

21. Boudreau J.W. Effects of personality on executive career success in the United States and Europe / Boudreau J.W., Boswell W.R., Judge T.A. // Journal of Vocational Behavior. – 2001. – Vol. 58. – P. 53-81.
22. Bruner J.S. The narrative construction of reality / Bruner J.S. // Critical Inquiry. – 1991. – № 17. – P. 1-21.
23. Luft J. The Johari window, a graphic model of interpersonal awareness / Luft J., Ingham H. // Proceedings of the western training laboratory in group development. Los Angeles: UCLA, 1955. – P.116-152.
24. Sutin A.R. Personality and career success: Concurrent and longitudinal relations / Sutin A.R., Costa P., Miech R., Eaton W. // European Journal of Personality. – 2009. – Vol. 23. – P. 71-84.

Synhayivska, I.V. Personal qualities of university lecturers as prerequisites for their professional efficiency. Personality development, knowledge of individual psychological characteristics is a key issue in studying professional efficiency-related processes. The personality of the university lecturer is an important factor in the successful implementation of their professional, scientific and educational activities. Finding out the essence of lecturers' professional efficiency will be possible due to knowledge of their personality traits and psychological states, as well as their individual motivational and value system.

Latest research have been dedicated to existential, value and professional realms of personality. Consequently, the psychological content of professional efficiency has been enriched by certain theoretical aspects concerning integration and structuring of ideas about the value of the profession to the individual; awareness of the importance of professional reflection; identification of and agreement between objectives and means to achieve professional goals and implement strategies of professional efficiency, etc.

The integrative approach can agree personal, theoretical and practical aspects of professional efficiency in lecturers' research and educational activities. Achieving efficiency requires lecturers' personality self-development and their relevant personal attributes. Due to their personal charisma lecturers positively influence other participants in the educational process and at the same time achieve professional efficiency. Personal attributes should be part and parcel of lecturers' psychological culture in order to develop successful individual and professional interactions. The combination of university lecturers' psychological knowledge, emotional lability and balance, as well as motivation, values and behavioral characteristics will promote both their personal self-development and professional achievements.

Our further research will focus on university lecturers' personality traits in relation to their professional activities in the context of meaningful, communicative and other interactions as well as personal values and motivation.

Keywords: professional efficiency, professionalism, personal qualities, motivational value system, narrative, professional archetype.

Відомості про автора

Сингаївська Ірина Валентинівна, кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри психології ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна.

Synhaivska, Irina Valentynivna, PhD, associate professor, professor, Department of Psychology, University of Economics and Law 'Krok', Kyiv, Ukraine.

E-mail: irasing@yandex.ru

Отримано 15 січня 2015 р.
Рецензовано 2 лютого 2015 р.
Прийнято 16 лютого 2015 р.

УДК 316.647.5:005.73:373

Терещенко К.В.

АНАЛІЗ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МІЖ КОМПОНЕНТАМИ ТОЛЕРАНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ТРАДИЦІЙНИХ ТА ІННОВАЦІЙНИХ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ І РІВНЕМ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Терещенко К.В. Аналіз взаємозв'язку між компонентами толерантності персоналу традиційних та інноваційних закладів освіти і рівнем розвитку організаційної культури. Зроблено емпіричне дослідження рівнів розвитку компонентів толерантності персоналу традиційних та інноваційних закладів освіти. Встановлено зв'язок між компонентами толерантності персоналу й індексом та складовими організаційної культури традиційних та інноваційних навчальних закладів. Інноваційні навчальні заклади відрізняються значно тіснішим зв'язком між компонентами толерантності персоналу й індексом та складовими організаційної культури, ніж традиційні. Констатовано прямий зв'язок між етико-нормативним компонентом толерантності персоналу традиційних навчальних закладів та індексом організаційної культури. Виявлено прямий зв'язок між етико-нормативним, діяльнісно-стильовим, особистісно-смысловим, когнітивним, ідентифікаційно-особистісним компонентами толерантності персоналу й індексом організаційної культури інноваційних навчальних закладів.

Ключові слова: толерантність, компоненти толерантності, організаційна культура, індекс організаційної культури, складові організаційної культури, традиційні та інноваційні заклади освіти.

Терещенко К.В. Анализ взаимосвязи между компонентами толерантности персонала традиционных и инновационных учебных заведений и уровнем развития организационной культуры. Прделано эмпирическое исследование уровней развития компонентов толерантности персонала традиционных и инновационных учебных заведений. Установлена связь между компонентами толерантности персонала и индексом и составляющими организационной культуры традиционных и инновационных учебных заведений. Инновационные учебные заведения отличаются значительно более тесными связями между компонентами толерантности персонала и индексом и составляющими организационной культуры, чем традиционные. Констатируется прямая связь между этико-нормативным компонентом толерантности персонала традиционных учебных заведений и индексом организационной культуры. Обнаружена прямая связь между этико-нормативным, деятельностно-стилевым, личностно-смысловым, когнитивным, идентификационно-личностным компонентами толерантности персонала и индексом организационной культуры инновационных учебных заведений.

Ключевые слова: толерантность, компоненты толерантности, организационная культура, индекс организационной культуры, составляющие организационной культуры, традиционные и инновационные учебные заведения.

Постановка проблеми. В умовах глобалізації й інтеграції в європейський освітній простір особливо актуальною є проблема розвитку організаційної культури закладів освіти відповідно до сучасних вимог. У науковій літературі усе більше уваги приділяється психологічним чинникам, які сприяють розвитку організаційної культури навчальних закладів. Значущою соціально-психологічною характеристикою персоналу, яка впливає на формування організаційної культури сучасних освітніх організацій, виступає толерантність працівників закладу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Як свідчать літературні джерела, оцінка рівня розвитку та складових організаційної культури організацій різного типу знайшла своє відображення в працях К. Камерона [3], І. Ладанова [5], Ч. Хенді [15], Г. Хофстеде [18], Е. Шейна [17] та ін. Особливості формування організаційної культури освітніх організацій різного типу розглянуто у роботах вітчизняних вчених О. Ішук [2], Л. Карамушки [4], О. Мітічкіної [6], А. Шевченко [16] та ін.

Толерантність, згідно з визначенням Г. Солдатової та Л. Шайгерової [11], – інтегральна характеристика індивіда, що визначає його здатність у проблемних та кризових ситуаціях активно взаємодіяти із зовнішнім середовищем з метою відновлення своєї нервово-психічної стійкості, успішної адаптації, недопущення конфронтації і розвитку позитивних взаємовідносин з собою та з навколишнім світом. Значення толерантності як соціально-психологічної характеристики особистості висвітлюють у своїх працях Г. Олпорт [7], Л. Орбан-Лембрик [8], Л. Почебут [10], А. Скок [13].

На значення толерантності як важливої професійної якості педагогічного працівника вказують вітчизняні дослідники О. Брюховецька [1], В. Полякова [9], О. Руда [12] та ін. У попередніх дослідженнях ми аналізували взаємозв'язок між компонентами толерантності персоналу та рівнем організаційної культури освітніх організацій [14]. Разом із тим, проблема взаємозв'язку компонентів толерантності працівників й рівня та складових організаційної культури начальних закладів різного типу (інноваційних та традиційних) залишається поза увагою.

Мета статті полягає в оцінці взаємозв'язку між основними компонентами толерантності персоналу й індексом та складовими організаційної культури інноваційних і традиційних закладів освіти.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. У ході дослідження компонентів толерантності персоналу освітніх організацій та їх взаємозв'язку з рівнем організаційної культури закладів освіти використовувалися такі опитувальники: а) індексу та основних складових організаційної культури – «Оцінка рівня організаційної культури» І. Ладанова [5]; б) для дослідження основних компонентів толерантності – «Види та компоненти толерантності-інтолерантності» Г. Бардієр [10]. За допомогою опитувальника «Види та компоненти толерантності-інтолерантності» Г. Бардієр визначено рівні розвитку таких компонентів толерантності педагогічних працівників: афективного, когнітивного, конативного, потребово-мотиваційного, діяльнісно-стильового, етико-нормативного, ціннісно-орієнтаційного, особистісно-смыслового, ідентифікаційно-групового та ідентифікаційно-особистісного.

Дослідження проводилося у 2014 році на базі загальноосвітніх навчальних закладів Київської області. В опитуванні прийняло участь понад 300 працівників загальноосвітніх навчальних закладів традиційного (42,5%) та інноваційного (57,5%) типу.

Дослідження здійснено в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні детермінанти

розвитку організаційної культури» (2013–2015 рр.; науковий керівник – член-кор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор Л.М. Карамушка).

Насамперед у ході дослідження встановлено *рівні розвитку основних компонентів толерантності персоналу освітніх організацій (табл. 1)*.

Згідно з результатами дослідження, як в інноваційних, так і в традиційних навчальних закладах найбільш розвинутим виявився *етико-нормативний* компонент толерантності персоналу, тобто такий компонент, у якому толерантність виступає як етична норма (див. *табл. 1*).

Дещо менш представленими виявилися *ідентифікаційно-особистісний, когнітивний, афективний та діяльнісно-стильовий* компоненти толерантності працівників традиційних та інноваційних навчальних закладів. Найменш розвинутими виявилися *ідентифікаційно-груповий, конативний, потребово-мотиваційний, ціннісно-орієнтаційний та особистісно-смысловий* компоненти толерантності освітян.

Таблиця 1

Основних компоненти толерантності педагогічних працівників

компоненти толерантності	традиційні заклади		інноваційні заклади		t	p <
	M	SD	M	SD		
афективний	52,3	7,8	53,9	5,6	-1,89	0,1
когнітивний	53,2	7,1	55,0	6,4	-2,32	0,05
конативний	47,4	5,6	49,0	4,8	-2,59	0,05
потребово-мотиваційний	47,2	5,5	48,8	4,8	-2,69	0,01
діяльнісно-стильовий	50,0	5,5	50,7	6,1	-0,98	-
етико-нормативний	57,7	8,4	59,6	6,3	-2,13	0,05
ціннісно-орієнтаційний	47,3	6,2	48,2	5,4	-1,38	-
особистісно-смысловий	46,8	5,6	48,1	4,6	-2,14	0,05
ідентифікаційно-груповий	48,6	6,9	48,8	6,8	-0,21	-
ідентифікаційно-особистісний	54,2	7,1	54,8	7,0	-0,67	-

Порівняння показників толерантності персоналу традиційних та інноваційних навчальних закладів показало наявність відмінностей у рівні розвитку *когнітивного, конативного, потребово-мотиваційного, етико-нормативного та особистісно-смыслового* компонентів толерантності працівників. Також виявлено відмінності на рівні тенденції між працівниками традиційних та інноваційних навчальних закладів у рівні вираженості *афективного* компонента. Звертає на себе увагу той факт, що показники толерантності по кожному з компонентів вище в інноваційних навчальних закладах, ніж в традиційних.

Під час наступного етапу дослідження проаналізовано *взаємозв'язок між компонентами толерантності персоналу традиційних та інноваційних закладів освіти й індексом та складовими організаційної культури*.

Як видно з *табл. 2*, простежується прямий зв'язок між *етико-нормативним* компонентом толерантності персоналу традиційних навчальних закладів та індексом організаційної культури ($p < 0,05$). Крім того, виявлено позитивний зв'язок між *етико-нормативним* компонентом толерантності персоналу та складовою організаційної культури «робота» ($p < 0,05$). Таким чином, дотримання працівниками норм толерантних стосунків здійснює позитивний вплив на культуру освітніх організацій традиційного типу.

Таблиця 2

Взаємозв'язок між компонентами толерантності персоналу традиційних навчальних закладів й індексом та складовими організаційної культури (r)

компоненти толерантності	індекс організаційної культури	складові організаційної культури			
		робота	комунікації	управління	мотивація і мораль
афективний	0,056	0,006	0,031	-0,025	0,029
когнітивний	0,017	0,066	-0,028	-0,101	0,044
конативний	0,095	0,167	0,029	0,052	0,030
потребово-мотиваційний	0,145	0,083	0,060	0,029	0,102
діяльнісно-стильовий	0,088	0,074	0,074	0,082	0,028
етико-нормативний	<u>0,203*</u>	<u>0,201*</u>	0,126	0,077	0,084
ціннісно-орієнтаційний	0,099	0,131	0,069	0,053	0,024
особистісно-смысловий	0,168	0,138	0,171	0,088	0,091
ідентифікаційно-груповий	0,075	0,003	0,038	-0,010	0,017
ідентифікаційно-особистісний	0,019	0,008	-0,014	-0,126	0,013

* $p < 0,05$

Встановлено наявність взаємозв'язку (табл. 3) між когнітивним компонентом толерантності персоналу інноваційних навчальних закладів й індексом організаційної культури ($p < 0,01$) та складовими організаційної культури «робота», «комунікації», «управління», «мотивація і мораль» ($p < 0,05 - 0,001$). Таким чином, чим вище обізнаність членів педагогічного колективу щодо змісту толерантності, тим краще організаційна культура закладу в цілому.

Таблиця 3

Взаємозв'язок між компонентами толерантності персоналу інноваційних навчальних закладів й індексом та складовими організаційної культури (r)

компоненти толерантності	індекс організаційної культури	складові організаційної культури			
		робота	комунікації	управління	мотивація і мораль
афективний	0,153	0,060	<u>0,168*</u>	0,157	0,133
когнітивний	<u>0,276**</u>	<u>0,163*</u>	<u>0,251**</u>	<u>0,281***</u>	<u>0,273**</u>
конативний	0,153	<u>0,172*</u>	<u>0,190*</u>	0,100	0,153
потребово-мотиваційний	0,093	-0,022	0,081	0,150	0,119
діяльнісно-стильовий	<u>0,362***</u>	<u>0,289***</u>	<u>0,355***</u>	<u>0,310***</u>	<u>0,372***</u>
етико-нормативний	<u>0,320***</u>	<u>0,187*</u>	<u>0,266**</u>	<u>0,286***</u>	<u>0,323***</u>
ціннісно-орієнтаційний	0,080	0,030	0,131	0,056	0,051
особистісно-смысловий	<u>0,173*</u>	0,159	<u>0,174*</u>	<u>0,169*</u>	0,149
ідентифікаційно-груповий	0,072	0,056	0,036	0,021	0,119
ідентифікаційно-особистісний	<u>0,174*</u>	0,137	0,134	0,120	0,154

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

Дослідження встановило, що *конативний* компонент толерантності педагогів пов'язаний зі складовими організаційної культури «робота», «комунікації» ($p < 0,05$). Отже, готовність педагогічних працівників до толерантної взаємодії сприяє розвитку організаційної культури інноваційного закладу в цілому та вищезгаданих її складових.

Діяльнісно-стильовий компонент толерантності, у свою чергу, пов'язаний з індексом організаційної культури в цілому ($p < 0,001$) та складовими організаційної культури ($p < 0,001$): «робота», «комунікації», «управління», «мотивація і мораль». Отримані дані свідчать про значний позитивний вплив толерантного стилю поведінки педагогів на культуру організації в цілому та окремі її складові.

Дослідженням встановлено наявність взаємозв'язку між *етико-нормативним* компонентом толерантності працівників й індексом організаційної культури ($p < 0,001$) та складовими організаційної культури «робота», «комунікації», «управління», «мотивація і мораль» ($p < 0,05 - 0,001$). Отже, чим більш розвинутими є етичні норми членів педагогічного колективу, пов'язані з толерантністю, тим краще організаційна культура інноваційного закладу в усіх її проявах.

Окрім того, значущий кореляційний зв'язок виявлено між *особистісно-смысловим* компонентом толерантності освітян й індексом організаційної культури ($p < 0,05$) та складовими організаційної культури «комунікації», «управління» ($p < 0,05$). Тим самим, важливість для людини встановлення толерантних відносин, коли толерантність виступає як особистісний смисл, сприяє позитивній атмосфері в організації.

Констатовано наявність позитивного зв'язку між *ідентифікаційно-особистісним* компонентом толерантності персоналу та індексом організаційної культури інноваційних закладів ($p < 0,05$). Окрім того, як видно із *табл. 3*, встановлено прямий зв'язок між *афективним* компонентом толерантності працівників та складовою організаційної культури «комунікації» ($p < 0,05$).

Звертає на себе увагу відсутність зв'язку *потребово-мотиваційного, ціннісно-орієнтаційного, ідентифікаційно-групового* компонентів толерантності педагогів з індексом та складовими організаційної культури закладів освіти.

Таким чином, найбільш тісний зв'язок встановлено між етико-нормативним, діяльнісно-стильовим, особистісно-смысловим, когнітивним компонентами толерантності педагогічних працівників, з одного боку, й індексом та складовими організаційної культури інноваційних навчальних закладів, з іншого боку.

Висновки:

1. Рівень розвитку когнітивного, конативного, потребово-мотиваційного, етико-нормативного, особистісно-смыслового та афективного компонентів толерантності персоналу інноваційних навчальних закладів виявився вищим, ніж традиційних закладів.

2. Встановлено зв'язок між етико-нормативним компонентом толерантності персоналу традиційних навчальних закладів та індексом організаційної культури

3. Виявлено зв'язок між етико-нормативним, діяльнісно-стильовим, особистісно-смысловим, когнітивним, ідентифікаційно-особистісним компонентами толерантності персоналу й індексом організаційної культури інноваційних навчальних закладів. Розвиток вищезгаданих компонентів толерантності педагогічних працівників сприятиме розвитку організаційної культури навчальних закладів у цілому.

4. Інноваційні навчальні заклади відрізняються значно тіснішим зв'язком між компонентами толерантності персоналу та індексом організаційної культури, ніж традиційні.

Перспективи подальших досліджень полягають в аналізі впливу соціально-психологічних, організаційно-професійних та соціально-демографічних чинників на рівень розвитку компонентів толерантності керівників та працівників освітніх організацій.

Список використаних джерел

1. Брюховецька О.В. Проблема професійної толерантності керівників освітніх організацій / О.В. Брюховецька // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. праць / Ун-т менедж. освіти НАПН України / [редкол. : О.Л. Ануфрієва та ін.]. – К., 2005. – Вип. 3 (16) / [голов. ред. В.В. Олійник]. – 2011. – С. 214-219.
2. Ішук О.В. Організаційна культура вищого навчального закладу як чинник становлення професійної ідентичності студентів : автореф. ... канд. психологічних наук, спец. : 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія / О.В. Ішук. – К. : Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2013. – 20 с.

3. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн / пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с.
4. Карамушка Л.М. Організаційна культура освітніх організацій: зв'язок між рівнем розвитку та «зовнішніми» характеристиками організації / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Вип. 41. – С. 3–12.
5. Ладанов И.А. Социокультура организации / И.А. Ладанов // Организационное поведение : [хрестоматия] / [ред.-сост. Райгородский Д.Я.]. – Самара : ИД «Бахрах-М», 2006. – С. 120–168.
6. Мітчикіна О.О. Соціально-психологічні чинники трансляції елементів організаційної культури студентам вищих навчальних закладів / О.О. Мітчикіна // Теоретичні і прикладні проблеми психології. – 2011. – № 1(25). – С. 107–111.
7. Олпорт Г. Толерантная личность / Г. Олпорт // Национальный психологический журнал. – 2011. – №2(6). – С. 155–159.
8. Орбан-Лембрик Л. Толерантність як основа адекватних взаємин у полікультурному світі / Л. Орбан-Лембрик // Соціальна психологія. – 2008. – №4. – С. 73–85.
9. Полякова В.І. Соціально-психологічні проблеми розвитку гендерної толерантності педагогічних працівників / В.І. Полякова // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.-Алчевськ : ЛАДО, 2014. – Вип. 40. – С. 156–160.
10. Почебут Л.Г. Кросс-культурная и этническая психология : учебное пособие / Л.Г. Почебут. – СПб. : Питер, 2012. – 336 с.
11. Психодиагностика толерантности личности / под ред. Г.У. Солдатовой, Л.А. Шайгеровой. – М. : Смысл, 2008. – 172 с.
12. Руда О.Ю. Толерантність у роботі викладача з підлітками / О.Ю. Руда // Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2010. – Вип. 2. – С. 181–184.
13. Скок А.Г. Стан вивчення змісту та основних компонентів толерантності в психології / А.Г. Скок // Актуальні проблеми психології. Т. 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2005. – Част. 14. – С. 143–147.
14. Терещенко К.В. Особливості взаємозв'язку основних компонентів толерантності педагогічних працівників із рівнем організаційної культури закладів освіти / К.В. Терещенко // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Вип. 41. – С. 56–60.
15. Хэнди Ч. По ту сторону уверенности. О новом мире внутри и вокруг организаций / Ч. Хэнди. – СПб. : Питер, 2004. – 224 с.
16. Шевченко А.М. Оцінка працівниками загальноосвітніх навчальних закладів традиційного та інноваційного типів рівня розвитку організаційної культури / А.М. Шевченко // Актуальні проблеми психології. Т. 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2010. – Част. 25. – С. 86–92.
17. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / [пер. с англ.] ; под ред. В.А. Спивака / Э.Х. Шейн. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.
18. Hofstede, G. Cultures and Organizations: Software of the Mind / G. Hofstede. – London : McGraw-Hill UK, 1991.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Brjuhovec'ka O.V. Problema profesijnoji tolerantnosti kerivnikov osvitnih organizacij / O.V. Brjuhovec'ka // Visnik pisljadicplomnoji osviti : zb. nauk. prac' / Un-t menedzh. osviti NAPN Ukrajin / [redkol. : O.L. Anufrieva ta in.]. – K., 2005. – Vip. 3 (16) / [golov. red. V.V. Olijnik]. – 2011. – S. 214–219.
2. Ishhuk O.V. Organizacijna kul'tura vishhogo navchal'nogo zakladu jak chinnik stanovlennja profesijnoji identichnosti studentiv : avtoref. ... kand. psihologichnih nauk, spec. : 19.00.10 – organizacijna psihologija; ekonomichna psihologija / O.V. Ishhuk. – K. : In-t psihologiji imeni G. S. Kostjuka NAPN Ukrajin, 2013. – 20 s.
3. Kameron K. Diagnostika i izmenenie organizacionnoj kul'tury / K. Kameron, R. Kuinn / per. s angl. pod red. I. V. Andreevoj. – SPb. : Piter, 2001. – 320 s.
4. Karamushka L.M. Organizacijna kul'tura osvitnih organizacij: zv'jazok mizh rivnem rozvitku ta «zovnishnimi» harakteristikami organizaciji / L.M. Karamushka // Aktual'ni problemi psihologiji : zb. naukovih prac' Institutu psihologiji imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukrajin / [red. kol. : S.D. Maksimenko (gol. red.) ta in.]. – T. I : Organizacijna psihologija. Social'na psihologija. Ekonomichna psihologija / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K.: Institut psihologiji imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukrajin. – Vip. 41. – S. 3–12.
5. Ladanov I.A. Sociokul'tura organizaciji / I.A. Ladanov // Organizacionnoe povedenie : [hrestomatija] / [red.-sost. Rajгородский D.Ja.]. – Samara : ID «Bahrah-M», 2006. – S. 120–168.
6. Mitichkina O.O. Social'no-psihologichni chinniki transljaciji elementiv organizacijnoji kul'turi studentam vishhih navchal'nih zakladiv / O.O. Mitichkina // Teoretichni i prikladni problemi psihologiji. – 2011. – № 1(25). – S. 107–111.
7. Olport G. Tolerantnaja lichnost' / G. Olport // Nacional'nyj psihologicheskij zhurnal. – 2011. – №2(6). – S. 155–159.
8. Orban-Lembrik L. Tolerantnist' jak osnova adekvatnih vzaemin u polikul'turnomu cviti / L. Orban-Lembrik // Social'na psihologija. – 2008. – №4. – S. 73–85.
9. Poljakova V.I. Social'no-psihologichni problemi rozvitku rendemoji tolerantnosti pedagogichnih pracivnikov / V.I. Poljakova // Aktual'ni problemi psihologiji : zb. naukovih prac' Institutu psihologiji imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukrajin / [red. kol. : S.D. Maksimenko (gol. red.) ta in.]. – T. I : Organizacijna psihologija. Social'na psihologija. Ekonomichna psihologija / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K.-Alchev'sk : LADO, 2014. – Vip. 40. – S. 156–160.

10. Pochebut L.G. Kross-kul'turnaja i jetniceskaja psihologija : uchebnoe posobie / L.G. Pochebut . – SPb. : Piter, 2012. – 336 s.
11. Psihodiagnostika tolerantnosti lichnosti / pod red. G.U. Soldatovoj, L.A. Shajgerovoj. – M. : Smysl, 2008. – 172 s.
12. Ruda O.Ju. Tolerantnist' u roboti vikladacha z pidlitkami / O.Ju. Ruda // Visnik NTUU «KPI». Filosofija. Psihologija. Pedagogika. – 2010. – Vip. 2. – S. 181-184.
13. Skok A.G. Stan vivchennja zmistu ta osnovnih komponentiv tolerantnosti v psihologiji / A.G. Skok // Aktual'ni problemi psihologiji. T. 1 : Social'na psihologija. Psihologija upravlinnja. Organizacijna psihologija : zb. nauk. prac' Institutu psihologiji im. G.S. Kostjuka APN Ukraini / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. : A.S.K., 2005. – Chast. 14. – S. 143-147.
14. Tereshhenko K.V. Osoblivosti vzajemov'jazku osnovnih komponentiv tolerantnosti pedagogichnih pracivnikov iz rivnem organizacijnoji kul'turi zakladiv osviti / K.V. Tereshhenko // Aktual'ni problemi psihologiji : zb. naukovih prac' Institutu psihologiji imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukraini / [red. kol. : S.D. Maksimenko (gol. red.) ta in.]. – T. I : Organizacijna psihologija. Social'na psihologija. Ekonomichna psihologija / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K.: Institut psihologiji imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukraini. – Vip. 41. – S. 56-60.
15. Hjendi Ch. Po tu storonu uverenosti. O novom mire vnuti i vokrug organizacij / Ch. Hjendi. – SPb. : Piter, 2002. – 224 s.
16. Shevchenko A.M. Ocinka pracivnikami zagal'noosvitnih navchal'nih zakladiv tradicijnogo ta innovacijnogo tipiv rivnja rozvitku organizacijnoji kul'turi / A.M. Shevchenko // Aktual'ni problemi psihologiji. T. 1 : Social'na psihologija. Psihologija upravlinnja. Organizacijna psihologija : zb. nauk. prac' Institutu psihologiji im. G.S. Kostjuka APN Ukraini / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. : A.S.K., 2010. – Chast. 25. – S. 86-92.
17. Shejn Je.H. Organizacionnaja kul'tura i liderstvo / [per. s angl.] ; pod red. V.A. Spivaka / Je.H. Shejn. – SPb. : Piter, 2002. – 336 s.
18. Hofstede, G. Cultures and Organizations: Software of the Mind/ G. Hofstede. – London : McGraw-Hill UK, 1991.

Tereshchenko, K.V. Analysis of relationship between the main components of traditional and innovative educational institutions staff's tolerance and levels of organizational culture. The author analyzes the importance of development of educationists' tolerance components as a prerequisite of the organizational culture development in educational institutions. The article discusses the results of an empirical investigation of the levels of educationists' tolerance components (affective, cognitive, conative, motivational, activity-and-style, ethical-normative, value, personal-semantic, group-identification, and personal-identification) and their correlations with the index and components of organizational culture of traditional and innovative educational institutions.

The most developed were found to be the ethical-normative, personal-identification, cognitive, affective, and activity-and-style components of tolerance whereas the least developed were the conative, motivational, value, group-identification and personal-semantic components. The ethical-normative components of educationists' tolerance were shown to correlate with the index of organizational culture of traditional educational institutions. The ethical-normative, activity-and-style, personal-semantic, cognitive, and personal-identification components of educationists' tolerance were shown to positively correlate with the index of organizational culture of innovative educational institutions.

It was concluded that the development of mentioned components of educationists' tolerance could contribute to the development of organizational culture of educational institutions.

Keywords: tolerance, tolerance components, organizational culture, organizational culture index, components of organizational culture, traditional and innovative educational institutions.

Відомості про автора

Терещенко Кіра Володимирівна, кандидат психологічних наук, науковий співробітник лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Tereshchenko, Kira Volodymyrivna, PhD, researcher, Laboratory of organizational psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: kirteres@mail.ru

Отримано 19 січня 2015 р.
Рецензовано 5 лютого 2015 р.
Прийнято 19 лютого 2015 р.

УДК 159.92-055

Ткалич М.Г.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МІЖ ОКРЕМИМИ СКЛАДОВИМИ ГЕНДЕРНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Ткалич М.Г. Емпіричне дослідження взаємозв'язку між окремими складовими гендерної взаємодії персоналу організацій. В статті представлені результати емпіричного дослідження взаємозв'язку типів гендерної взаємодії персоналу організацій зі стратегіями міжособистісної взаємодії та спрямованістю інтерсуб'єктивних взаємин з колегами протилежної статі. Встановлено, що типи гендерної взаємодії персоналу пов'язані із спрямованістю інтерперсональних взаємин між представниками гендерних груп. З'ясовано, що тип гендерної взаємодії персоналу організацій також частково пов'язаний з поведінковими стратегіями міжособистісної взаємодії: існує зв'язок конфліктно-дистантного типу взаємодії як з чоловіками, так і з жінками та таких стратегій, як залежність, незалежність, прийняття «боротьби», уникання «боротьби». Кореляційного зв'язку між позитивними типами гендерної взаємодії (партнерсько-професійним і партнерсько-соціальним) знайдено не було. Визначено, що дисгармонійна спрямованість інтерперсональних взаємин (рівень