

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14.4>

UDC 316.647.5:005.32

Karamushka, L.

M., Tereshchenko, K. V., Kredentser, O. V.,

Lagodzinska, V. I., Ivkin, V. M., Kovalchuk, O. S.

## EDUCATIONAL STAFF AMBIGUITY INTOLERANCE: RELATIONSHIP WITH ORGANIZATIONAL TENSION

*Karamushka, L. M., Tereshchenko, K. V., Kredentser, O. V., Lagodzinska, V. I., Ivkin, V. M., Kovalchuk, O. S. Educational staff ambiguity intolerance: relationship with organizational tension. The article presents the results of an empirical study on ambiguity intolerance in the staff of educational organizations. The authors analyze the ambiguity intolerance index and its components: intolerance to novelty, intolerance to complexity and intolerance to insolubility. Using correlation analysis, the authors have found the relationship between the levels of educational organization staff ambiguity intolerance and organizational tension types and index. It has been shown that organizational tension has a significant impact on the level of educational organization staff ambiguity intolerance.*

**Key words:** educational organizations, educational organization staff, ambiguity intolerance, organizational tension, organizational tension types, organizational tension index.

*Карамушка Л. Н., Терещенко К. В., Креденцер О. В., Лагодзинская В. И., Ивкин В. Н., Ковальчук А. С. Интолерантність к неопределенности образовательного персонала: связь с напряженностью в организации. В статье представлены результаты эмпирического исследования интолерантности к неопределенности персонала образовательных организаций. Проанализирован уровень развития общего показателя интолерантности к неопределенности и ее составляющих показателей: интолерантности к новизне, интолерантности к сложности и интолерантности к неразрешимости. С помощью корреляционного анализа определена связь между уровнем развития интолерантности к неопределенности персонала образовательных организаций и видами та индексом социальной напряженности в целом. Показано, что социальная напряженность в организации имеет существенное влияние на уровень выраженности интолерантности к неопределенности.*

**Ключевые слова:** образовательные организаций, персонал образовательных организаций, интолерантность к неопределенности, напряженность в организации, виды напряженности в организации, индекс напряженности в организации.

**Introduction.** An important issue in the studying the effectiveness of modern organizations is the problem of tolerance / intolerance in individuals, groups and organizations as a whole, which affects both staff interactions and the organizational development, organizational change making, etc. The issue of tolerance / intolerance in staff of educational organizations is particularly relevant to the functioning of Ukrainian educational institutions in the context of reforms and the complex socio-economic and socio-political situation in Ukraine, which can lead to social tension within organizations.

**Analysis of recent publications.** The content of intolerance, its role in the development of personality, its psychological factors and the conditions for overcoming it have been studied by foreign (Z.V. Brant [1], V.P. Zinchenko [3], I.M. Leonov [8], N.M. Linetskaya [9], G.U. Soldatova [13], M.V. Shalaev [16], S. Budner [19], A. MacDonald [23], S. Grenier, A. Barrette, R. Ladouceur [20]) and Ukrainian (A.I. Gusev [2], P.V. Lushin [10], O.V. Petrunko [12], O.O. Stavytsky [14], I.M. Yushchenko [18]) researchers.

As for the study of intolerance to ambiguity or uncertainty in educational institutions, only certain studies that are relevant to particular professional groups in ambiguous situations are known: in teachers (O.E. Kreeger [7]), future psychologists (N.V. Perogonchuk [11], O. S. Khilko [17]), and students (I.M. Yushchenko [18]). However, the relationship between educational staff ambiguity intolerance and organizational tension has not been the subject of special studies yet.

The G.S. Kostiuk Institute of Psychology laboratory of organizational and social psychology of the NAES of Ukraine has considered various aspects of tension in educational organizations [4; 6; 15;

22], however, the effects of social tension on ambiguity intolerance in educational staff have not been investigated until now.

**Objectives:**

1. To measure the levels of educational staff ambiguity intolerance.
2. To find out the relationship between the levels of educational staff ambiguity intolerance index and the types of organizational tension.
3. To find out the relationship between the levels of educational staff ambiguity intolerance types and organizational tension types.

The study was conducted in partial fulfilment of the research done by the G.S. Kostiuk Institute of Psychology laboratory of organizational and social psychology of the NAES of Ukraine entitled "Psychological Technologies of Educational Staff Training for the Development of Organizational Culture in Conditions of Social Tension" (2016-2018, state registration number 0116U004811, supervised by Corresponding Member of the NAES of Ukraine, Doctor of Psychological Sciences, Professor L. Karamushka).

**Results and discussion.** The instruments used in the research included: a) *S. Budner Tolerance of Ambiguity Scale* (adapted by G.U. Soldatova) [19], which made it possible to assess three sources of ambiguity intolerance (novelty, complexity and insolubility) and the ambiguity intolerance index; b) *R. L. Kana and D. M. Wolf Index of Social Tension in Organizations* [21] (modified by L. M. Karamushka, K. V. Tereshchenko) [5], which was used to determine the main types of social tension at the staff-organization interaction level (9 groups) and the organizational social tension index.

The sample was made up of 233 secondary school headteachers and teaching staff from the central regions of Ukraine, who took advanced training courses at the University of Education Management Central Institute of Postgraduate Pedagogical Education of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine and other institutes of postgraduate teacher education.

Mathematical processing of the obtained data was carried out using SPSS (version 22), in particular descriptive statistics and correlation analysis (Spearman rank correlation).

The following results have been achieved.

**1. Levels of educational staff ambiguity intolerance.**

During the first phase of the study it was found that the vast majority of the respondents (94.1%) had a medium level of intolerance index, which was determined based on the analysis of intolerance to novelty, complexity and insolubility (Table 1). High and low levels of ambiguity intolerance were found in a small number of the respondents (3.2% and 2.7% respectively).

Given the distinctive features of education work, which provides individuals with training and education and promotes their personal development to prepare them for living in diverse social conditions, it can be suggested that the found levels of educational staff ambiguity intolerance need to be lowered. After all, teaching staff and headteachers should be, in our opinion, models of tolerant behavior in ambiguous situations encountered in their professional and personal lives.

*Table 1*

**Levels of ambiguity intolerance in educational staff (% of respondents)**

Ambiguity intolerance indicators	Levels		
	<i>High</i>	<i>Medium</i>	<i>Low</i>
Intolerance to novelty	6.2	93.0	0.9
Intolerance to complexity	16.1	83.9	0.0
Intolerance to insolubility	4.3	86.5	9.1
<i>Ambiguity intolerance index</i>	3.2	94.1	2.7

In addition, we analyzed the levels of such indicators of ambiguity intolerance as intolerance to novelty, intolerance to complexity and intolerance to insolubility (Table 1).

Thus, the analysis of the obtained results showed that 6.2% of the respondents had high-level intolerance to novelty, while 93.0% and 0.9% had medium- and low-level intolerance to novelty respectively.

High-level intolerance to complexity was found in 16.1% of the respondents, while 83.9% and 0% had medium- and low-level intolerance to complexity respectively.

Finally, 4.3% of the respondents had high-level intolerance to insolubility and 86.5% and 9.1% medium-level and low-level intolerance to insolubility respectively. Thus, educational staff are mainly intolerant to doing complex tasks, that is, those that need a lot of time, ability, and energy.

## 2. Relationships between the levels of educational staff ambiguity intolerance index and organizational tension types.

During the second phase of the study, we analyzed the relationship between the levels of educational staff ambiguity intolerance index and the organizational tension types (Table 2).

Table 2

Relationship between levels of ambiguity intolerance and organizational tension types ( $r_s$ )

	Intolerance to novelty	Intolerance to complexity	Intolerance to insolubility	Ambiguity intolerance index
Organizational work tension	<b>0.177**</b>	0.052	0.104	<b>0.222**</b>
Professional qualification, certification and career development tension	<b>0.234***</b>	<b>0.269***</b>	-0.070	<b>0.338***</b>
Organizational change making and innovation tension	<b>0.146*</b>	0.045	0.077	<b>0.168*</b>
Vertical (employees-administration) interaction tension	<b>0.182**</b>	<b>0.138*</b>	-0.012	<b>0.211**</b>
Horizontal (employees-employees) interaction tension	-0.035	<b>0.141*</b>	-0.079	0.043
Work conditions and occupational health tension	<b>0.235***</b>	-0.004	0.114	<b>0.216**</b>
Society-relevant work conditions tension	0.104	<b>-0.137*</b>	0.061	-0.013
Military conflict-relevant tension	<b>0.217**</b>	-0.013	-0.013	0.086
Work-life balance tension	<b>0.143*</b>	0.073	-0.029	0.121
<i>Organizational tension index</i>	<b>0.220**</b>	0.101	0.035	<b>0.229**</b>

\* $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.01$ ; \*\*\* $p < 0.001$

Regarding the educational staff ambiguity intolerance index, a correlation analysis showed a positive statistically significant relationship between the levels of educational staff ambiguity intolerance and five types of organizational tension relevant to work organization ( $r_s=0.222$ ,  $p < 0.01$ ), staff's professional qualifications, certification and career development ( $r_s=0.338$ ,  $p < 0.001$ ), organizational change making and innovation ( $r_s=0.168$ ,  $p < 0.05$ ), staff-administration interactions ( $r_s=0.211$ ,  $p < 0.01$ ), organizational and psychological work conditions and occupational health ( $r_s=0.216$ ,  $p < 0.01$ ), and organizational tension index ( $r_s=0.229$ ,  $p < 0.01$ ). Thus, out of the ten possible indicators, statistically significant relationships were found between educational staff ambiguity intolerance and six indicators of organizational tension. It should be noted that the strongest relationship was between staff ambiguity intolerance and professional qualifications, certification and career development.

The found relationships imply that as these organizational tension indicators grow, educational staff ambiguity intolerance grows, too (their ambiguity tolerance lowers). This can be explained by the fact that tension, which manifests itself in many areas of organizational activities, does not promote ambiguity tolerance, i.e. the positive perception of new ideas, approaches, readiness to perform complex tasks and find solutions, since staff's activity is focused mainly on coping with the existing organizational tension, which decreases their work performance.

### **3. Relationships between educational staff ambiguity intolerance indicators and organizational tension types.**

During the third phase of the study we analyzed the relationship between the levels of the main indicators of educational staff ambiguity intolerance (intolerance to novelty, intolerance to complexity and intolerance to insolubility) and organizational tension types.

It was found that different indicators of ambiguity intolerance had different correlations with organizational tension types (Table 2).

The largest number of statistically significant correlations was found between intolerance to novelty and organizational tension types. Out of the ten possible indicators, statistically significant relationships were found for eight indicators. Statistically positive significant relationships were found between the levels of educational staff intolerance to novelty and organizational tension related to staff's work organization ( $r_s=0.177$ ,  $p<0.01$ ), professional qualifications, certification and career development ( $r_s=0.234$ ,  $p<0.001$ ), organizational change making and innovation ( $r_s=0.146$ ,  $p<0.01$ ), vertical (employees-administration) interactions ( $r_s=0.182$ ,  $p<0.001$ ), staff's organizational and psychological work conditions and occupational health ( $r_s=0.235$ ,  $p<0.001$ ), work-life balance ( $r_s=0.143$ ,  $p<0.05$ ), and the ongoing military conflict in Ukraine ( $r_s=0.217$ ,  $p<0.05$ ), as well as the organizational tension index ( $r_s=0.220$ ,  $p<0.01$ ). These correlations imply that as these types of organizational tension and organizational tension index grow, intolerance to novelty increases, too. Again, most likely it can be explained by the fact that organizational tension, which manifests itself in different organizational activities, does not contribute to staff's openness to new ideas, approaches, tasks, etc., because of unfavorable work settings.

Educational staff intolerance to complexity was shown to have positive statistically significant relationships with the following three out of ten organizational tension types related to: staff's professional qualifications, certification and career development ( $r_s=0.269$ ,  $p<0.001$ ), vertical (employees-administration) interactions ( $r_s=0.138$ ,  $p<0.05$ ), horizontal (employees-employees) interactions ( $r_s=0.141$ ,  $p<0.05$ ). That is, the higher these types of organizational tension, the higher staff's intolerance to complexity, which is probably due to the fact that unfavorable organizational settings may contribute to staff's intolerance to complexity.

Besides, educational staff intolerance to complexity also had a negative statistically significant relationship with organizational tension related to the general socio-economic work conditions in society ( $r_s=-0.137$ ,  $p<0.05$ ). In other words, the higher this organizational tension, the lower educational staff intolerance to complexity, which, most likely, can be explained by the fact that complex living conditions of educational staff may develop their tolerance to complex problems they face in their work and life.

The study did not find statistically significant relationships between educational staff intolerance to insolubility and organizational tension types.

Thus, it has been established that educational organization tension is a significant educational staff ambiguity intolerance factor.

#### **Conclusion:**

1. The vast majority of educational staff have medium-level ambiguity intolerance. Intolerance to complexity is the strongest indicator of educational staff ambiguity intolerance.

2. Most types of organizational tension that relate to staff's work organization, professional qualifications, certification and career development, organizational change making and innovations, employees-administration interactions, organizational and psychological work conditions and occupational health, as well as organizational tension index have a positive effect on educational staff ambiguity intolerance, i.e., they reduce staff's ambiguity intolerance. However, the greatest negative

impact on educational staff ambiguity intolerance has organizational tension relevant to educational staff's professional qualifications, certification and career development.

3. Different types of organizational tension have different effects on the main indicators of educational staff's ambiguity intolerance:

a) most types of organizational tension that relate to staff's work organization, professional qualifications, certification and career development, organizational change making and innovations, employees-administration interactions, organizational and psychological work conditions and occupational health, work-life balance, the ongoing military conflict in the east of Ukraine, as well as the organizational tension index, have a positive impact on educational staff's intolerance to novelty, i.e., they reduce it;

b) only some kinds of organizational tension that relate to educational staff's professional qualifications, certification and career development, employees-administration interactions and employees-employees interactions have a positive impact on staff's intolerance to complexity, i.e., they reduce tolerance to complexity;

c) certain types of organizational tension that relate to the general social and economic work conditions in society have a negative impact on educational staff's intolerance to complexity, i.e., they increase their tolerance to complexity;

d) educational staff's intolerance to insolubility is "insensitive" to all types of organizational tension and organizational tension index.

4. The research findings can be helpful in the work aimed at reducing organizational tension in educational institutions and, accordingly, increasing educational staff ambiguity tolerance.

**Prospects for further research.** Further research may focus on the relationship between the levels of educational staff ambiguity intolerance index and components and the personal-level organizational tension (such negative mental states as frustration, anxiety, aggressiveness, rigidity, etc.).

#### Список використаних джерел

1. Брандт З.В. Толерантность и интолерантность: два полюса одной культуры / З.В. Брандт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lib.socio.msu.ru>
2. 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.
3. Зинченко В.П. Толерантность к неопределенности: новость или психологическая традиция? / Человек в ситуации неопределенности / [гл. ред. А.К. Болотова]. – М. : ТЕИС, 2007. – С. 9–33.
4. Карамушка Л.М. Класифікація видів соціальної напруженості в освітніх організаціях / Л.М. Карамушка // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2018. – № 1(12). – С. 44–56.
5. Карамушка Л.М. Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, методики дослідження / Л.М. Карамушка // Наукове забезпечення розвитку освіти в Україні: актуальні проблеми теорії і практики (до 25-річчя НАПН України) : зб. наук. праць. – К. : ВД «Сам», 2017. – С. 119–126.
6. Креденцер О.В. Розвиток внутрішньоорганізаційного підприємництва в умовах соціальної напруженості: психологічний аспект / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України – 2017. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 46. – С. 39–45.
7. Кригер Е.Э. Типы ситуаций неопределенности в профессиональной деятельности педагога / Е.Э. Кригер // Вестник ТГПУ (TSPU Bulletin). – 2014. – № 1(142). – С. 9–12.
8. 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.
9. Линецкая Н.М. Интолерантность в структуре индивидуальности: психофизиологические предикторы : дисс. ... канд. психол. наук : 19. 00. 02 / Н.М. Линецкая. – Уфа, 2004. – 148 с.
10. Лушин П.В. Неопределенность, которую не толерируют / П.В. Лушин // Теория и практика психотерапии. – 2016. – № 5. – Т. 3. – С. 2–6.
11. 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.
12. 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.

13. Солдатова Г.У. Практическая психология толерантности / Г.У. Солдатова [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.tolz.ru/library/?de=0&id=425>
14. Ставицький О.О. Інтollerантність як основний прояв гандикапізму / О.О. Ставицький // Наукові записки національного університету «Острозька Академія». – Серія «Психологія і педагогіка» – 2011. – Вип. 18. – С. 230–239.
15. 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.
16. 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.
17. 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.
18. 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.
19. Budner, S. Intolerance of Ambiguity as a Personality Variable / S. Budner // Journal of Personality. – 1962. – No 30. – P. 29–50.
20. 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.
21. Kahn, R.L. Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity / R.L. Kahn, D.M. Wolfe. – New York : John Wiley, 1964. – P. 424–425.
22. Karamushka, L.M. Organizational and psychological factors in the development of social tension in educational organizations and conditions for its overcoming / L.M. Karamushka, K.V. Tereschenko, O.V. Kredentser, V.I. Lagodzinska, O.S Kovalchuk, V.M. Ivkin // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2018. – № 2(13). – С. 68–74.
23. 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 [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu : <http://lib.socio.msu.ru>
2. Husiev A.I. Tolerantnist do nevyznachenosti yak chynnyk rozvytku identychnosti osobystosti : dys. ... kand. psykhol. nauk : 19.00.07 / A.I. Husiev. – K., 2009. – 233 s.
3. Zinchenko V.P. Tolerantnost' k neopredelennosti: novost' ili psihologicheskaja tradicija? / Chelovek v situacii neopredelennosti / [gl. red. A.K. Bolotova]. – M. : TEIS, 2007. – S. 9–33.
4. Karamushka L.M. Klyasifikatsiia vydiv sotsialnoi napruzhenosti v osvitynikh orhanizatsiakh / L.M. Karamushka // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. – 2018. – № 1(12). – С. 44–56.
5. Karamushka L.M. Sotsialna napruzhenist v orhanizatsii: sutnist, pidkhody do vyvchennia, metodyky doslidzhennia / L.M. Karamushka // Naukove zabezpechennia rozvytku osvity v Ukraini: aktualni problemy teorii i praktyky (do 25-richchia NAPN Ukrainy) : zb. nauk. prats. – K. : VD «Sam», 2017. – S. 119–126.
6. Kredentser O.V. Rozvytok vnutrishnoorhanizatsiinoho pidpriemnytstva v umovakh sotsialnoi napruzhenosti: psykholohichniy aspekt / O.V. Kredentser // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. pr. Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy – 2017. – Т. I : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. – Vyp. 46. – С. 39–45.
7. 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.
8. Leonov I.N. Vlijanie 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 s.
9. Lineckaja N.M. Intolerantnost' v strukture individual'nosti: psihofiziologicheskie prediktory : diss. ... kand. psihol. nauk : 19. 00. 02 / N.M. Lineckaja. – Ufa, 2004. – 148 s.
10. Lushin P.V. Neopredelennost', kotoruju ne tolerirujut / P.V. Lushin // Teorija i praktika psihoterapii. – 2016. – № 5. – Т. 3. – С. 2–6.
11. Perehonchuk N. V. Sytuatsiia nevyznachenosti perekhidnogo periodu rozvytku suspilstva yak psykholohichna umova formuvannia profesiinoi kompetentnosti maibutnogo psykholoha / N. V. Perehonchuk // «ScienceRise». – 2016. – №3/1 (20). – С. 41–45.

12. Petrunko O.V. Uspadkovanyi i nabutyi dosvid intolerantnosti // O.V. Petrunko // Zbirnyk naukovykh statei Kyivskoho mizhnarodnoho universytetu ta Instytutu sotsialnoi ta politychnoi psykholohii NAPN Ukrainy. – Seriia «Psykhologichni nauky: problemy i zdobutky». – Vyp. 6. – К. : KyMU, 2014. – S. 145–155.
13. Soldatova G.U. Prakticheskaja psihologija tolerantnosti / G.U. Soldatova [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu : <http://www.tolz.ru/library/?de=0&id=425>
14. Stavytskyi O.O. Intolerantnist yak osnovnyi proiav handykapizmu / O.O. Stavytskyi // Naukovi zapysky natsionalnoho universytetu «Ostrozka Akademiia». – Seriia «Psykhologhiia i pedahohika» – 2011. – Vyp. 18. – S. 230–239.
15. Tereshchenko K.V. Tolerantnist osvithnoho personalu ta yii zviazok z orhanizatsiinoiu kulturoiu zakladiv osvity v umovakh sotsialnoi napruzhenosti / K.V. Tereshchenko // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. pr. In-tu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – 2017. – T. I : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. – Vyp. 47. – S. 38–43.
16. 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.
17. Khilko S.O. Sutnist i typu sytuatsii nevyznachenosti u profesiinii diialnosti psykholohiv / S.O. Khilko // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. pr. In-tu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – T. I : Orhanizatsiina psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – К. : A.S.K., 2016. – Vyp. 45. – S. 144–150.
18. Iushchenko I.M. Tolerantnist do nevyznachenosti yak chynnyky psykholohichnoho blahopoluchchia studentiv vypusknivkiv vyshchych navchalnykh zakladiv / I.M. Yushchenko // Naukovi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Seriia «Psykhologichni nauky». – T. 1. – Vyp. 4. – 2017. – S. 123–128.
19. Budner, S. Intolerance of Ambiguity as a Personality Variable / S. Budner // Journal of Personality. – 1962. – No 30. – P. 29–50.
20. 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.
21. Kahn, R.L. Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity / R.L. Kahn, D.M. Wolfe. – New York : John Wiley, 1964. – R. 424–425.
22. Karamushka, L.M. Organizational and psychological factors in the development of social tension in educational organizations and conditions for its overcoming / L.M. Karamushka, K.V. Tereshchenko, O.V. Kredentser, V.I. Lagodzinska, O.S. Kovalchuk, V.M. Ivkin // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. – 2018. – № 2(13). – С. 68–74.
23. MacDonald, A. Revised scale for ambiguity tolerance: Reliability and validity / A. MacDonald // Psychological Reports, 1970. – Vol. 26. – P. 791–798.

**Карамушка Л. М., Терещенко К. В., Креденцер О. В., Лагодзінська В. І., Івкін В. М., Ковальчук О. С. Інтолерантність до невизначеності освітнього персоналу: зв'язок із напруженістю в організації.** У статті представлено результати емпіричного дослідження інтолерантності до невизначеності персоналу освітніх організацій. Проаналізовано рівень розвитку загального показника інтолерантності до невизначеності та її показників: інтолерантності до новизни, інтолерантності до складності та інтолерантності до нерозв'язності.

За допомогою кореляційного аналізу визначено зв'язки між рівнем вираженості інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу та загальним індексом напруженості в організації та її окремими видами.

Встановлено, що більшість видів напруженості в організації знижують рівень вираженості загального показника інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу та, зокрема, інтолерантності до новизни. При цьому найбільший вплив на вияв інтолерантності до невизначеності має вид напруженості, який стосується професійної кваліфікації, атестації та кар'єри освітнього персоналу.

Констатовано, що лише окремі види напруженості в організації знижують такий показник інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу, як інтолерантність до складності. Однак, види напруженості в організації, які стосуються соціально-економічних умов праці в суспільстві, підвищують інтолерантність до складності освітнього персоналу.

Виявлено, що інтолерантності до нерозв'язності не є «чутливою» до загального показника напруженості в організації та всіх її видів.

**Ключові слова:** освітні організації, персонал освітніх організацій, інтолерантність до невизначеності, напруженість в організації, види напруженості в організації, індекс напруженості в організації.

### 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

**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: kteresh75@gmail.com

**Креденцер Оксана Валеріївна**, кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

**Kredentser, Oksana Valeriivna**, 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: okred278@gmail.com

**Лагодзінська 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

**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

Отримано 2 липня 2018 р.  
Рецензовано 26 липня 2018 р.  
Прийнято 6 серпня 2018 р.