

Российская академия наук
Институт психологии

**СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ
И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ
ПСИХОЛОГИИ ТРУДА
И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
ПСИХОЛОГИИ**

Ответственные редакторы

*А. Н. Занковский,
А. Л. Журавлев*



Издательство
«Институт психологии РАН»
Москва – 2018

УДК 159.9

ББК 88

С 56

Все права защищены. Любое использование материалов данной книги полностью или частично без разрешения правообладателя запрещается

Редакционная коллегия

*А. А. Алдашева, Ю. Я. Голиков, А. А. Грачев, А. И. Лактионова,
А. В. Махнач, А. А. Обознов, Ю. В. Постылякова (отв. секретарь),
О. В. Рунец, В. А. Толочек, Л. Г. Дикая*

Ответственные редакторы

А. Н. Занковский, А. Л. Журавлев

С 56 Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. А. Н. Занковский, А. Л. Журавлев. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. — 975 с.

ISBN 978-5-9270-0380-8

УДК 159.9

ББК 88

Книга посвящена осмыслению методологических подходов и теоретических концепций, на которых основываются исследования по психологии труда, организационной и инженерной психологии. Прослеживается тенденция к возрождению интереса ученых к проблематике труда и наукам, которые изучают труд, а также к большей представленности психологии труда в организационно-психологической проблематике. Психологи ставят перед собой новые гуманистические задачи: как помочь профессионалу построить новые жизненные перспективы, оценить достигнутое и открыть новые личностные смыслы своей деятельности.



Книга издана при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ), проект № 18-013-20043

© ФГБУН «Институт психологии РАН», 2018

ISBN 978-5-9270-0380-8

Содержание

От редакторов	11
-------------------------	----

ЧАСТЬ 1 МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ В ИССЛЕДОВАНИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Профессия, специализация, рабочее место: исторические тенденции изменений.	15
<i>В. А. Толочек</i>	
Структурно-уровневый подход к периодизации профессионального становления личности	26
<i>Ю. П. Поварёнков</i>	
Основные теоретические понятия культурно-деятельностной концепции трудовых актов	41
<i>Б. И. Беспалов</i>	
Профессиональная деятельность и профессия в системе «человек—профессия—общество».	51
<i>С. А. Дружилов</i>	
Модель отбора персонала.	64
<i>А. В. Капцов</i>	
Истоки, направления, тенденции и логика развития рефлексивно-организационной психологии.	77
<i>И. Н. Семёнов</i>	
Современные модели дизайна работы: проактивное поведение	93
<i>С. А. Маничев</i>	

ЧАСТЬ 2 СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА

РАЗДЕЛ 2.1 ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА И ВЫЗОВЫ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Проблемы проектирования тренажеров сложных эргатических систем в эволюционирующем техногенном мире	117
<i>С. Ф. Сергеев</i>	

Проблемный характер профессиональной адаптации личности в условиях цифровизации	133
<i>Н. П. Дедов</i>	
Интернет-торговля: психологические проблемы и организационные преимущества	147
<i>С. Ю. Нарциссова</i>	
Пластичность саморегуляции функционального состояния как фактор профессиональной успешности ИТ-специалистов.	157
<i>А. С. Кузнецова, Д. Г. Смилга</i>	
Первичная профилактика и диагностика интернет-зависимости: теоретический анализ и опыт реализации в деятельности педагогов	172
<i>Е. Г. Шубникова</i>	
Виртуальная команда: вызов XXI века	189
<i>Т. И. Дрынкина, Е. А. Карпова</i>	

РАЗДЕЛ 2.2

ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МЕНТАЛИТЕТА

Профессиональный менталитет и успешность деятельности фельдшера скорой помощи	203
<i>А. А. Алдашева, О. В. Рунец</i>	
Региональные и гендерные особенности социально-психологических характеристик менталитета российских предпринимателей	212
<i>В. П. Позняков</i>	
Профессиональный менталитет и структурирование ментальных репрезентаций в процессе принятия коллективных решений	223
<i>А. С. Баканов</i>	
Профессиональный менталитет и безопасность профессиональной деятельности.	233
<i>Ю. В. Бессонова, А. А. Обознов</i>	
Групповые и гендерные особенности взаимосвязей менталитета и жизнеспособности профессионалов	251
<i>А. И. Лактионова</i>	
Профессиональный менталитет и индивидуальная жизнеспособность студентов на этапе их профессионализации	264
<i>Ю. В. Постылякова</i>	

РАЗДЕЛ 2.3
ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА,
ПРОФЕССИЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Интервью в решении психодиагностических задач профотбора	279
<i>А. А. Алдашева, Н. Г. Мельникова</i>	
Роль конфликт руководителя в социальном типе профессий и его удовлетворенность трудом	289
<i>О. И. Дервянко</i>	
Диагностические методики по выявлению уровней выраженности основных мотивов трудовой деятельности государственных служащих	305
<i>Л. А. Жигун</i>	
О типовых стилях вождения	317
<i>Ю. И. Лобанова</i>	
Проблема психологического сопровождения адвокатской деятельности	326
<i>В. Г. Пичугин</i>	
Понимание учителем основ управления учебной деятельностью и ее проектирования как основа успешности его труда	337
<i>Ю. Н. Слепко</i>	
Экономическое правосознание молодежи как фактор готовности к профессиональной деятельности.	350
<i>Д. А. Китова</i>	
Психологические составляющие личностного потенциала руководителя территориальных органов МЧС	367
<i>А. Р. Григорян, С. И. Филиппченкова, Е. А. Евстифеева</i>	
Структура личностных свойств в группах «успешных» и «неуспешных» больничных клоунов	380
<i>Е. С. Гурьева, Р. Ф. Сулейманов</i>	

РАЗДЕЛ 2.4
ДУХОВНО-НРАВСТВЕННЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ
ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА

Нравственная ответственность студентов как фактор становления личности профессионала	395
<i>А. Н. Бражникова</i>	

Роловой конфликт руководителя в социономическом типе профессий и его удовлетворенность трудом

О. И. Деревянко (Минск)

Институт психологии БГПУ

Статья посвящена проблеме связи ролевого конфликта руководителя и удовлетворенности трудом в медицинской и образовательной профессиональных средах. Выборка включала руководителей различного уровня управления учреждений здравоохранения и образования Республики Беларусь ($n=299$) в возрасте от 25 до 66 лет (29% мужчины, 71% женщины) со стажем работы в управленческой деятельности от 1 года до 35 лет. С помощью психодиагностических методов («Шкала ролевого конфликта» С. И. Ерина; «Диагностика процессуальной мотивации трудовой деятельности» Р. Хакмана, Г. Олдхема (в адаптации И. Н. Бондаренко) были выявлены и описаны значимые результаты взаимосвязи ролевого конфликта руководителя и различными компонентами удовлетворенности трудом. Результаты свидетельствуют о наличии выраженного ролевого конфликта в обеих профессиональных средах, с преобладанием в образовательной среде. Удовлетворенность трудом руководителя в профессиях социономического типа значительно снижается при условии возникновения и развития ролевого конфликта среднего и высокого уровней.

Ключевые слова: ролевой конфликт, удовлетворенность трудом, профессиональная среда, социономический тип профессий.

Современный этап характеризуется огромным интересом к проблемам мотивации «человека самоактуализирующегося», для которого выполняемая работа не только является источником существования, но и должна быть притягательной, творческой и разнообразной (Организационная психология, 2014). Другими словами, на современном этапе исследователей все чаще интересует вопрос – не почему работник выполняет ту или иную работу, а почему он продол-

жает выполнять свою профессиональную деятельность несмотря на то, что она является сложной, осуществляется в неблагоприятных условиях, в условиях высокого уровня ответственности и т. д. Особенно это важно для социономического типа профессий (например, в сферах здравоохранения и образования), где достижение конечного результата бывает значительно отсрочено во времени, что может являться источником демотивации к выполнению профессиональной деятельности. Следовательно, от сотрудника требуется полное включение в процесс деятельности, а от администрации организации – разработка и внедрение в практику эффективной системы мотивации персонала. К руководителю организации данного типа профессий предъявляются особые требования, как в профессиональном плане, так и личностном. Однако в деятельности самого руководителя отмечается достаточное количество психологических проблем, которые способны негативным образом отразиться на его включенности в процесс деятельности, и удовлетворенности трудом.

Особенностью управленческой деятельности в социономических профессиональных средах является 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. Проблема заключается в том, что человек в процессе освоения управленческой деятельности может утратить профильные профессиональные знания и навыки, но у него неизменными остаются его психологические установки, способы мышления и подходы к решению проблем, характерные для профессиональных задач и неприемлемые для решения управленческих (Милорадова, 2013). В результате, возникают проблемы, вызванные диссонансом в совмещении профессиональной и управленческой ролей, асинхронностью уровней развития разных аспектов роли: профессионал-руководитель.

С другой стороны, как субъект управленческой деятельности руководитель ставит цели перед исполнителями, сообщает им необходимую информацию, контролирует процесс их исполнительской деятельности, корректирует и оценивает полученный результат. В то же время, как объект управления, руководитель имеет определенную личностную мотивацию, свое понимание и оценку поставленных перед ним задач, проявляет избирательное отношение к субъектам управленческой деятельности, что в значительной сте-

пени влияет на результат его деятельности и общую эффективность достижения цели в системе управления. Все это указывает на особую позицию руководителя в системе управления, которая связана с несоответствием между высоким уровнем ответственности, множеством функций и экономическим статусом руководителя организации оперативного уровня, дисбалансом между широким кругом обязанностей, мерой ответственности и правами. Также следует говорить и о возможностях реализации управленческих функций, и о расхождении методов руководства, которые применяет руководитель, с методами воздействия, которые применяются к нему как к исполнителю управленческой роли (Деревянко, 2013; Ерина, 2000; Журавлев, 2007). Помимо этого, содержание труда в социоэкономических профессиях характеризуется высокой эмоциональной напряженностью, 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 группами (Деревянко, 2013).

Обозначенные условия создают предпосылки к возникновению и развитию ролевого конфликта руководителя (РК), под которым следует понимать состояние психической напряженности, которое возникает у исполнителя социальной роли в ситуации противоречивой и/или несовместимой системы ожиданий и требований, предъявляемых к нему как исполнителю социальной роли, оказывающее определенное воздействие на личностные характеристики человека и систему его межличностных отношений (Ерина, 2000). Как показывают исследования РК в управленческой деятельности, руководители, которые находятся в этом состоянии, испытывают нервнопсихическое истощение. При крайней степени выраженности РК, у них проявляется неадекватное восприятие реальной действительности, невозможность реализации своего профессионального потенциала в полном объеме и неадекватное реагирование на возникающие проблемы в профессиональной среде. Вследствие чего личность нередко прибегает к моделям неадекватного общения, что является наиболее частой причиной дисгармоний межличностных отношений в профессиональной среде. При этом следует учесть, что оптимальный уровень РК позволяет руководителю стать более гибким и восприимчивым к различным мнениям, быть успешным в профессиональной деятельности благодаря креативному поведению, способствует успешной адаптации руководителя в социальной среде. Для руководителей с низкой степенью выраженности РК харак-

терна мотивация на саморазвитие, реализация своих способностей, расширение профессионального пространства и личностный рост (Деревянко, 2013).

Становится очевидным, что профессиональный успех руководителя заключается в совокупности позитивных результатов, накопленных в течение всей его карьеры. Содержание управленческой деятельности определяет возможности развития и самореализации личности в процессе труда, влияет на отношение к труду, на степень интереса к труду и уровень производительности труда, а также на удовлетворенность трудом в целом. При этом определенная выраженность РК может значительно снижать его профессиональный успех за счет негативного влияния на эмоциональный аспект его личности, и в частности на удовлетворенность трудом.

Опираясь на работы А. Б. Леоновой, А. А. Обознова, В. Г. Асеева и И. Н. Бондаренко, мы предприняли попытку установить и описать взаимосвязь РК и удовлетворенности трудом с позиции концептуальной модели субъективно значимых составляющих труда, предложенной Дж. Хакманом и Г. Р. Олдхемом. Авторы создали модель, согласно которой удовлетворенность трудом, наряду с внутренней мотивацией и высокой продуктивностью, выступает в качестве производной от пяти рабочих характеристик: отношение и отнесенность к выполняемым задачам, автономия и наличие обратной связи, которые приводят к осмысленности работы, ответственности за результат и пониманию результатов своей работы (Иванова, 2012). С нашей точки зрения, роль личностных компонентов и осмысленности работы в социономическом типе профессий является значимой составляющей профессионального успеха руководителя на личностном и организационном уровнях.

Данную концептуальную модель рассматривают в рамках процессуального подхода мотиваций или в рамках дескриптивного подхода, который базируется на сопоставлении перечня возможных рабочих ситуаций и последствий их воздействия на человека (Организационная психология, 2014). В ней рассматривается пять основных и две дополнительные ядерные характеристики работы, которые способны поддерживать интринсивную (внутреннюю) рабочую мотивацию. Основным критерием наличия интринсивной мотивации является эндогенность действия и его цели. Согласно Х. Хекхаузену, «действие эндогенно (интринсивно) мотивировано, если цель содержится в самом его осуществлении и результате». Как отмечает И. Н. Бондаренко, опираясь на данные эмпирических исследований, интринсивно мотивированная деятельность может продолжаться достаточно долго при отсутствии видимых наград и характеризует-

ся предпочтением более трудных заданий, повышением когнитивной гибкости, самоэффективностью, проявлением интереса, переживанием позитивных эмоций (Бондаренко, 2010а). Таким образом, интринсивная рабочая мотивация – это мотивация вовлеченности в работу, прежде всего ради нее самой, поскольку она является интересной, привлекательной и приносящей удовлетворение. Достаточно высокая интринсивная рабочая мотивация служит причиной самовознаграждения и выступает как побудительная сила, заставляющая человека хорошо и длительно работать (Бондаренко, 2010б). При недостатках в работе, сотрудник с высокой интринсивной рабочей мотивацией будет прилагать значительные усилия, чтобы избежать негативной обратной связи и снова испытать чувство удовлетворенности процессом и удовлетворенности результатами трудовой деятельности (Бондаренко, 2010а).

Побуждение к деятельности, согласно модели мотивации Дж. Хакмана и Г. Р. Олдхема, выступает как мультипликативная функция силы переживаний: чем выше уровень переживаний, а также их внутренняя непротиворечивость, тем выше удовлетворенность деятельностью, более адекватна оценка своего места в организационной среде, устойчивость мотивов трудовой деятельности. Во-первых, это переживание значимости, как степень субъективно осознаваемой ценности данной трудовой деятельности. Во-вторых, переживание ответственности, как мера того влияния, которое может оказывать субъект на процесс и результаты своей деятельности. И, наконец, переживание эффективности и продуктивности своей деятельности.

В качестве оценочного критерия уровня мотивированности трудовой деятельности авторы рассматривают «Мотивационный потенциал профессиональной деятельности» (МППД). Основу МППД составляют характеристики трудового задания: разнообразие профессиональных навыков, значимость задания, завершенность задания, автономия, обратная связь от самой работы, обратная связь от других, взаимодействие, осознаваемый смысл работы, осознание ответственности за результаты, знание реальных результатов работы, общая удовлетворенность, удовлетворенность руководством, удовлетворенность оплатой, удовлетворенность сотрудничеством с другими людьми, удовлетворенность отсутствием опасности потерять работу (Казмиренко, 1993).

Интерес к удовлетворенности трудом в контексте нашего исследования, вызван современными социально-экономическими условиями, в которых требуются руководители, проявляющие устойчивый интерес к процессу своей деятельности и нацеленные на достижение результата. На наш взгляд, удовлетворенность трудом является фак-

тором преобразования качества жизни, деятельности, самоэффективности, чувства собственного достоинства, благосостояния и психологического благополучия человека (Ермолаева, 2007). При этом руководитель формирует свой позитивный опыт выполнения трудовых заданий, что в конечном итоге влияет на его жизнестойкость. Следует предположить, что при высоких значениях удовлетворенности трудом возможна минимизация негативного воздействия РК на личность руководителя. Вслед за А. В. Бодровым под удовлетворенностью трудом мы будем понимать «положительное или отрицательное отношение к явлениям, событиям, объектам деятельности, эмоциональное отражение как самого процесса и результата труда, так и его условий организации, оборудования рабочего места, материального обеспечения, социального статуса и т. п., которые определяют успешность трудового процесса, самосовершенствования и самоутверждения работника в труде, возможности достижения им привлекательных целей» (Организационная психология, 2014). Следовательно, структурными компонентами удовлетворенности трудом можно считать: социальные компоненты удовлетворенности (престижность организации, престижность своего рабочего места); организационные компоненты удовлетворенности (зарплатой, условиями труда, организацией труда, руководством, коллективом); личностные компоненты удовлетворенности (возможностью саморазвития, возможностью карьерного роста, возможностью самореализации) (Иванова, 2012).

Имеющиеся данные о взаимосвязи РК и удовлетворенности трудом в организационном контексте социоэкономического типа профессий убедительно доказывают, что чем ярче выражен РК, тем реже испытывает сотрудник состояние удовлетворенности трудом. Чем чаще сотрудник выполняет свои функциональные обязанности в ситуации неопределенности, которая имеет прямую связь с РК, тем чаще у сотрудника обнаруживаются различные формы психосоматических расстройств (А. G. Bedeian, A. A. Armenakis) (Bedeian, 1981). При выраженном РК возможно развитие синдрома эмоционального выгорания (K. L. Zellars, W. A. Hochwarter, P. L. Perrewe, A. K. Miles, C. Kiewitz) (Kelly, 2001). Чем выше уровень РК, тем менее развита вовлеченность в организационный процесс, тем чаще сотрудник склонен принимать решения об увольнении в связи с низким уровнем приверженности организации (J. Kim, E. Choi, H. Lee) (Kim, 2016). Чем выше уровень РК, тем менее выражена способность у сотрудника соблюдать организационные нормы и действовать как автономный субъект труда (A. Koustelios, N. Theodorakis, D. Goulmaris) (Koustelios, 2004). При высоком уровне РК у сотрудника снижается

удовлетворенность руководством и оплатой труда (Dh. O. Almutairi) (Almutairi, 2013).

В контексте нашей работы для выявления и описания взаимосвязи РК и удовлетворенности трудом были использованы: Шкала ролевого конфликта (С. И. Ерина) (Ерина, 2000); Опросник «Диагностика процессуальной мотивации трудовой деятельности» Р. Хакмана, Г. Олдхема (в адаптации И. Н. Бондаренко) (Бондаренко, 2010а).

В эмпирическом исследовании приняли участие руководители сферы здравоохранения и образования различного уровня управления. Общее количество выборки составило 299 чел. (здравоохранение – 153 чел.; образование – 146 чел.) (таблица 1).

Таблица 1

Социально-демографические характеристики выборки медицинской и образовательной профессиональных сред

Социально-демографические характеристики	Общая выборка		Медицинская проф. среда		Образовательная проф. среда	
	диапазон	\bar{x}	диапазон	\bar{x}	диапазон	\bar{x}
Возраст	25–66	44	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	стр	функ	опер	стр	функ	опер
	26%	35%	39%	39%	61%	0%
	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» было установлено актуальное состояние РК личности руководителя в медицинской и образовательной профессиональных средах (рисунок 1).

В результате, исследуемые нами профессиональные среды значительно различаются по степени выраженности РК личности руководителя ($\chi^2=22,33$; $p=0,00001$). Полученные данные указывают на то, что управленческая деятельность руководителей обеих профессиональных сред сопровождается РК разной степени выраженности с тенденцией к высокому уровню. Следовательно, они склонны ис-

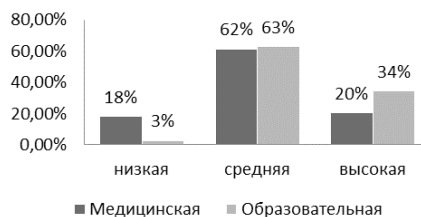


Рис. 1. Выраженность ролевого конфликта личности руководителя в медицинской и образовательной профессиональных средах

пытывать психическую напряженность, вызванную дифференцированными противоречиями, которые могут негативно сказываться на когнитивной, эмоциональной и поведенческой сфере. При усилении РК личности руководителя это способно проявляться в различных формах дисгармоничных межличностных отношениях в профессиональной среде и профессиональных деформациях. Как нами установлено, именно руководители образовательной профессиональной среды находятся в группе риска, где обозначенные проявления выражены в большей степени, чем у руководителей профессиональной среды сферы здравоохранения.

В то же время были обнаружены значимые различия ($\chi^2=12,31$; $p=0,006$) в исследуемых средах между типами РК личности руководителя (рисунок 2).

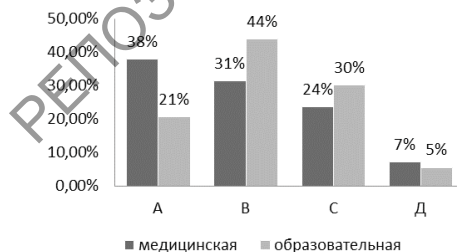


Рис. 2. Типы ролевого конфликта личности руководителя (А – межролевой; В, С – внутриролевой; Д – личностно-ролевой)

Доминирующим типом РК личности руководителя в образовательной профессиональной среде является – внутриролевой. В данном случае наибольшую напряженность вызывают противоречия между сложившимися условиями и соблюдением ролевых требований руководителя, а также противоречия, вызванные рассогласованиями во множественном ролевом диапазоне руководителя, которые обусловлены ожиданиями, обращенными к нескольким ролям для од-

ной и той же личности, которые порой требуют противоречивого поведения. Именно в образовательной профессиональной среде проявляются две формы внутриролевого конфликта. Одна касается расхождения ожиданий между разными группами по отношению к одному и тому же исполнителю роли. Другая предусматривает возможные расхождения и отсутствие единства внутри каждой из групп. В 30% 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.

Медицинская профессиональная среда обнаруживает противоречия между различными ожиданиями от разных групп «сверху» и «снизу», что, в свою очередь, дает основание говорить о межролевом типе РК. Иными словами, руководитель является одновременно носителем таких ролей, которые предъявляют к нему несовместимые или трудносовместимые ожидания. Помимо этого, в данной среде выделяется одна из форм внутриролевого типа РК, которая свидетельствует о наличии противоречия между сложившимися условиями и соблюдением ролевых требований руководителя, которые обусловлены расхождениями в ожиданиях к руководителю между разными группами.

На основании данных полученных с помощью опросника «Диагностика процессуальной мотивации трудовой деятельности» обнаружены значимые различия не только в разных аспектах удовлетворенности трудом в исследуемых профессиональных средах, но и различия в выраженности мотивационного потенциала профессиональной деятельности (МППД) (рисунок 3).

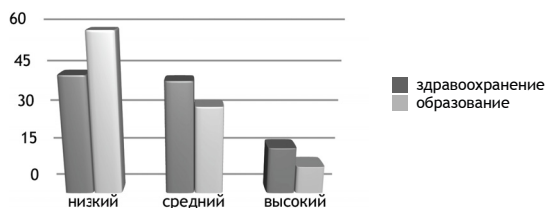


Рис. 3. Выраженность мотивационного потенциала профессиональной деятельности в разных профессиональных средах

Выявленные данные свидетельствуют о том, что в профессиональных средах преобладает низкий уровень МППД (в большей степени выражено в образовательной профессиональной среде), что ха-

рактируется консерватизмом, низким волевым самоконтролем и низкой эмоциональной чувствительностью. Следствием низких оценок «ядерных» характеристик трудовых заданий является постоянное волевое самопринуждение к выполнению работы, что определяет высокую психоэмоциональную цену деятельности и низкую удовлетворенность трудом (Деревянко, 2013). Кроме этого, как показывает апостериорный критерий Тьюки, не только при высоком уровне ($p=0,000011$), но уже и на среднем уровне ($p=0,000015$) выраженности РК наблюдается возрастание волевого усилия при выполнении своих функциональных обязанностей практически идентичной силы (рисунок 4).

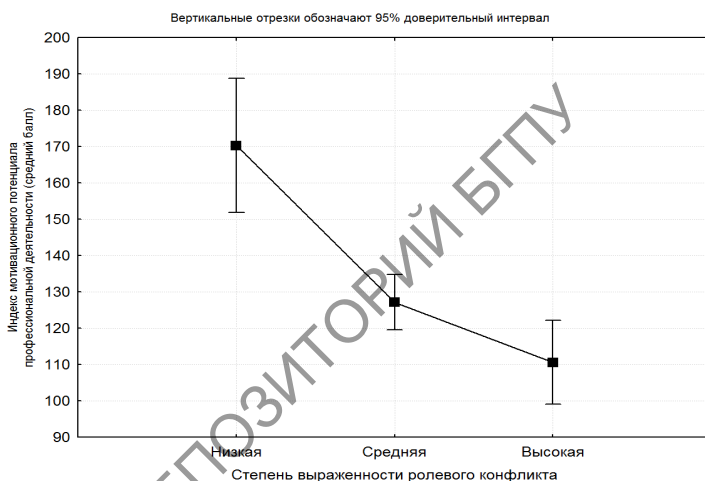


Рис. 4. Взаимосвязь РК с МППД

Двухфакторный дисперсионный анализ ($F(2,296)=26,69$; $p=0,00001$) показал, что РК оказывает воздействие не только на МППД, как интегрированный показатель, но и на его отдельные «ядерные» характеристики (рисунок 5).

Дифференциация полученных данных определила возможность составить диагностические профили руководителей, находящихся в состоянии с высоким уровнем РК (рисунок 6–7).

В образовательной профессиональной среде вследствие высокой степени выраженности РК у руководителя наблюдается отсутствие переживания им полноты реализации своего потенциала в конкретных жизненных условиях, что проявляется в негативной оценке своей личности и своего жизненного и профессионального опыта. Снижается способность поддерживать доверительные межличностные

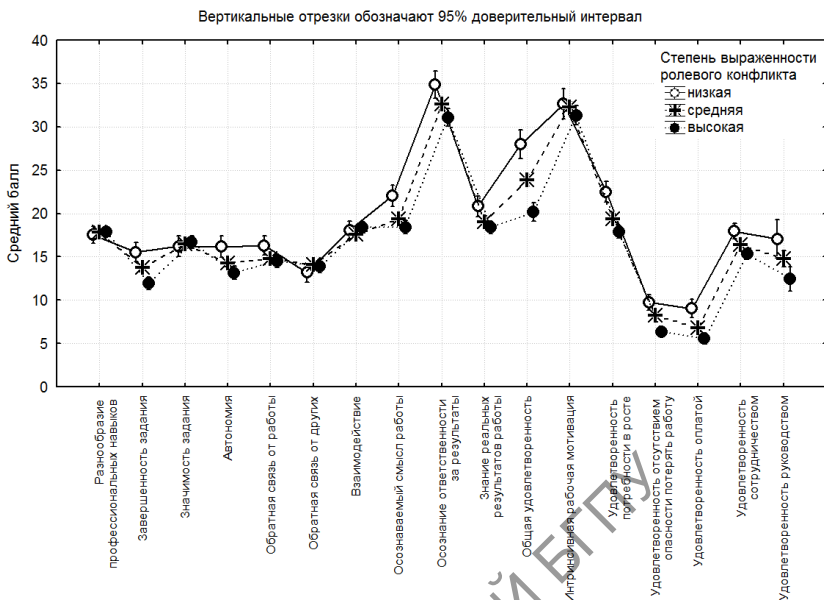


Рис. 5. Взаимосвязь РК с «ядерными» характеристиками МППД

отношения, что приводит к невозможности или затруднению в создании группы единомышленников. Руководитель затрудняется проявлять свою независимость, что сказывается на саморегуляции поведения в профессиональной среде. В то же время руководитель сохраняет способность к формированию адекватной самооценки, что в свою очередь помогает самопознанию и самореализации личности. В этом случае у личности сохраняется стремление к преодолению и разрешению РК.

Руководитель образовательной профессиональной среды становится не способным оценить, в каком объеме он должен выполнять свои профессиональные и управленческие функции, и насколько важна проделанная им часть работы для общего конечного результата. Это приводит к снижению восприятия своей работы как значимой, ценной. При этом у него снижается уровень персональной ответственности за результаты своей работы, вследствие видимости причин неудач во внешних факторах.

У руководителя снижается общая удовлетворенность работой, которая определяется угрозой потерять работу, отсутствием возможности профессионально расти и развиваться, низкой удовлетворенностью оплатой управленческого труда. Руководитель не испытывает удовлетворения от сотрудничества с другими сотрудниками органи-

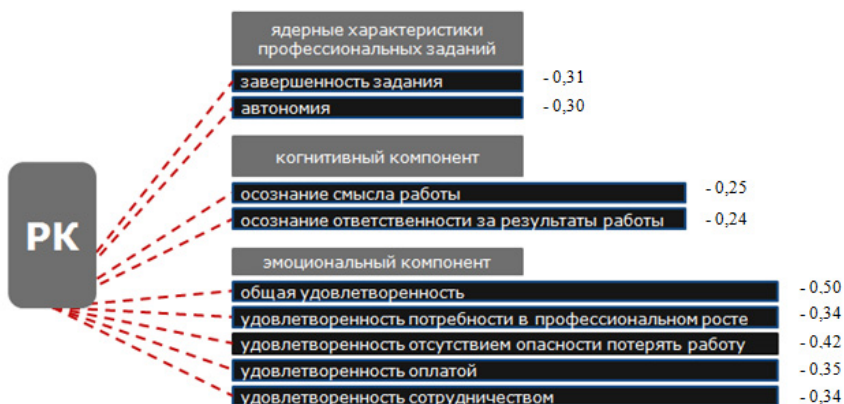


Рис. 6. Взаимосвязь РК руководителя и компонентами МППД в образовательной профессиональной среде

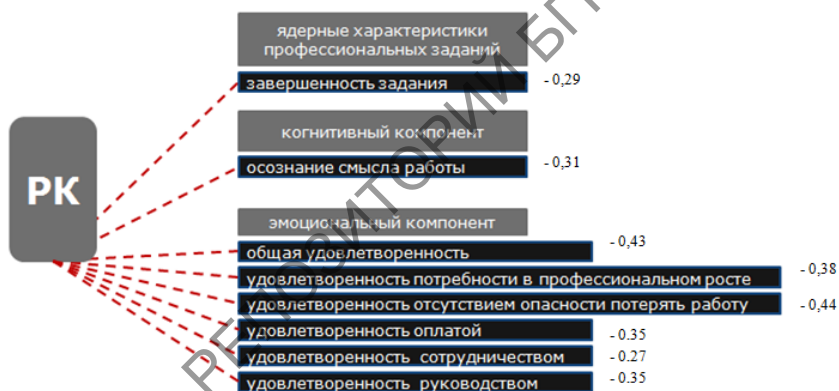


Рис. 7. Взаимосвязь РК руководителя и компонентами МППД в медицинской профессиональной среде

зации. Следствием низкой удовлетворенности трудом является постоянное волевое самопринуждение к выполнению работы и высокой психоэмоциональной напряженностью.

В конечном итоге это приводит к утрате способности противостоять кризисным событиям профессиональной и личной жизни, и способности действовать в ситуации неопределенности, извлекая и накапливая при этом опыт.

Руководитель медицинской профессиональной среды при высокой степени выраженности утрачивает осмысленность и цели при выполнении профессиональных задач. Для него становится

менее значимым то, каким образом и насколько важна проделанная им часть работы для общего конечного результата. При этом руководитель пытается оценить степень воздействия своей работы на жизнь и работу других людей. В отличие от руководителей образовательной профессиональной среды, у руководителей медицинской профессиональной среды остаются сохранными переживания полноты реализации своего потенциала в конкретных жизненных условиях.

Ориентация на требования и ожидания внешнего окружения ограничивает свободу и независимость руководителя, а также снижает уровень ответственности за содержание и процесс деятельности подчиненных. Для решения профессиональных и управленческих задач руководитель расширяет зоны взаимодействия с членами своей организации, сотрудниками других организационных структур, а также потребителями услуг здравоохранения.

У руководителя снижается общая удовлетворенность работой, которая определяется низкой степенью удовлетворенности отсутствием опасности потерять работу, низкой степенью удовлетворенности предоставляемой возможностью профессионально расти и развиваться, низкой удовлетворенностью оплатой управленческого труда. Руководитель не испытывает удовлетворения от сотрудничества с другими сотрудниками организации и вышестоящим руководством. Следствием низких оценок «ядерных» характеристик трудовых заданий является постоянное волевое самопринуждение к выполнению работы, что определяет высокую психоэмоциональную цену деятельности, низкую удовлетворенность трудом и невозможность оценивать свою работу как значимую и ценную.

В итоге руководитель медицинской профессиональной среды утрачивает способность противостоять кризисным событиям профессиональной и личной жизни, за счет неспособности контролировать события и неспособности действовать в ситуации неопределенности, извлекая и накапливая при этом опыт.

Обобщая вышеизложенное, можно сказать следующее:

- в современных социально-экономических условиях руководители социологического типа профессий находятся в состоянии РК различного уровня выраженности и типологии, что позволяет определить особенности его протекания в конкретной профессиональной среде;
- удовлетворенность трудом руководителя в профессиях социологического типа значительно снижается при условии возникновения и развития РК среднего и высокого уровней;

- согласно психологическим профилям руководителей социо-номического типа профессий, РК затрагивает все структурные компоненты удовлетворенности трудом: социальный компонент удовлетворенности, организационный компонент удовлетворенности, личностный компонент удовлетворенности.

Практическое применение проведенного анализа может обнаружить себя в разработке направлений, содержания, форм и условий психологического сопровождения управленческой деятельности по профилактике и оптимизации РК личности руководителя в разных профессиональных средах социономического типа для социально-психологических служб организаций соответствующего профиля.

Литература

- Бондаренко И. Н.* Адаптация опросника «Диагностика рабочей мотивации» Р. Хакмана и Г. Олдхема // Психологический журнал. 2010. № 3 (31) С. 109–124.
- Бондаренко И. Н.* Личностные детерминанты процессуальной мотивации трудовой деятельности: Автореф. дис. ... канд. псих. наук. М., 2010.
- Деревянко О. И.* Ролевой конфликт в управленческой деятельности: теоретические подходы, психодиагностические методы измерения, современное состояние // Научные труды Республиканского института высшей школы. Исторические и психолого-педагогические науки: Сборник научных статей. В 2 ч. Минск, 2013. Вып. 13. Ч. 2. С. 102–110.
- Деревянко О. И.* Особенности процессуальной мотивации трудовой деятельности руководителя в ролевом конфликте // Человек, субъект, личность в современной психологии: Материалы Международной конференции, посвященной 80-летию А. В. Брушлинского. Москва, 10–11 октября 2013 г. В 3 т. / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. Т. 3. С. 385–388.
- Деревянко О. И.* Ролевой конфликт руководителя как фактор деформации его профессиональной идентичности / О. И. Деревянко, Л. В. Финькевич // Системогенез учебной и профессиональной деятельности: Материалы VI Международной научно-практической конференции. Ярославль, 19–21 ноября 2013 г. / Ярославский гос. ун-т; ред. Ю. П. Поваренков. Ярославль, 2013. С. 198–200.

- Ерина С. И.* Роловой конфликт и его диагностика в деятельности руководителя: Учеб. пособие. Ярославль: Яросл. гос. ун-т, 2000.
- Ермолаева М. В.* Удовлетворенность трудом как обобщенное переживание качества самореализации субъекта в пространстве его саморазвития / М. В. Ермолаева, Р. В. Охотенко // Мир психологии. 2009. № 2 (58). С. 249–255.
- Журавлев А. Л.* Социально-психологический анализ исполнительской деятельности в трудовом коллективе // Экономическая психология в России и Беларуси: Сборник научных работ / Под ред. А. Л. Журавлева, В. А. Поликарпова. Мн.: Экономпресс, 2007. С. 341–375.
- Иванова Т. Ю.* Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики / Т. Ю. Иванова, Е. И. Рассказова, Е. Н. Осин // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 3. С. 2–15. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru/2012-3/62021308.html> (дата доступа: 05.05.2018).
- Казмиренко В. П.* Социальная психология организаций. К.: МЗУХП, 1993.
- Милорадова Н. Г.* Психология управления в условиях стабильной неопределенности: Учеб. пособие. 2-е изд., стер. М.: Флинта, 2013.
- Организационная психология: Учебник / Под общ. ред. А. Б. Леоновой. М.: Инфра-М, 2014.
1. *Almutairi Dh. O.* Role Conflict and Job Satisfaction: A study on Saudi Arabia Universities // IPEDR. 2013. V. 60 (24). P. 115–118.
- Bedeian A. G.* A Path-Analytic Study of the Consequences of Role Conflict and Ambiguity / A. G. Bedeian, A. A. Armenakis // The Academy of Management Journal. 1981. V. 24 (2). P. 417–424.
- Kelly L.* Zellars Beyond Self-Efficacy: Interactive Effects of Role Conflict and Perceived Collective Efficacy / K. L. Zellars, W. A. Hochwarter, P. L. Perrewe, A. K. Miles, Ch. Kiewitz // Journal of Managerial Issues. 2001. V. 13 (4). P. 483–499.
- Kim J.* Effect of Nurses' Role Conflict and Emotional Intelligence on Job Satisfaction / J. Kim, E. Choi, H. Lee // Advanced Science and Technology Letters. 2016. V. 122. P. 170–174.
- Koustelios A.* Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece / A. Koustelios, N. Theodorakis, D. Goulimaris // International Journal of Educational Management. 2004. V. 18 (2). P. 87–92.

Role conflict supervisor “help” in the type of occupations and job satisfaction

O. I. Derevyanko (Minsk)

Institute of Psychology, BGPU

The article deals with the problem of the relationship of role conflict supervisor and job satisfaction in medical educational and professional environments. The sample consisted of executives of various management level of institutions of health and education of the Republic of Belarus (n=299) aged 25 to 66 years (29% men, 71% women) with experience in managerial activities from 1 year to 35 years. With the help of psychodiagnostic methods (“Scale role conflict” by S. I. Erina; “Diagnosis procedure work motivation” by R. Hackman, G. Oldham (adaptation by I. N. Bondarenko) has identified and described the significant results of the relationship of role conflict of head and different components of job satisfaction. The results indicate the presence of the expressed role conflict in both professional environments, with a predominance in the educational environment. Job satisfaction of the head in the professions “help” type is significantly reduced when the condition for the emergence and development of role-conflict, medium and high levels.

Keywords: role conflict, job satisfaction, professional environment, type “help” professions.

Научное издание

**СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ
И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА
И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ**

Редактор – *Л. В. Бармина*

Оригинал-макет, верстка и обложка – *С. С. Фёдоров*

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ

Лицензия ЛР № 03726 от 12.01.01

Издательство «Институт психологии РАН»

129366, Москва, ул. Ярославская, д. 13

Тел.: +7 (495) 540-57-27

E-mail: vbelop@ipras.ru; www.ipras.ru

Сдано в набор 29.09.18. Подписано в печать 16.10.18
Формат 60×90/16. Бумага офсетная. Печать офсетная
Гарнитура NewtonC. Усл. печ. л. 61. Уч.-изд. л. 50,2
Тираж 300 экз.

Отпечатано в ПАО «Т8 Издательские Технологии»
109316, г. Москва, Волгоградский проспект, д. 42, корп. 5, ком. 6