

ЧФ: СОЦИАЛЬНЫЙ ПСИХОЛОГ

2016 выпуск №1 (31)

СОДЕРЖАНИЕ

ТЕОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ЛИЧНОСТИ

Бабинцева Л.Н. (Иркутск) 9

СОЦИАЛЬНЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ

Баротов Ш. Р. (Бухара, Узбекистан) 17

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ БАРЬЕР ПРОШЛОГО ОПЫТА И ФОРМИРОВАНИЕ КЛИНИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ

Березуцкий В.И. (Днепропетровск, Украина)..... 24

АСИММЕТРИЯ ДИАЛОГА В СУБЪЕКТ-СУБЪЕКТНОМ ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ

Дмитриева Л. Г., Сергеева Д.Н., Насырова А. А.(г.Уфа)..... 31

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ АСПЕКТЫ В СИСТЕМЕ ВОЗРАСТНОЙ ПЕРИОДИЗАЦИИ КАЗАХОВ

Игибаева А.А., Касымбекова Г. К.(Усть-Каменогорск, Казахстан) 34

ИСТОРИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И СОВРЕМЕННОЕ ПОНИМАНИЕ ФЕНОМЕНА ОЖИДАНИЯ

Карапетян В.С., Арутюнян Н. С. (Ереван, Армения) 38

ДОБРОЕ В МАСС-МЕДИА: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Климова Н. В., Павлова В.А. (Ярославль)..... 45

ПРОБЛЕМА «МУЖСКОГО И ЖЕНСКОГО» В ФИЛОСОФИИ И ДУХОВНЫХ ТРАДИЦИЯХ ДРЕВНЕЙ ИНДИИ

Козлов В. В. (Ярославль) 51

СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ ДИАЛОГИЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Курилович М.А. (Минск, Республика Беларусь)..... 65

СОЦИАЛЬНАЯ СИТУАЦИЯ РАЗВИТИЯ И ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ДЕТЕЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ <i>Стародубцева Г. А., Фролова О. П. (Иркутск)</i>	357
ЭКСПЕРИМЕНТ И ТЕХНОЛОГИЯ ОСОБЕННОСТИ ЭМОЦИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОЙ СФЕРЫ У ЛИЦ С НАРУШЕНИЕМ ГОЛОСА <i>Барабанов Р. Е. (Москва)</i>	363
СУБЪЕКТИВНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ СТУДЕНТОВ <i>Вербина Г. Г., Вербина О. Ю. (Чебоксары)</i>	371
ПРОФИЛАКТИКА ДЕВИАЦИЯ У ПОДРОСТКОВ И МОЛОДЫХ ЖЕНЩИН: ПЕРСПЕКТИВЫ НА НАСТОЯЩЕЕ И БУДУЩЕЕ <i>Воронцова О. Г. (Иркутск)</i>	377
ТРАНСПЕРСОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД И ПСИХОТЕРАПИЯ <i>Гордеева Е. Г. (Москва)</i>	384
ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ В УЧЕБНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ С РАЗЛИЧНЫМИ ТИПАМИ ПОВЕДЕНЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ <i>Гюлмамедов А. Б. (Иванов)</i>	389
ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ В РАМКАХ ПОЛОВОГО КОНФЛИКТА ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНО-СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ТИПА <i>Деревянко О. И., Фоминкевич Л. В. (Минск, Республика Беларусь)</i>	396
СОБЫТИЙНО-КОГНИТИВНЫЕ И АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ КОМПОНЕНТЫ КАК ОСНОВА УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ <i>Кашапов А. С. (Ярославль)</i>	407
КРЕАТИВНОСТЬ СТУДЕНТОВ-МЕДИКОВ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ <i>Клепцова М. М., Солодчук О. Н.</i>	416
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ РАЗВИТИЯ САМООТНОШЕНИЯ МЛАДШИХ ПОДРОСТКОВ В ПРОЦЕССЕ СОВМЕСТНО-НАСТАВНИЧЕСКОЙ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ <i>Куроева Н. В., Котина Н. Н. (Ярославль)</i>	424
ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИХ И ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ КОМПОНЕНТОВ КОПИНГА <i>Кривобоков А. С. (Ярославль)</i>	430
ВЫСОКООРГАНИЗОВАННЫЕ МЛЕКОПИТАЮЩИЕ КАК ЭЛЕМЕНТ СЕМЕЙНОЙ СИСТЕМЫ <i>Мантимова А. В. (Абакан, республика Хакасия, Россия)</i>	437

ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ В РАЗВИТИИ РОЛЕВОГО КОНФЛИКТА ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНО- СОЦИОНОМИЧЕСКОГО ТИПА

Деревянко О. Н., Фивьюкевич Л. В. (Минск, Республика Беларусь)

Аннотация: Представлены результаты эмпирического исследования ролевого конфликта в управленческой деятельности сферы здравоохранения и образования. Статистически достоверно доказано, что преобладание того или иного гендера в профессиональной среде не оказывает влияния на степень выраженности ролевого конфликта и его структурные характеристики.

Ключевые слова: ролевой конфликт личности руководителя, тип ролевого конфликта, локус ролевого конфликта, профессиональная среда, гендер.

Summary: The results of empirical studies of role conflict in management of healthcare and education. Statistically proven that the predominance of one or another gender in a professional environment has no effect on the severity of role conflict and its structural characteristics.

Keywords: role conflict personalities, a type of role conflict, locus of role conflict, professional environment, gender.

На современном этапе большое теоретическое и практическое значение приобретают исследования, направленные на поиск психологических средств, обеспечивающих эффективность деятельности управленческих кадров во всех отраслях. Одним из вопросов при оптимизации управленческой системы является вопрос гендерных предпочтений при формировании управленческого состава и его рационального использования, с учетом специфики управленческой деятельности в определенных средовых условиях.

Цель управленческой деятельности является обеспечение эффективного функционирования определенной организационной системы. Психологическая специфика управленческой деятельности заключается в том, что она является одновременно и индивидуальной, и совместной. Синтез этих видов деятельности руководителя име-

ет групповую форму взаимодействия со многими участниками процесса при достижении общего результата и персональную ответственность руководителя за достигнутый результат. Другими словами, руководитель является членом организации, и в то же время занимает определенную иерархическую позицию в этой организации [8]. Также следует отметить, что в структуре организационной системы руководитель выступает одновременно и субъектом, и объектом управления. Как субъект управленческой деятельности он ставит цели перед исполнителями, контролирует процесс их деятельности, корректирует и оценивает полученный результат. В то же время, как объект управления он имеет определенную личностную мотивацию, свое понимание и критерии оценивания поставленных перед ним задач, что в значительной степени влияет на результат его деятельности и общую эффективность

достижения цели в системе управления. Дополнительную сложность исполнения управленческой деятельности составляет взаимодействие со многими субъектами, между которыми складываются особые межличностные отношения, основанные на групповых процессах и явлениях [5].

Немаловажным фактором, который определяет эффективность управленческой деятельности, являются условия, в которых осуществляется управленческая деятельность. В рамках данной работы, особое внимание уделяется руководителям, управленческая деятельность которых реализуется в социальном типе профессий, интерес к которым обусловлен высоким уровнем их социальной значимости.

Согласно концепции профессионального развития личности Е. А. Климова, описательная психологическая характеристика данного типа профессий свидетельствует о достаточном широком диапазоне профессиональных функций [9]. В связи с этим возрастает общий уровень сложности деятельности, так как руководителю необходимо совмещать организацию организационного процесса, реализацию социально-психологических технологий по управлению персоналом, а также осуществлять взаимодействие с внешней средой. Это приводит к высокой эмоциональной напряженности, которая обусловлена наличием большого числа стрессогенных факторов. Это и повышенная ответственность, и высокий динамизм, разнообразие рабочих перегрузок, сложность возникающих нестандартных ситуаций, необходимость осуществления частых и интенсивных контактов с другими людьми, взаимодействие с различными социальными груп-

пами. Все это предъявляет особые требования к эмоциональной устойчивости и гибкости руководителя. Помимо этого, специалисты данного типа профессий должны обладать высоким уровнем профессиональных компетенций и особым набором личностных качеств, таких как: пример как: внимательность, эмпатичность, интеллектуальность, коммуникабельность, ораторские способности, а также способность к саморазвитию и самообразованию [10].

Исполнительно-двигательная сторона труда представителей этого типа профессий предполагает высокий уровень речедвигательных навыков и высокие требования к выразительности движений. Для некоторых профессий необходим высокий уровень точности и координации собственно рабочих движений. Особенности познавательной деятельности представителей профессий этого типа во многом определяется сложностью и текучестью, нестандартностью предметов рассмотрения, воздействия, поиска, принципиальной нечеткостью границ, разделяющих социальные явления. Очень важным является умение слушать и слышать другого человека. Необходим широкий кругозор в области гуманитарных знаний. Поскольку социальные ситуации достаточно изменчивы и неповторимы, то как отмечает Е. А. Климов, желателен жизненный опыт [10].

Еще одной специфичностью управленческой деятельности в социальном типе профессий является и то, что именно в них происходит совмещение управленческих и профессиональных функций, не зависимо от уровня управления. Как правило, на руководящую должность выдвигаются специалисты с базовым профильным образованием,

не имеющие вовсе, или имеющие минимальную специальную подготовку в сфере управления. Как следствие, они вынуждены осваивать управленческие навыки в реальной профессиональной деятельности [12]. Проблема заключается в том, что человек в процессе освоения управленческой деятельности может утратить профильные профессиональные знания и навыки, но у него неизменно остаются его психологические установки, способы мышления и подходы к решению проблем, характерные для профессиональных задач и неприемлемые для решения управленческих [12]. В результате, возможны проблемы, вызванные диссонансом в совмещении профессиональной и управленческой ролей, асинхронностью уровней развития различных аспектов роли: профессионала и руководителя.

Таким образом, основными характеристиками управленческой деятельности являются: высокий уровень ответственности, разнообразие и интенсивность рабочих перегрузок в условиях дефицита времени, большой объем получаемой и обрабатываемой информации, ненормированность рабочего дня, одновременное решение управленческих задач разного уровня, сложность и неопределенность возникающих ситуаций, необходимость осуществления частых контактов. При этом возможна нескоординированность деятельности отдельных объектов и/или субъектов управления, что способно приводить к расхождению в ожиданиях и к противоречивости требований к руководителю, как ролевому исполнителю должностной позиции [5]. Обозначенные условия создают предпосылки к возникновению и развитию ро-

левого конфликта личности руководителя (РКЛП), под которым следует понимать состояние психической напряженности, которое возникает у руководителя в ситуации противоречивой и/или несовместимой системы ожиданий и требований, предъявляемых к нему как исполнителю социальной роли, оказывающее определенное воздействие на его личностные характеристики и систему его межличностных отношений [5, 6].

Учитывая деструктивную направленность ролевого конфликта, его можно определить как острое негативное переживание, вызванное затянувшейся борьбой структур внутреннего мира личности, отражающее противоречивые связи с социальной средой. Другими словами, с одной стороны, включение личности в деятельность, установка на реализацию ее целей и задач обуславливают стремление субъекта деятельности адаптировать содержание и способы обеспечения трудового процесса к тем функциональным возможностям, которые определяются структурой личности конкретного человека. С другой стороны, личность, находясь долгое время под воздействием внутриличностного конфликта, испытывает состояние высокой психической напряженности. Если личность не может найти выход из этого состояния, возникает ряд негативных проявлений: психическая и физиологическая дезорганизация личности; снижение активности и эффективности деятельности; состояние психической подавленности; тревожность; зависимость человека от других людей и обстоятельств; появление агрессии или наоборот покорность в поведении; появление неуверенности в своих силах; разрушение смыслообразующих жизненных

ценностей [11]. В этом случае отрицательные последствия будут касаться уже не только состояния самой личности, ее внутренней структуры, но и ее взаимодействия с другими людьми. Возможными проявлениями деструкции межличностных отношений будут – обособление личности в группе, повышенная чувствительность к критике, неадекватная реакция на поведение других людей [1, 11].

Следуя из вышесказанного можно сделать вывод, что основная причина возникновения и развития РКЛР кроется в социально-психологических факторах профессиональной среды. Однако, как свидетельствуют статистические данные, в сфере социально-экономических профессий управленческие функции реализуют в большей степени женщины. Например, в образовательной и медицинской профессиональных средах, подавляющее большинство руководителей представительницы женского пола.

Согласно современным социологическим и психологическим исследованиям по гендерным аспектам в управленческой деятельности, женщины и мужчины живут в реальности с различной аксиоматикой, по-разному видят причинно-следственные связи, в том числе в структуре профессионального, организационного взаимодействия. Кроме того, как отмечают М. М. Басов и И. В. Грошев, имеются определенные особенности в выборе женщинами средств и методов управленческого воздействия, в разработке, принятии и реализации управленческого решения, поведения в конфликтных ситуациях и т.п. [3].

Кроме этого, эти исследования указывают на наличие «гендерной стигматизации» в профессиональной деятельности,

т.е. отнесение конкретной деятельности к «мужской» или «женской» сфере. В исследовании, проведенном К. Н. Ахмадеевой, указывается на то, что управление является более «женской» профессией на уровне исполнителей, и более «мужской» на уровне руководителей. Некоторые республиканские исследования К. Н. Ахмадеевой свидетельствуют, что управлением в целом должны заниматься скорее мужчины, поскольку они более приспособлены для такой работы. В подобных высказываниях довольно ярко отражаются стереотипные восприятия различий между «мужским» и «женским» управлением, в частности, интерпретация феминистского управления как эмоционального и мягкого («женщины более эмоциональны, мужчины более рассудительны») [2].

В ряде психологических исследований проблемы ролевого конфликта в управленческой деятельности установлена связь ролевого конфликта с психологическим полом женщины. В частности, андрогинные женщины, по сравнению с другими группами, имеют наименее выраженный ролевой конфликт, т.е. они наиболее успешны в совмещении ролей [4]. В тоже время, существующие исследования свидетельствуют о том, что черты андрогинного типа – высокая адаптивность, гибкость, высокая фрустрационная толерантность, стрессоустойчивость являются стержневыми личностными характеристиками необходимыми для успешного выполнения широкого круга задач [13]. С другой стороны, достаточное количество научных исследований указывает на то, что женщины в большей степени подвержены стрессу, депрессиям, они более тревожны, боязливы и застенчивы, более конформны, легче подвергаются

фрустрациям и т.д. [8]. И. А. Загайновым и Е. Н. Загайновой отмечено, что в ситуации стресса мужчины и женщины руководители обычно ведут себя по-разному: мужчины-менеджеры склонны впадать в диктаторство, замыкаться в себе, а женщины чаще прибегают к советам, могут поделиться проблемами с окружающими. Мужчины и женщины переживают одни и те же эмоции, но выражают их по-разному [7].

Опираясь на выявленные данные, закономерным и логичным является предположение, что выраженность и струк-

турно-содержательные характеристики РКЛР взаимосвязаны с гендером в большей степени, чем с социально-демографическими факторами профессиональной среды. В нашем исследовании при выявлении и описании специфики РКЛР на примере профессиональных сред социального типа (образование, здравоохранение) данное предположение было подтверждено верификации.

В исследовании приняли участие 299 руководителей государственных учреждений образования и здравоохранения различного уровня управления (таблица 1).

Таблица 1. Социально-демографические характеристики медицинской и образовательной профессиональных сред.

социально-демографические характеристики	общая выборка		медицинская проф. среда			образовательная проф. среда		
	диапазон	М	диапазон	М	диапазон	М		
возраст	25–66	41	25–66	45	26–61	44		
общий стаж работы (лет)	1–48	22	1–48	23	5–42	22		
стаж работы в должности руководителя (лет)	1–35	7	1–35	8	1–31	6		
образование	высшее							
уровень управления			1	2	3	1	2	3
			26%	35%	39%	39%	61%	0%
место проживания	Минск	область	Минск	область	Минск	область		
	30%	70%	29%	71%	32%	68%		
пол	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.		
	29%	71%	42%	58%	15%	85%		

В ходе проведения основного этапа исследования с помощью «Шкалы ролевого конфликта» (С. И. Ерина) было установлено актуальное состояние ролевого

конфликта личности руководителя в медицинской и образовательной профессиональных средах (рисунок 1).



Рисунок 1. Выраженность ролевого конфликта личности руководителя в медицинской и образовательной профессиональных средах.

Как видно, в обеих профессиональных средах преобладает средняя степень выраженности РКЛР. Вместе с тем, в них имеют место значимые различия по высокой и низкой степени выраженности РКЛР ($\chi^2=22,33$; $p=0,00001$). Полученные данные свидетельствуют о том, что высокая степень выраженности ролевого конфликта более представлена у руководителей образовательной профессиональной среды: 34% против 20% респондентов медицинской среды. Относительно низкой степени выраженности ролевого конфликта, тем не менее, выражена в медицинской профессиональной среде: 18% против 3% респондентов образовательной профессиональной среды.

Доминирующим типом ролевого конфликта личности руководителя в образовательной профессиональной среде является – внутриролевой. В данном случае наибольшую напряженность вызывают противоречия между сложившимися условиями и соблюдением ролевых требова-

ний руководителя, а также противоречия вызванные расхождением в множественном ролевом диапазоне руководителя, которые обусловлены ожиданиями, обращенными к нескольким ролям для одной и той же личности, которые порой требуют противоречивого поведения. Именно в образовательной профессиональной среде проявляются две формы внутриролевого конфликта. Одна имеет отношение к расхождению ожиданий между разными группами по отношению к одному и тому же исполнителю роли. Другая, предусматривает возможные расхождения, отсутствие единства внутри каждой из групп. В 5% случаях в образовательной профессиональной среде отмечается личностно-ролевой тип ролевого конфликта, что указывает на противоречия, вызванные несовпадением внутренних устремлений, стандартов, ценностей личности и требованиями выполняемой роли (рисунок 2).

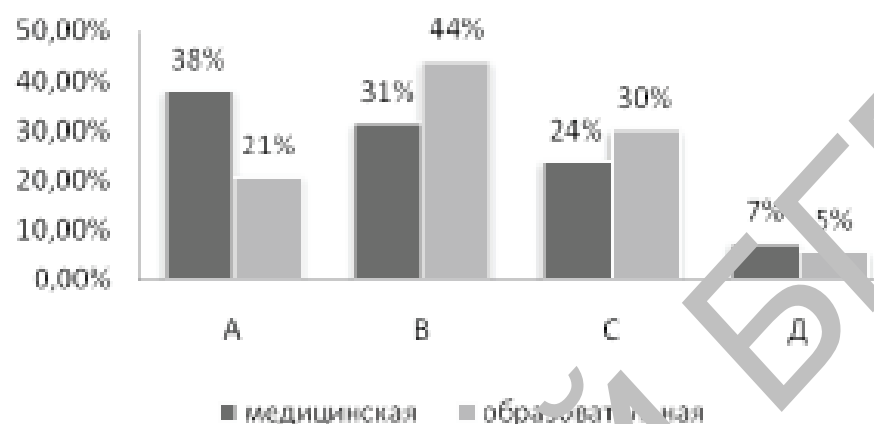


Рисунок 2. Типы ролевого конфликта личности руководителя в медицинской и образовательной профессиональных средах.

(А – межролевой; В, С – внутриролевой; Д – личностно-ролевой)

Медицинская профессиональная среда обнаруживает преобладание противоречия между различными ожиданиями от разных групп «сверху» и «снизу», что в свою очередь дает основание говорить о межролевом типе ролевого конфликта. Иными словами, руководитель является одновременно носителем таких ролей, которые предъявляют к нему несовместимые или трудноосуществимые ожидания. Помимо этого в данной среде выделяется одна из форм внутриролевого типа ролевого конфликта, которая свидетельствует о наличии противоречия между сложившимися условиями и соблюдением ролевых требований руководителя, которые обусловлены расхождениями в ожиданиях к руководителю между разными группами. В 7% случаев в медицинской профессиональной среде наблюдается личностно-ролевой тип ролевого конфликта, что указывает на противоречия, вызванные несопадением внутренних устремлений, стандартов, ценностей личности и требованиями выполняемой роли.

При проверке гипотезы нами установлено, что статистически значимых различий в уровне выраженности ролевого конфликта в зависимости от пола не обнаружено ни в медицинской профессиональной среде ($\chi^2=3,71$, $p=0,294$), ни в сфере образования ($\chi^2=0,41$, $p=0,816$). Следовательно, несмотря на преобладание женщин в профессиональных средах социопсихического типа, пол не оказывает значимого влияния на выраженность ролевого конфликта личности руководителя в управленческой деятельности. Анализ результатов свидетельствует о том, что тип ролевого противоречия (образование $-\chi^2=5,76$, $p=0,123$; здравоохранение $-\chi^2=0,96$, $p=0,616$) в обеих профессиональных средах также не имеют связи с гендером.

На основании анализа полученных данных с помощью опросника «Шкала локуса ролевого конфликта» (П.П. Горностай) установлено, что у 53% руководителей всей выборки обнаружен экстернальный локус ролевого конфликта, у 40% промежуточный локус ролевого конфликта. Интернальный локус ролевого конфликта обнаружен у 7% руково-

дителей. При этом, значимых различий в преобладании определенного типа ролевого конфликта в зависимости от локуса ролевого конфликта не выявлено ($\chi^2=7,746$; $p=0,257$). В то же время, вы-

явлены значимые различия в преобладании определенного локуса ролевого конфликта в образовательной и медицинской профессиональных средах ($\chi^2=8,051$; $p=0,017$) (рисунок 3).

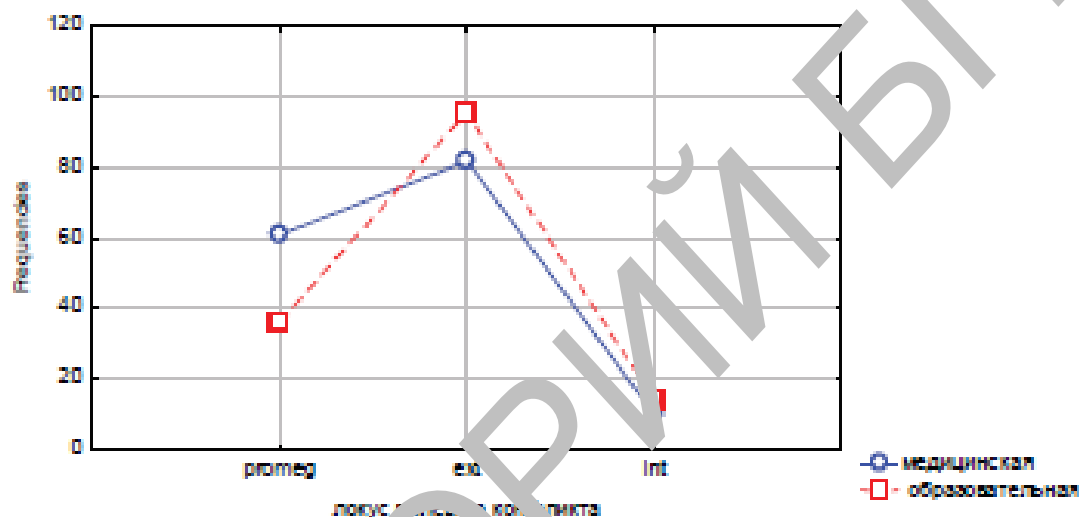


Рисунок 3. Проявление локуса ролевого конфликта в профессиональных средах.

Таким образом, мы можем констатировать, что в большей степени выборка представлена руководителями с выраженным экстервальным локусом ролевого конфликта с более яркой выраженностью в образовательной профессиональной среде. Из этого следует, что ролевое поведение строится преимущественно в соответствии с ролевыми ожиданиями. Следовательно, руководители стремятся устанавливать и поддерживать внешние связи. Они в большей степени ориентированы на внешнюю систему ценностей, при этом, в меньшей степени оказываются быть способными опираться на собственную систему ценностей и убеждений.

Также, нами было отмечено, что у руководителей медицинской профессио-

нальной среды нередко обнаруживается промежуточный локус ролевого конфликта. Следовательно, оказываясь перед выбором стратегии собственного ролевого поведения, руководитель может либо ориентироваться на внутренние ценности, «подстраивая» под них свою социальную роль, либо, напротив, строить ролевое поведение исходя из ролевых ожиданий объектов и субъектов управления. На основании этого можно сделать предположение, что руководители с промежуточным локусом ролевого конфликта могут быть более успешными в управленческой деятельности за счет достаточно высокой адаптивности к быстро меняющимся условиям деятельности. С другой стороны, в исследованиях С. Н. Монастырёва, О. В. Рубцовой показано, что это может

быть связано с высоким уровнем профессионализма (в нашем случае следует предполагать, что это руководители с богатым жизненным и профессиональным опытом), или с несформированностью ролевой идентичности (в нашем случае следует предполагать, что это руководители с минимальным опытом управленческой деятельности).

Анализ полученных результатов убедительно свидетельствует о том, что тип локуса ролевого конфликта (образование – $\chi^2=0,91$, $p=0,635$; здравоохранение – $\chi^2=2,38$, $p=0,496$) в обеих профессиональных средах также не имеют зависимости от пола.

При этом, полученные данные позволяют сделать вывод, что существуют статистически значимые различия в степени выраженности РКЛР в зависимости от наличия преобладающего типа организационной культуры ($\chi^2=13,80$, $p=0,003$).

С помощью методики «OCAI» (К.К. Камерон, Р.Э. Куллен) нами были выявлены существенные в данный момент типы организационной культуры в изучаемых профессиональных средах, которые различаются ($\chi^2=13,80$; $p=0,003$ (8)). Более детальный анализ типов организационной культуры в профессиональных средах показал, что в сфере здравоохранения выявлено преобладание иерархического типа организационной культуры. Выявленный тип организационной культуры в сфере образования показал наличие определенной сбалансированности признаков разных культур с преобладанием клановой. Полученные данные убедительно доказывают, что исследуемые профессиональные среды имеют различные преобладающие типы организационных культур. Опираясь

на данные полученные различными исследователями организационной культуры (Э. Шейн, К.К. Камерон, Р.Э. Куллен, О.Г. Тихомирова и др.) мы можем констатировать, что наличие того или иного типа организационной культуры не может обеспечивать высокую продуктивность организации. Однако преобладание того или иного типа организационной культуры оказывает воздействие на: внутриорганизационные процессы (общение, принятие решений, карьеру, социализацию, трудовой процесс); на организационную структуру, организационное поведение; индивидуальную и организационную производительность. На основании теоретических и эмпирических данных, учитывая сложность и многоаспектность содержания и характера управленческой деятельности в профессиональных средах социоматического типа, мы предположили, что в выявленных типах организационной культуры присутствует своеобразное сочетание стрессогенных факторов, усиливающих выраженность ролевого конфликта личности руководителя.

С помощью «Экспресс-методики определения стрессогенных факторов в деятельности руководителя» (И.Д. Ладанов, В.А. Уразаева) нами установлено, что медицинская и образовательная профессиональные среды имеют своеобразные проявления стрессогенных факторов. Более детальный анализ показал, что разные стрессогенные факторы выражены в разных средах по разному ($F(1,297)=36,71$; $p<0,00001$). Доминирующими стрессогенными факторами образовательной профессиональной среды являются: «стресс рабочих перегрузок» ($r=0,469$; $p=0,01$); «конфликтность ком-

муникаций» ($r=0,314$; $p=0,01$); «стресс «вертикальных» коммуникаций» ($r=0,290$; $p=0,03$). Следовательно, образовательная профессиональная среда отличается большим ролевым разнообразием в деятельности руководителя, высокой стрессогенностью организационных коммуникаций и психологической напряженностью в коммуникациях по вертикали. Это может быть объяснимо тем, что деятельность руководителя-педагога полифункциональна и предполагает большое количество социальных контактов как в самой образовательной среде, так и за ее пределами, а также высокой эмоциональной вовлеченностью в них. В медицинской профессиональной среде выделены такие типичные стрессоры как: «стресс рабочих перегрузок» ($r=0,489$; $p=0,000$), «информационный стресс» ($r=0,363$; $p=0,05$). Выделенные стрессогенные факторы в медицинской профессиональной среде, свидетельствуют о некачественной организации работы руководителя, что может быть обусловлено дискомфортом, а порою и экстремальными условиями профессиональной среды, которые усугублены воздействием физико-химических, информационных, социально-психологических и эстетических факторов. Высокий уровень профессиональной и личной ответственности за жизнь человека, и высокая степень применения инновационных технологий в лечебной практике, дополнительно усложняют исполнение профессиональных обязанностей руководителя.

Выявленные стрессогенные факторы свидетельствуют о наличии психологических перегрузок у руководителей социально-экономического типа профессий, о повышенной конфликтности делового

общения, т.е. высокой стрессогенности организационных коммуникаций, о стрессогенности в корпоративных отношениях, которые могут быть вызваны проблемами отношений между субъектами и объектами управления. В меньшей степени причиной рабочих стрессов является низкая профессиональная компетентность. Следовательно, в выраженности стрессогенных факторов являются проблемы личностного развития в структуре личности профессиональной и управленческой ролей.

Таким образом, полученный фактологический материал убедительно доказывает, что результаты проведенного анализа актуального состояния РКЛР в разных профессиональных средах социально-экономического типа указывает на возможность рассмотрения в качестве его источника и основных условий вариативное сочетание личностного и организационного факторов. Следовательно, гендерный аспект не должен учитываться при формировании управленческого состава организации.

Литература:

1. Андупов, А. Я. Конфликтология / А. Я. Андупов, А. И. Шитилов. – 3-е изд. – СПб.: Питер: Питер Пресс, 2008. – 490 с. – С. 186-190; 268-280.
2. Ахмадеева К. Н. «Женщины – эмоциональные, мужчины – рациональные...»: стереотипы гендера в саморефлексивном дискурсе управленцев / К. Н. Ахмадеева // Вестник Казанского технологического университета. 2011. – № 1. – С. 163-170.
3. Басова М. М. Гендерные особенности поведения личности руководителя в управленческой деятельности / М. М. Басова, И. В. Грошев // Социально-экономические явления и процессы. 2010. – № 2. – С. 20-23.

4. Гаврилица, О. А. Ролевой конфликт работающей женщины: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / О. А. Гаврилица. – Москва, 1998. – 185 л.
5. Дерезанко, О. И. Ролевой конфликт в управленческой деятельности: теоретические подходы, психодиагностические методы измерения, современное состояние / О. И. Дерезанко // Сб. «Научные Труды РИВШ. Истор. и псих. – пед. науки»: сборник научных статей. – Минск: РИВШ, 2013. – Ч. 1. – 427. – С. 102–110.
6. Ерина, С. И. Ролевые конфликты в управленческих процессах // Конфликтология: хрестоматия / Н. И. Леонов. – 4-е изд. – М.: МПСИ. – Воронеж: Модек, 2011. – 567 с. – С. 192–198.
7. Загайнов И. А. Профессиональная подготовка менеджера: гендерный аспект / И. А. Загайнов, Е. Н. Загайнова // Вестник Марийского государственного университета. 2011. № 6. Режим доступа: <http://vestnik.msu.ru/cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-podgotovka-menedzhera-gendernyy-aspekt>. Дата доступа: 01.03.2016.
8. Ильин Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2004. – 420 с.
9. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения: учебное пособие / Е. А. Климов. – М.: Академия, 2004. – 304 с.
10. Климов, Е. А. Общепрофессиональные профессии / Е. А. Климов. – М.: Издательство МГУ, 1995. – 234 с.
11. Курбатов В. И. Конфликтология: учебное пособие / В. И. Курбатов. – Ростов н/Д: Феникс, 2009. – 400 с.
12. Милорадович, Н. Г. Психология управления в условиях стабильной неопределенности [электронный ресурс]: учеб. пособие / Н. Г. Милорадович. – 2-е изд., стер. – М.: «ПРАКТА», 2013. – 233 с.
13. Селезнева, Е. В. Лидерство: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. В. Селезнева. – М.: Юрайт, 2015. – 429 с.