

РОЛЕВОЙ КОНФЛИКТ РУКОВОДИТЕЛЯ КАК ФАКТОР ДЕФОРМАЦИИ ЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ

Л.В. Финькевич, к.пс.н., доцент кафедры общей и детской психологии БГПУ
О.И. Деревянко, аспирант кафедры социальной психологии БГПУ

Специфика психологических проблем профессионализации личности на современном этапе определяется необходимостью освоения нового социально-экономического и профессионального опыта, что нередко связано с болезненным процессом смены стереотипов традиционных форм. При этом социально-экономические трудности переходного периода современного общества усложнили систему социальных ролей личности в профессиональной среде, что привело к усилению ролевой неоднозначности, возрастанию противоречий в полиролевой структуре личности. Иными словами, актуализировались предпосылки к интенсификации ролевого конфликта (РК) личности, под которым следует понимать состояние психологического конфликта, развивающееся в ходе выполнения социальной роли в условиях противоречивых или частично несовместимых требований, ожиданий к ролевому исполнителю [6, с. 16]. Данные эмпирических исследований свидетельствуют о том, что оптимальный уровень РК позволяет руководителю в полном объеме использовать свой потенциал, стать более гибким и восприимчивым к различным мнениям, быть успешным в профессиональной деятельности благодаря креативному поведению, которое влияет на разрешение РК через создание нового непротиворечивого образа социальных ожиданий и способствует адаптации руководителя в социальной среде [10]. Такие конструктивные последствия РК, несомненно, будут способствовать развитию позитивной профессиональной идентичности руководителя.

Вместе с тем, следует констатировать, что большинство исследователей РК, как разновидности внутриличностного конфликта, акцентируют внимание на его деструктивных проявлениях, выражающихся в дезинтеграции личности, эмоциональной нестабильности [4,6,9,10]. Данные факты позволяют говорить о РК, как о стрессогенном факторе в профессиональной управленческой деятельности, то есть, вполне обоснованно можно выдвинуть предположение о РК как деформирующем факторе профессиональной идентичности руководителя. Высокая степень выраженности РК способна оказывать негативное воздействие на реализацию личностного потенциала специалиста в профессиональной деятельности, что приводит к утрате позитивного контекста профессиональной идентичности и порождению феномена профессионального маргинализма или негативной профессиональной идентичности. Это проявляется в симптоматике снижения качества и эффективности профессиональной деятельности, ориентации специалиста на личные, а не на социальные ценности профессии, демонстрации формальной причастности к профессии при внутреннем неприятии профессиональных норм и ценностей [5].

Согласно концепции, разработанной Шнейдер Л.Б., профессиональную идентичность следует рассматривать как категорию, «которая относится к

осознанию своей принадлежности к определенной профессии и определенному профессиональному сообществу» [15, с.113]. Структурными компонентами профессиональной идентичности являются: смыслы осуществляемой деятельности, индивидуальные ценности человека, прототипические профессиональные образы, пространственно-временные характеристики деятельности [14, с.291]. Таким образом, психологической основой, необходимой для профессиональной идентичности, сопровождающейся интериоризацией идентифицирующего профессионального поведения, необходимо наличие интегральных характеристик личности: направленность, компетентность, эмоциональная и поведенческая гибкость, которые, по мнению Митиной Л.М., лежат в основе творческой самореализации личности. Спецификация проявления интегральных характеристик личности обусловлена условиями конкретной профессиональной среды и характеристиками профессионального сообщества.

В настоящее время возрастает потребность в руководителях, обладающих широким спектром профессиональных знаний и навыков, имеющих смежные квалификации, дополнительные знания, с точки зрения их будущих возможностей эффективно управлять, проявлять творческие способности, обладать устойчивой работоспособностью в новых условиях. Особую актуальность приобретают новые требования к профессиональным и личностным качествам руководителя социономического типа профессий. Интерес к данному типу профессий обусловлен высоким уровнем их востребованности в обществе, что позволяет определить новые направления для научных исследований. Содержание труда, в профессиях социономического типа, характеризуется высокой эмоциональной напряженностью, которая обусловлена наличием большого числа стрессогенных факторов. Как правило, подготовка таких специалистов заключается в получении профессиональных знаний, умений и навыков, а управленческие компетенции специалисты приобретают и развивают в условиях реальной профессиональной деятельности. Следствием этого являются проблемы асинхронного развития в структуре личности профессиональной и управленческой ролей. Вышеизложенное, определило цель нашего эмпирического исследования: выявить и описать специфику РК руководителя в социономической профессиональной среде.

Профессиональная среда сама по себе – сложный системообразующий фактор, оказывающий существенное влияние на процессы профессионального, индивидуально-психологического развития субъекта труда. В ней представлен ряд факторов, которые непосредственным образом влияют на динамику и структуру мотивационных процессов субъекта труда [10]. Одной из особенностей содержания профессиональной деятельности в профессиях социономического типа (здравоохранение, образование) является отдаленный результат. Именно поэтому, педагогами и медицинскими работниками уделяется огромное внимание процессу их деятельности. Степень профессионализма в выполнении операций, действий определяет эффективность конечного результата деятельности. Высокая степень мотивационной включенности препятствует развитию профессиональных

деструкций субъекта профессиональной деятельности и способствует эффективному исполнению функциональных обязанностей, развитию личности в профессии и её позитивной идентификации. Эффективность мотивации в значительной мере зависит от того, насколько заданная цель, требуемый результат труда соответствует процессуальному моменту мотивации. Побуждение к деятельности, согласно модели мотивации, предложенной Р. Хакменом и Г. Олдхемом, выступает как мультипликативная функция силы переживаний: чем выше уровень переживаний, их внутренняя непротиворечивость, тем выше удовлетворенность деятельностью, более адекватна оценка своего места в организационной среде, устойчивость мотивов трудовой деятельности, что и обеспечивает формирование профессиональной идентичности субъекта деятельности. При наличии деформирующего фактора мотивационного потенциала субъекта деятельности может наступить критическое состояние, «точка бифуркации», когда система становится нестабильной, а последствия непредсказуемыми: либо субъект перейдет на более высокий уровень профессионального развития, либо произойдет смена модальности и/или утрата профессиональной идентичности. Согласно концепции профессионального развития Митиной Л.М., в первом случае, будет наблюдаться «модель профессионального развития», где специалист способен выйти за пределы повседневной практики и превратить свою деятельность в предмет творческого преобразования. Это позволит внутренне осознавать и оценивать трудности и противоречия разных сторон профессионального труда, самостоятельно и конструктивно разрешать их в соответствии со своими ценностными ориентациями, рассматривать трудность как стимул дальнейшего развития [12]. Во втором случае, будет наблюдаться «модель адаптивного поведения». При адаптивном поведении специалист, как правило, руководствуется наработанными алгоритмами решения профессиональных задач, превращенными в шаблоны и стереотипы [12]. Но управленческая деятельность изобилует нестандартными ситуациями, и тогда возможны ошибочные действия и неадекватные реакции [1]. Указанные факты, неприемлемы для руководителя по определению, так как управленческая и профессиональная деятельность в медицинской и образовательной профессиональных средах, изначально предполагает работу в нестандартных условиях.

Становится очевидным, что оптимальный уровень выраженности РК руководителя, поддерживаемый высоким уровнем процессуальной мотивации трудовой деятельности, обеспечит успешное формирование позитивной профессиональной идентичности руководителя. Процессуальная мотивация трудовой деятельности для профессий социономического типа, является необходимым условием её эффективности. Полученный в выполненных нами эмпирических исследованиях фактологический материал подтверждает эти выводы.

Литература.

1. Гаврилица, О.А. Ролевой конфликт работающей женщины: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / О.А. Гаврилица. – Москва. 1998. – 185л.

2. Головачев, А.А. Ролевой конфликт в деятельности сержантов курсантских подразделений ввуза: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / А.А.Головачев. – Ярославль, 2000. – 184л.
3. Горностай, П.П. Измерение локуса ролевого конфликта / П.П.Горностай // Журнал практического психолога / учредитель Изд-во «Форум». – М: – 2007. – №3, 1. – С. 53-60.
4. Ерина, С.И. Ролевой конфликт и его диагностика в деятельности руководителя: учеб. пособие / С.И. Ерина. – Ярославль.: Яросл. гос. ун-т, 2000. – 107с.
5. Корнеева, Е.Е. Ролевой конфликт в деятельности женщины-педагога: дис.
6. Лисовенко, Б.С. Креативность руководителей с различной степенью выраженности ролевого конфликта: автореферат дис. ... кандидата психол. наук: 19.00.05 / Б.С. Лисовенко; Ярослав. гос. ун-т им. П.Г. Демидова. – Ярославль, 2010. – 26с.
7. Ozkan S. The Effects of Individual and Organisational Characteristics on the Level of Burnout Level: A Research on Physicians and Nurses in Turkey / S. Ozkan, Y. Celik, M. Z. Younis // Ageing International (21 Jan. 2011), – P. 1-16
8. Piko, B.F. Burnout, role conflict, job satisfaction and psychosocial health among Hungarian health care staff: a questionnaire survey / B.F. Piko // Int J Nurs Stud. – 2006. Mar; – 43(3): – P. 311-318.