстві формує загальний життєвий сценарій «ворожого світу»: в міжособистісних стосунках така людина підозріла та, водночас, залежна; у конфліктних ситуаціях обирає стратегії конфронтації і дистанціювання.

5). **Непоследовність материнської поведінки** передбачає чергування прийняття та відкидання, суворого та ліберального стилю виховання. У дорослому житті ця тенденція прямо корелює із редукцією професійних досягнень (зниження професійної мотивації, загальна емоційна незалученість у працю, $p \leq 0,01$), що, у свою чергу, суттєво визначає рівень професійного самоздійснення ($p \leq 0,05$) та задоволеність кар'єрою ($p \leq 0,01$).

Стосовно **поведінки батька** виявлені більш конкретні впливи. В першу чергу вони стосуються кар'єрних орієнтацій:

1). **Позитивне ставлення батька** (безумовне прийняття незалежно від власних очікувань та успіхів дитини) від'ємно корелює з установкою на підприємництво ($p \leq 0,05$). Отже бажання індивіда працювати на себе, долаючи труднощі та ризики, можна розглядати як приховане прагнення привернути інтерес і увагу батька, втрачену у ранньому дитинстві.

2). **Директивність батька** може виражатися як у контролюванні поведінки дитини (завоювання лідерства, авторитету на основі фактичних досягнень та домінантного стилю спілкування), так і в якості образу «твердої чоловічої руки», що спрямовує дитину на «істинний шлях» (особливо це стосується жінок) [3]. В нашому дослідженні цей показник від'ємно корелює з самооцінкою досягнення поставлених професійних цілей за опитувальником О. М. Кокуна ($p \leq 0,05$): тобто людина переконана, що вона досягає поставлених цілей надто рідко та повільно. Виявлена залежність, з одного боку, може виступати стимулюючим фактором кар'єрного розвитку, адже відомо, що певний рівень незадоволеності власними успіхами мотивує людину до подальшого просування. Проте, з іншого боку, така мотивація працює тільки при наявності відповідних цілей та зусиль щодо їх досягнення.

3). **Ворожість батька** негативно позначається на самооцінці досягнення поставлених професійних цілей ($p \leq 0,05$), а також суттєво впливає на формування кар'єрних орієнтацій особистості. Чим більше дитячих спогадів пов'язано з батьківським відторгненням, тим більший прояв має вертикальна спрямованість кар'єрних орієнтацій (професійна й організаторська компетентність, автономія, підприємництво), що, вочевидь, має компенсаторний характер.

4). **Надання ранньої автономії дитині з боку батька** має переважно сприятливий вплив на кар'єрний розвиток: позитивно корелює з орієнтацією на служіння, а отже – обранням місця роботи, що відповідає цінностям та життєвим цілям особистості ($p \leq 0,05$). З іншого боку, подібна кар'єрна орієнтація також може мати захисний характер – це своєрідний спосіб компенсувати байдужість батьків та дефіцит відгуку на власні потреби у дитинстві, подолання відчуття власної непотрібності.

5). **Непоследовність поведінки батька** негативно позначається на зовнішньо-професійному самоздійсненні ($p \leq 0,05$) та досягненні поставлених професійних цілей ($p \leq 0,01$). Ці кореляції ми розглядаємо як опосередковані неврахованим більш загальним фактором: виразність непоследовності в батьківсько-дитячих стосунках позбавляє людину відчуття стабільності навколишнього світу, формує психологічний інфантизм.

Окрім прямого впливу на кар'єрні процеси, особливості виховної позиції і ставлення батьків визначають низку важливих особистісних характеристик – внутрішніх ресурсів соціально-професійного просування (див. *табл. 3*).

Виявлені кореляції уточнюють та підтверджують зроблені вище висновки. Поведінка матері має всеосяжний вплив на формування особистості: загальне психологічне благополуччя (суб'єктивне задоволення собою та обставинами власного життя), установки щодо власної ефективності, обрання стратегій подолання в ситуаціях життєвих труднощів та загальну життєстійкість, на поведінку в міжособистісних стосунках. Вплив батька на ці чинники менш глобальний та виразний.

Значущі кореляції параметрів батьківської поведінки з внутрішньоособистісними ресурсами кар'єрного розвитку (N=108)

	ADOR мати					ADOR батько				
	POZ - позитивний інтерес	DIR - директивність	HOS - ворожість	AUT - автономність	NED - непослідовність	POZ - позитивний інтерес	DIR - директивність	HOS - ворожість	AUT - автономність	NED - непослідовність
Тест життєстійкості С. Мадді										
Залученість	-	-0,22	-	0,193	-0,23	-	-	-	-	-
Контроль	-	-0,16	-	0,227	-	-	-	-	-	-
Прийняття досвіду	-	-0,22	-	0,196	-0,18	-	-	-	-	-
<i>Життєстійкість</i>	-	-0,21	-	0,221	-0,19	-	-	-	-	-
Стратегії копінг-поведінки (Р. Лазарус)										
конфронтація	-	0,198	0,231	-	0,285	-	-	-	-	0,226
дистанціювання	-	-	0,207	-	0,205	-	-	-	-	0,237
Шкала загальної самоефективності	-	-	-0,19	-	-0,22	-	-	-	-	-
Діагностика міжособистісних стосунків (тест Лірі)										
підозрілий	-0,2	-	0,242	-0,27	0,223	-	-	-	-0,19	-
керований	-	-	-	-	-	-	-0,19	-	-	-
залежний	-0,18	-	0,258	-	0,247	-	-	-	-	-
Шкала психологічного благополуччя К. Ріфф										
Позитивне ставлення	0,279	-	-0,26	0,189	-	<i>0,186</i>	-	-	-	-
Автономія	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0,23
Керування середовищем	-	-0,18	-0,22	0,207	-0,25	-	-	-	-	-
Цілі в житті	-	-	-	-	-0,19	-	-	-	-	-
Самоприйняття	-	-0,19	-0,17	0,173	-	-	-	-	-	-
<i>Суб'єктивне благополуччя</i>	-	-0,17	-0,17	0,182	-0,21	-	-	-	-	-

Примітка: Критичне значення коефіцієнту кореляції Пірсона для нашої вибірки складає 0,187 (при р-рівні 0,05). Напівжирним шрифтом позначені коефіцієнти кореляції, значущі при р-рівні $\leq 0,01$; курсивом виділені показники, які трохи не досягають значущого рівня ($p \leq 0,10$).

Отже, не викликає сумнівів визначальне значення родини як джерела загальної орієнтованості людини на кар'єру, суб'єктивних уявлень про складові успіху, особливостей життєвого планування та інструментальних засобів досягнення поставлених завдань. Дж. Тойч і Ч. Тойч порівнюють дію цього механізму з багатоступеневою ракетою, в якій старші члени родини є першою та другою сходинкою, а дитина – верхній щабель, що запускається на орбіту, наперед визначену фізичною та ментальною активністю тих, хто їй передував [20]. Передача родових кар'єрних патернів може відбуватися двома шляхами – цілеспрямоване виховання, управління мотивами і діяльністю дитини (таким чином утворюються професійні династії) та неусвідомлюване наслідування способів мислення, конкретних моделей прийняття рішень, сценаріїв поведінки, які дитина спостерігає в родинному мікросередовищі. Таким чином засвоюється загальне ставлення до праці, життєві настанови, мотивація успіху чи невдачі, самооцінка, рівень домагань, способи вирішення проблем, позиція в розподілі соціальних ролей (потяг до домінування або керованість, гендерні установки), відповідальність й інші вагомні внутрішні чинники кар'єрної поведінки.

Висновки. Результати проведеного дослідження переконливо доводять, що особливості виховної позиції батьків у дитинстві є потужним фактором, який визначає кар'єрний розвиток дорослої людини.

Материнське ставлення у ранньому дитинстві не впливає на конкретні вектори кар'єрних орієнтацій, але зумовлює загальний життєвий сценарій і довіру до зовнішнього світу. В контексті кар'єрного розвитку особливу значущість має формування самоцінності та самоідентифікації людини як «варті та здатної на щось». Це потужний генеральний фактор побудови комфортного життєво-професійного простору та емоційного залучення у працю. Саме материнська поведінка (ставлення до дитини) визначає здатність отримувати задоволення від професійної діяльності, самоздійснюватись у ній, досягаючи відчутних успіхів.

Роль поведінки батька як фактора кар'єрного розвитку полягає у формуванні ціннісного поля конкретних кар'єрних орієнтацій особистості (тобто уявлень про найбільш варті життєвий успіх), а також у впливі на мотивацію успіху та здатність досягнення поставлених професійних цілей. Суворий контроль, покарання відторгненням, надвимогливість і постійне невдоволення, скептичне ставлення до досягнень дитини, непослідовність виховних впливів з боку батька в дитинстві суттєво позначається на кар'єрному розвитку дорослої людини. Орієнтованість на вертикальну кар'єру при цьому поєднується з глобальною незадоволеністю власними досягненнями (що може бути наслідком занадто критичного самостварення або ж свідчити про об'єктивну нездатність до досягнення поставлених цілей).

Врахування батьківського фактора – необхідна умова психологічного супроводу кар'єрного розвитку сучасного спеціаліста, а також ефективного регулювання кадрового потенціалу організації.

Перспективи подальших досліджень. Виявлені закономірності потребують подальшого вивчення та уточнення і, водночас, актуалізують питання надання психологічної допомоги в досягненні кар'єрних цілей (при цьому очевидно, що наслідки ранніх психологічних впливів найважче піддаються корекції). Окрему цікавість представляє з'ясування захисного компенсаторного механізму впливу батьківського фактора, що складає перспективу наступних досліджень в цьому напрямку. Потребує додаткового дослідження значущість родинного впливу у формуванні професійної мобільності, а також схильності особистості до переривання кар'єри.

Список використаних джерел

1. Алексєнєва-Тімченко К. С. Соціальні умови формування успішної кар'єри [Текст] : автореф. дис... канд. соціол. наук : 22.00.04 / Алексєнєва-Тімченко Катерина Сергіївна ; Гуманітарний ун-т «Запорізький ін-т держ. та муніципального управління». – Запоріжжя, 2007. – 24 с.
2. Берн Э. Люди, которые играют в игры: [16+] / Эрик Берн ; пер. с англ. А. Грузберга. – М., 2015. – 604 с.
3. Вассерман Л. И. Психологическая методика «Подростки о родителях» и ее практическое применение / Л.И. Вассерман, И. А. Горьковая, Е. Е. Ромицына. – СПб. : ФАРМиндекс, 2001. – 68 с.
4. Вірна Ж. П. Основи професійної орієнтації : навч. посіб. / Ж. П. Вірна. – Луцьк : РВВ «Вежа» Волинського державного університету імені Лесі Українки, 2003. – 156 с.
5. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика : практ. пособие / Н. Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – [3-е изд., испр. и доп.]. – М. : Юрайт, 2018. – 343 с.
6. Выготский Л. С. Педагогическая психология / Л. С. Выготский. – М. : Педагогика-пресс, 1999. – 533 с.
7. Жданович А. А. Реадаптация опросника «Карьерные ориентации» и его стандартизация на студенческой выборке / А. А. Жданович // Психологический журнал. – 2007. – №4 (16). – С. 4–22.
8. Карамушка Л. М. Психология освітнього менеджменту : навч. посіб. для студ. вищих навч. закл. / Л. М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 423 с.
9. Кокун О. М. Психология професійного становлення сучасного фахівця : монографія / О. М. Кокун ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – К. : Інформ.-аналіт. агентство, 2012. – 199 с.
10. Кокун О. М. Опитувальник професійного самоздійснення / О. М. Кокун // Практична психологія та соціальна робота. – 2014. – № 7. – С. 35–39.
11. Крюкова Т. Л. Опросник способів совладання (адаптація методики WCQ) / Т. Л. Крюкова, Е. В. Куфтяк // Журнал практичного психолога. – 2007. – № 3. – С. 93–112.
12. Леонтьев Д. А. Тест жизнестойкости / Д. А. Леонтьев, Е. И. Рассказова. – М. : Смысл, 2006. – 63 с.
13. Перерва П. Г. Трудоустройство без проблем. Искусство самомаркетинга / П. Г. Перерва. – Х. : Фактор, 2009. – 473 с.
14. Пілецька Любомира Сидорівна. Соціально-психологічні основи професійної мобільності особистості : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.05 / Пілецька Любомира Сидорівна ; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. – К., 2014. – 40 с.
15. Психологія професійної безпеки: технології конструктивного самозбереження особистості : кол. моногр. / О.Лазорко, Ж. Вірна, Л. Акімова [та ін.] ; за заг. ред. Ж. Вірної. – Луцьк : Вежа-Друк, 2015. – 588 с.
16. Рудюк О. В. Особистісно-сміслові детермінанти переживання безробітними професійних криз : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Рудюк Олег Володимирович ; НАПН України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. – К., 2011. – 21 с.
17. Сингаївська І. В. Психологічні особливості прогнозування моральної поведінки в молодшому шкільному віці : автореф. дис... канд. психол. наук : 19.00.07 / Сингаївська Ірина Валентинівна ; АПН України, Ін-т психології. – К., 1993. – 18 с.
18. Собчик Л. Н. Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики / Л. Н. Собчик. – СПб. : Речь, 2008. – 624 с.
19. Сургунд Н. А. Психодиагностика професійної придатності майбутнього практичного психолога : автореф. дис... канд. психол. наук : 19.00.07 / Сургунд Наталія Анатоліївна ; Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – К., 2004. – 22 с.

20. Тойч Дж. М. Наследственная предрасположенность и личностная эффективность / Дж. М. Тойч, Ч. К. Тойч. – М. : Когито-центр, 2016. – 176 с.
21. Тойч Дж. М. Путь к успеху: Искусство познать и изменить себя / Джоэл Мари Тойч, Чемпион К. Тойч ; пер. с англ. А.А. Грузберга. – Екатеринбург : ЛИТУР, 2000. – 158 с.
22. Шевеленкова Т. Д. Психологическое благополучие личности (обзор основных концепций и методика исследования) / Т. Д. Шевеленкова, П. П. Фесенко // Психологическая диагностика. – 2005. – № 3. – С. 95–130.
23. Jerusalem, M. Selbstwirksamkeit (Self-efficacy). Skalen zur Befindlichkeit und Personlichkeit / M. Jerusalem, R. Schwarzer // Research Report. – 1986. – № 5. – P. 15–28.
24. Ryff, C. D. Psychological well-being in adult life / C. D. Ryff // Current Directions in Psychological Science. – 1995. – № 4. – P. 99–104.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Aleksentseva-Timchenko K. S. Sotsialni umovy formuvannya uspishnoi kariery [Tekst] : avtoref. dys... kand. sotsiol. nauk : 22.00.04 / Aleksentseva-Timchenko Kateryna Serhiivna ; Humanitarnyi un-t «Zaporizkyi in-t derzh. ta munitsypalnoho upravlinnia». – Zaporizhzhia, 2007. – 24 s.
2. Bern Je. Ljudi, kotorye igraju v igry: [16+] / Jerik Bern ; per. s angl. A. Gruzberga. – M., 2015. – 604 s.
3. Vasserman L. I. Psihologicheskaja metodika «Podrostki o roditeljah» i ee prakticheskoe primenenie / L. I. Vasserman, I. A. Gor'kovaja, E. E. Romicyna. – SPb. : FARMindex, 2001. – 68 s.
4. Virna Zh. P. Osnovy profesiinoi orijentatsii : navch. posib. / Zh. P. Virna. – Lutsk : RVV «Vezha» Volynskoho derzhavnogo universytetu imeni Lesi Ukrainky, 2003. – 156 s.
5. Vodop'janova N. E. Sindrom vygoranija. Diagnostika i profilaktika : prakt. posobie / N. E. Vodop'janova, E. S. Starchenkova. – [3-e izd., ispr. i dop.]. – M. : Jurajt, 2018. – 343 s.
6. Vygotskij L. S. Pedagogicheskaja psihologija / L. S. Vygotskij. – M. : Pedagogika-press, 1999. – 533 s.
7. Zhdanovich A. A. Readaptacija oprosnika «Kar'ernye orijentacii» i ego standartizacija na studencheskoj vyborke / A. A. Zhdanovich // Psihologicheskij zhurnal. – 2007. – №4 (16). – S. 4–22.
8. Karamushka L. M. Psihologhiia osvitnoho menezhmentu : navch. posib. dlja stud. vyshchych navch. zakl. / L. M. Karamushka. – K. : Lybid, 2004. – 423 s.
9. Kokun O. M. Psihologhiia profesiinoho stanovlennia suchasnoho fakhivtsia : monohrafiia / O. M. Kokun ; In-t psihologhiij im. H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – K. : Inform.-analit. ahentstvo, 2012. – 199 s.
10. Kokun O. M. Opytvalnyk profesiinoho samozdiisnennia / O. M. Kokun // Praktychna psihologhiia ta sotsialna robota. – 2014. – № 7. – S. 35–39.
11. Krjukova T. L. Oprosnik sposobov sovladanija (adaptacija metodiki WCQ) / T. L. Krjukova, E. V. Kuf'jak // Zhurnal prakticheskogo psihologa. – 2007. – № 3. – S. 93–112.
12. Leont'ev D. A. Test zhiznestojkosti / D. A. Leont'ev, E. I. Rasskazova. – M. : Smysl, 2006. – 63 s.
13. Pererva P. G. Trudoustrojstvo bez problem. Iskusstvo samomarketinga / P. G. Pererva. – H. : Faktor, 2009. – 473 s.
14. Piletska Liubomyra Sydorivna. Sotsialno-psihologichni osnovy profesiinoi mobilnosti osobystosti : avtoref. dys. ... d-ra psykol. nauk : 19.00.05 / Piletska Liubomyra Sydorivna ; Nats. akad. ped. nauk Ukrainy, In-t psihologhiij im. H. S. Kostiuka. – K., 2014. – 40 s.
15. Psihologhiia profesiinoi bezpeky: tekhnologii konstruktivnoho samozberezhennia osobystosti : kol. monohr. / O. Lazorko, Zh. Virna, L. Akimova [ta in.] ; za zah. red. Zh. Virnoi. – Lutsk : Vezha-Druk, 2015. – 588 s.
16. Rudiuk O. V. Osobystisno-smyslovi determinanty perezhyvannia bezrobotnyimi profesiinymi kryz : avtoref. dys. ... kand. psykol. nauk : 19.00.05 / Rudiuk Oleh Volodymyrovych ; NAPN Ukrainy, In-t psihologhiij im. H. S. Kostiuka. – K., 2011. – 21 s.
17. Synhaivska I. V. Psihologichni osoblyvosti prohnozuvannia moralnoi povedinky v molodshomu shkilmomu vitsi : avtoref. dys... kand. psykol. nauk : 19.00.07 / Synhaivska Iryna Valentynivna ; APN Ukrainy, In-t psihologhiij. – K., 1993. – 18 s.
18. Sobchik L. N. Psihologija individualnosti. Teorija i praktika psihodiagnostiki / L. N. Sobchik. – SPb. : Rech', 2008. – 624 s.
19. Surhund N. A. Psihodiagnostyka profesiinoi prydatnosti maibutnoho praktychnoho psihologa : avtoref. dys... kand. psykol. nauk : 19.00.07 / Surhund Nataliia Anatoliivna ; In-t pedahohiky i psihologhiij prof. osvity APN Ukrainy. – K., 2004. – 22 s.
20. Tojch Dzh. M. Nasledstvennaja predraspolzhenost' i lichnostnaja jeffektivnost' / Dzh. M. Tojch, Ch. K. Tojch. – M. : Kogito-centr, 2016. – 176 s.
21. Tojch Dzh. M. Put' k uspehu: Iskusstvo poznat' i izmenit' sebja / Dzhohel Mari Tojch, Champion K. Tojch ; per. s angl. A. A. Gruzberga. – Ekaterinburg : LITUR, 2000. – 158 s.
22. Shevelenkova T. D. Psihologicheskoe blagopoluchie lichnosti (obzor osnovnykh koncepcij i metodika issledovanija) / T. D. Shevelenkova, P. P. Fesenko // Psihologicheskaja diagnostika. – 2005. – № 3. – S. 95–130.
23. Jerusalem, M. Selbstwirksamkeit (Self-efficacy). Skalen zur Befindlichkeit und Personlichkeit / M. Jerusalem, R. Schwarzer // Research Report. – 1986. – № 5. – P. 15–28.
24. Ryff, C. D. Psychological well-being in adult life / C. D. Ryff // Current Directions in Psychological Science. – 1995. – № 4. – P. 99–104.

Gura, N. A. The effects of the parental factor on career development and interruption: empirical study results.

The article presents the results of empirical study of the previously unexplored aspect of career development - the parental factor. The investigation, which was conducted on a sample of 108 employees, aged 25 to 58, found that parents' attitudes and educational influences significantly affected professional careers of their children. In this case, the influence of the position of fathers and mothers is divergent.

Mother's autonomy positively correlated with the respondents' self-esteem, career satisfaction, the ability to build a living and professional space and professional self-realization. Mother's interest and psychological acceptance of the child positively correlated with the respondents' professional satisfaction and positive self-perception. Mother's dominance negatively affected the respondents' career development: in adolescence, they were focused on the stability of workplace (resulting in a low

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.