

# НАУЧНЫЕ ТРУДЫ

Республиканского  
института высшей школы

*Исторические и психолого-педагогические  
науки*

Сборник научных статей

Основан в 2000 году

Выпуск 15

В двух частях

Часть 2

Минск  
РИВШ  
2015

В сборник, включенный ВАК Республики Беларусь в перечень научных изданий для опубликования результатов диссертационных исследований, вошли статьи по историческим и психолого-педагогическим наукам.

Адресован аспирантам, научным работникам, преподавателям высшей школы.

Рекомендовано  
редакционно-издательской комиссией  
ГУО «Республиканский институт высшей школы»  
(протокол № 6 от 23 декабря 2014 г.)

Редакционная коллегия:

пред. редкол., чл.-кор. НАН Беларуси, д-р физ.-мат. наук, проф. *М. И. Демчук*;  
зам. пред. редкол., д-р филос. наук, проф. *В. Ф. Берков*; д-р ист. наук, доц. *Г. Я. Голенченко*;  
д-р ист. наук, проф. *В. С. Кошелев*; д-р филос. наук, проф. *В. В. Позняков*;  
д-р филос. наук, проф., чл.-кор. НАН Беларуси *П. А. Водопьянов*;  
д-р пед. наук, проф. *В. Ф. Володько*; д-р пед. наук, проф. *Н. И. Мицкевич*;  
д-р психол. наук, проф. *И. А. Фурманов*; д-р психол. наук, проф. *В. А. Янчук*;  
д-р экон. наук, проф. *А. В. Дашильченко*; д-р экон. наук, проф. *А. Н. Тур*;  
д-р полит. наук, проф. *В. А. Мельник*; д-р ист. наук, проф. *О. Г. Слука*;  
д-р полит. наук, проф. каф. полит. наук *Л. Е. Земляков*

# СОДЕРЖАНИЕ

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

<i>Аблам О. Э.</i> Причины суицидального поведения молодежи.....	3
<i>Агейко О. В.</i> Социальная перцепция проблемных ситуаций в профессиональной деятельности руководителей.....	10
<i>Аладын А. А., Коновко Я. А.</i> «Якоря карьеры» специалистов технического профиля и студентов технических специальностей.....	18
<i>Бабыльва О. Н.</i> Представления о партнерских взаимоотношениях с родителями воспитанников в системе подготовки педагогов учреждений дошкольного образования.....	25
<i>Бараева Е. И., Шлыкова Т. Ю., Ярош Е. А.</i> Представления одаренной личности об особенностях взаимодействий в семейном социуме.....	32
<i>Баширова Ю. В.</i> Взаимосвязь компонентов, обуславливающих систему эмоциональной саморегуляции студентов в учебно-познавательной деятельности.....	38
<i>Белановская О. В.</i> Структурно-содержательные характеристики мотивационной сферы студентов-сирот.....	45
<i>Вакула М. Н.</i> Социально-психологический портрет современного лидера молодежной организации.....	54
<i>Гаврилуца Е. В.</i> Особенности Я-концепции подростков, подвергающихся насилию в семье.....	61
<i>Гижук Т. В.</i> Психологические типы профессиональной успешности педагогов.....	69
<i>Гиринская А. Ю.</i> Феномен «защитки внимания» в психологической науке.....	78
<i>Гордеева А. Н.</i> Профессиональное выгорание личности офицерского состава МЧС Республики Беларусь.....	86
<i>Деревянко О. И.</i> Локус ролевого конфликта руководителя в профессиях социономического типа.....	95
<i>Дроздова Н. В.</i> Межкультурная компетентность студентов в поликультурной образовательной среде.....	104
<i>Захаренко Т. А.</i> Психологическая готовность педагога к профессиональной деятельности в условиях поликультурной образовательной среды.....	110
<i>Кишея И. Л.</i> Проблема содержательного определения и операционализации понятия «патриотизм» в психологическом контексте.....	117
<i>Кухтова Н. В.</i> Просоциальность как профессионально важное качество социального педагога.....	125

9. Подсадный, С. А. Развитие научных представлений о синдроме выгорания / С. А. Подсадный, Д. Н. Орлов // Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий: коллективная монография / под ред. В. В. Лукьянова [и др.]. – Курск: КГУ, 2008. – С. 13–34.

10. Умняшкіна, С. В. Синдром эмоционального выгорания как проблема самоактуализации личности (в сфере помогающих профессий) [Электронный ресурс]: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.04 / С. В. Умняшкіна. – М.: РГБ, 2002.

11. Arthur, N. M. The assessment of burnout: a review of three inventories useful for research and counseling / N. M. Arthur // Journal of Counseling and Development. – 1990. – V. 69. – P. 186–189.

12. Jones, J. Preliminary manual: The staff burnout scale for health professional / J. Jones. – Park Ridge, IL: London House, 1980. – P. 36–53.

13. Maslach, C. Job Burnout / C. Maslach, W. Schaufeli, M. Leiter // Annual Review of Personality and Individual Differences. – 2005. – V. 39. – P. 625–635.

14. Maslach, C. Maslach Burnout Inventory. (3rd ed.) / C. Maslach, S. E. Jackson, M. P. Leiter // Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1996. – P. 52–67.

15. Pines, A. Stress and burnout: The significant difference / A. Pines, G. Keinan // Personality and Individual Differences. – 2005. – V. 39. – P. 625–635.

(Дата подачи: 20.02.2015 г.)

*О. И. Деревянко*

Белорусский государственный педагогический университет  
имени М. Танка, Минск

*O. I. Derevyanko*

Belarusian state pedagogical University named after Maxim Tank,  
Minsk

УДК 316.622:005-057

## ЛОКУС РОЛЕВОГО КОНФЛИКТА РУКОВОДИТЕЛЯ В ПРОФЕССИЯХ СОЦИОНОМИЧЕСКОГО ТИПА LOCUS OF THE ROLE CONFLICT OF THE HEAD IN PROFESSIONS OF SOTSIONOMICHESSKY TYPE

*В статье представлены результаты исследования специфики ролевого конфликта руководителя в профессиях социономического типа. Выявлена и описана связь локуса ролевого конфликта со степенью выраженности ролевого конфликта руководителя и ситуационными характеристиками (стрессогенные факторы, тип организационной культуры) профессиональной среды в социономических профессиях.*

*Ключевые слова: локус ролевого конфликта; ролевой конфликт; руководитель; управленческая деятельность; социономический тип профессий.*

*The aim of the article is the presentation of the results of the study the specific role of conflict Manager in the professions sociologicheskogo type. The study was identified and described the relationship of locus of role conflict with the severity of role conflict Manager and situational characteristics (stress factors, the type of organizational culture) professional environment in sociologicheskikh professions.*

*Key words: the locus of role conflict; role conflict; Manager; management activities; sociologicheskii type professions.*

В условиях интенсивных социально-экономических перемен управленческая система, являясь одной из наиболее значимых сфер, способных обеспечить успешное социальное и экономическое развитие общества, претерпевает существенные изменения. Особая роль в решении поставленных задач принадлежит руководителю.

Руководитель как субъект управленческой деятельности является целостным системным образованием, все компоненты которого неразрывно взаимосвязаны и характеризуются сложностью и многофункциональностью. Деятельность руководителя осуществляется в определенной профессиональной среде, которая обуславливает интеграцию руководителя в профессиональную группу. Процесс становления личности специалиста в определенных социальных условиях, где и происходит принятие и усвоение профессионального опыта (знаний, норм, ценностей, навыков), определяется как профессиональная социализация [1]. Результатом профессиональной социализации Э. Ф. Зеер видит «... нахождение своего места в профессиональной стратификации, выработку профессионального менталитета, формирование ролевого поведения и профессиональной идентификации» [2, с. 35]. В то же время управленческая деятельность по своему содержанию опосредована широтой ролевого диапазона, отсутствием однородности ожиданий к руководителю со стороны подчиненных, несоординированностью отдельных служб или субъектов управления [3], что приводит к расхождению в ожиданиях и к противоречивости требований к нему как ролевому исполнителю. 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 [4]. 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 [5]. Высокая степень выраженности РК провоцирует неадекватную реакцию личности в связи с нарастающим психическим напряжением, что способно привести к неудачной профессиональной социализации и идентификации, нарушению взаимодействия индивида с профессиональной средой, к неспособности обеспечить достижение своих целей в рамках предписываемых норм [6]. Кроме этого, как отмечается в различных теоретических подходах, РК может быть причиной ролевых девиаций и/или дисгармоничного ролевого развития личности [7]. Например, высокая степень выраженности РК способна оказывать негативное воздействие на актуализацию личностного потенциала специалиста в профессиональной деятельности, что приводит к утрате профессиональной идентичности и порождению феномена профессионального маргинализма. Его признаками являются: снижение каче-

ства и эффективности профессиональной деятельности; ориентация специалиста при выполнении трудовых функций на личные, а не на социальные ценности профессии; наблюдается формальная причастность к профессии при внутреннем непринятии профессиональных норм и ценностей [8; 9]. Данная ролевая девиация, как правило, сопровождается аномалиями ролевого развития, которые выражаются в проявлении феноменов «ролевого дефицита» или «ролевого инфантилизма».

Особую актуальность эта проблема приобретает в профессиях социэкономического типа, интерес к которым обусловлен высоким уровнем их социальной востребованности в обществе и особенностями содержания труда. Управленческая деятельность в профессиях социэкономического типа (здравоохранение, образование) характеризуется высокой эмоциональной напряженностью, которая обусловлена наличием большого числа стрессогенных факторов: повышенная ответственность, разнообразие рабочих перегрузок, высокий динамизм, ограниченность времени, сложность возникающих рабочих ситуаций, необходимость осуществления частых и интенсивных контактов, взаимодействие с различными социальными группами и т. д. Тем не менее, как показывают современные исследования, оптимальный уровень РК позволяет руководителю в полном объеме актуализировать свой внутренний 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 профессиональной среде [10–14]. В сложившихся условиях принципиально важным становится изменение у руководителя сформировавшихся ранее стереотипных установок к выполнению управленческой деятельности, которые выступают барьером в становлении творческого подхода к процессу управления, к осознанию и пониманию руководителем собственной роли в вверенной ему организации с учетом его личностных, профессиональных и управленческих качеств. Несмотря на высокие требования к профессиональным и управленческим качествам современного руководителя, личностные характеристики, бесспорно, являются необходимым основанием для эффективной деятельности руководителя, особенно в профессиях социэкономического типа.

Среди личностных характеристик руководителя, которые оказывают определенное влияние на эффективность управленческой деятельности, необходимо выделить локус ролевого конфликта, который представляет собой личностный конструкт, определяющий склонность личности выбирать одну из двух стратегий поведения в ролевом конфликте: экстернальную или интернальную. Экстернальная стратегия поведения связана с интериоризацией социального опыта и культуры, с восприятием личностью социальных ожиданий. Интернальная стратегия поведения связана с удовлетворением базовых потребностей и мотивов, с актуализацией внутреннего потенциала

личности. С точки зрения ролевого подхода, с одной стороны, происходит ролевое научение, т. е. личность испытывает потребность в усвоении социального опыта в форме социальных ролей; с другой – наблюдается ролевая самореализация, которая проявляется в мотивационной тенденции к обретению ролевой автономии и независимости от социальных ожиданий [7]. Сбалансированность этих двух мотивационных тенденций позволяет личности гармонично развиваться не только в личностном плане, но и профессиональном. Однако баланс между этими тенденциями может быть нарушен вследствие того, что интенсивность влияния социума на конкретную личность может быть чрезмерна, т. е. превышать социальную эргичность руководителя, а также вследствие того, что каждая личность обладает индивидуальной силой личностных потребностей. Как следствие, возникающие противоречия вызывают различные степени напряжения, связанные с отрицательными переживаниями, что приводит к интенсификации выраженности РК. Это позволяет объяснить отдельные поведенческие проявления, которые могут значительно отклоняться как в сторону экстернатности, так и в сторону интернатности локуса ролевого конфликта, хотя, согласно мнению П. П. Горностая, «локус ролевого конфликта – это не ситуативная поведенческая реакция, определяемая условиями ситуации, а личностная характеристика, которая в целом является стабильной» [7, с. 107].

Таким образом, все вышесказанное дает основание предположить, что локус ролевого конфликта – это та личностная характеристика, которая через своеобразное сочетание локуса ролевого конфликта и ситуационных факторов профессиональной среды позволяет определить специфику РК руководителя в профессиях социоэкономического типа. Данное предположение было подвергнуто верификации в рамках эмпирического исследования с помощью психодиагностических методов: Шкала ролевого конфликта (С. И. Ерица) [15]; опросник «Шкала локуса ролевого конфликта» (П. П. Горностай) [16]; экспресс-методика определения стрессогенных факторов в деятельности руководителя (И. Д. Ладанов, В. А. Уразаева) [17]; методика «ОКАИ» (К. К. Камерон, Р. Э. Куинн) [18]. Целью исследования стало выявление и описание специфики РК руководителя в разных условиях профессиональной среды.

В исследовании принял участие 301 руководитель различного уровня управления сфер здравоохранения и образования. Респонденты являются представителями государственных учреждений образования и здравоохранения г. Минска и различных областей Республики Беларусь. Собранный фактологический материал позволил проанализировать и описать актуальное состояние РК руководителя. Установлено, что РК руководителей имеет более высокие показатели в образовательной профессиональной среде: 32 % респондентов имеют высокую степень выраженности, 65 % – среднюю, 3 % – низкую. Наибольшую напряженность вызывают противоречия между сложившимися условиями и соблюдением ролевых требований руководи-

теля, а также противоречия, вызванные рассогласованиями в множественном ролевом диапазоне руководителя, что соответствует внутриволевому типу РК. В сфере здравоохранения соответственно: высокая степень РК обнаружена у 19 % респондентов, средняя – у 62 %, низкая – у 19 %. Специфику проявления РК руководителя сферы здравоохранения определяют противоречия между различными ожиданиями от разных групп «сверху» и «снизу», что, в свою очередь, дает основание говорить о межролевом типе РК. При этом обращает на себя внимание тот факт, что РК руководителя средней степени выраженности имеет тенденцию к высокой в обоих профессиональных средах.

На основе анализа полученных данных с помощью опросника «Шкала локуса ролевого конфликта» установлено, что у 53 % руководителей обнаружен экстернальный локус РК, у 40 % – промежуточный локус РК. Интернальный локус РК обнаружен у 7 % руководителей. Апостериорный критерий Тьюки показал, что экстернальный локус РК более выражен, чем промежуточный ( $p = 0,01$ ). Интернальный локус РК значимо не отличается от экстернального ( $p = 0,99$ ) (рис. 1.).

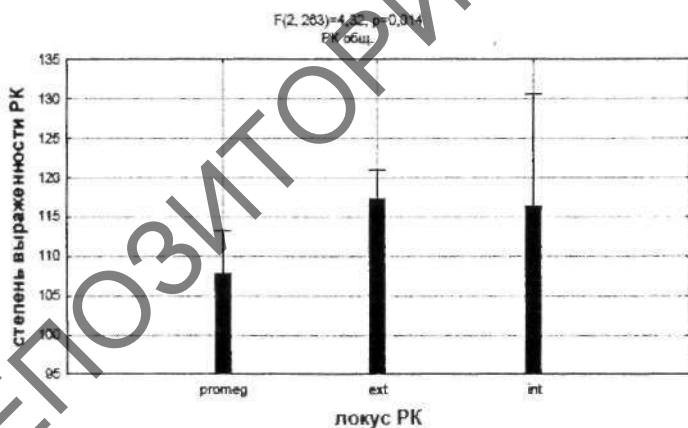


Рис. 1. Различия между типами локуса ролевого конфликта

Значимых различий в преобладании определенного типа РК в зависимости от локуса РК не выявлено. Таким образом, в большей степени выборка представлена руководителями с выраженным экстернальным. Следовательно, ролевое поведение строится преимущественно в соответствии с ролевыми ожиданиями. Также нами было отмечено, что руководители, у которых обнаружен промежуточный локус РК, оказываясь перед выбором стратегии собственного ролевого поведения, может либо ориентироваться на внутренние ценности, «подстраивая» под них свою социальную роль, либо, напротив, строить ролевое поведение исходя из ролевых ожиданий сотрудников



организации. Наличие крайне экстернальной или крайне интернальной степени локуса ролевого конфликта создает предпосылки к самоусилению РК, что находит своеобразное проявление в разных профессиональных средах (рис. 2).

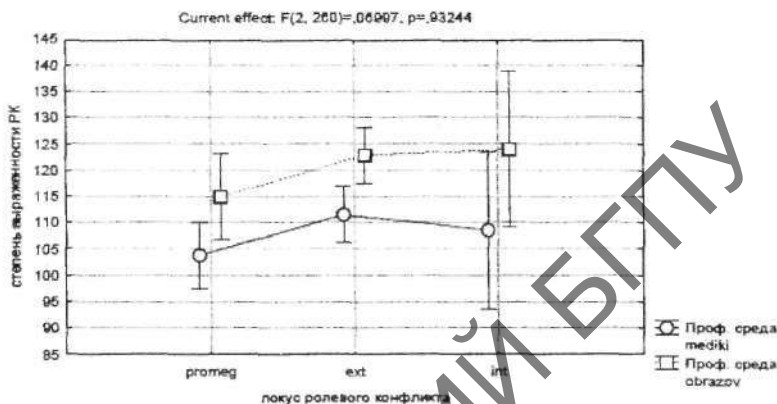


Рис. 2. Проявление локуса ролевого конфликта в профессиональных средах

В контексте нашей проблемы примером самоусиления РК может служить профессиональный маргинализм.

Условиями, усиливающими тенденцию выраженности РК руководителя, выступает совокупность специфических стрессогенов каждой профессиональной среды. Следствием выраженности стрессогенных факторов являются проблемы асинхронного развития в структуре личности профессиональной и управленческой ролей. В образовательной профессиональной среде такими стрессогенными факторами являются: «стресс рабочих перегрузок» ( $r = 0,469; p = 0,01$ ); «конфликтность коммуникаций» ( $r = 0,314; p = 0,01$ ); «стресс «вертикальных» коммуникаций» ( $r = 0,290; p = 0,03$ ). В медицинской профессиональной среде выделены такие типичные стрессоры, как «стресс рабочих перегрузок» ( $r = 0,489; p = 0,05$ ); «информационный стресс» ( $r = 0,263; p = 0,05$ ). Эти данные позволяют говорить о том, что в обеих профессиональных средах отмечаются психологические перегрузки у руководителя, связанные с шириной ролевого диапазона должностной позиции.

Тем не менее образовательная профессиональная среда отличается высокой стрессогенностью организационных коммуникаций и психологической напряженностью в коммуникациях по вертикали. Это можно объяснить тем, что профессиональная и управленческая деятельность руководителя сферы образования осуществляется в благоприятных или относительно дискомфортных условиях, его деятельность полифункциональна и предполагает большое количество социальных контактов как в самой образовательной среде, так и за ее пределами.

Выделенные стрессогенные факторы в медицинской профессиональной среде свидетельствуют о неконструктивной организации работы руководителя, что может быть обусловлено дискомфортными, а порой и экстремальными условиями профессиональной среды, которые опосредованы 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. Реальная действительность свидетельствует о том, что именно в социэкономических профессиях происходит совмещение управленческих и профессиональных функций независимо от уровня управления.

Еще одной особенностью управленческой деятельности в медицинской и образовательной профессиональных средах является то, что на первой ступени получения образования подготовка специалистов, как правило, заключается в освоении профессиональных знаний, умений и навыков. А управленческие качества специалисты приобретают и развивают в процессе профессионального становления в условиях реальной профессиональной деятельности, а также при повышении квалификации в учреждениях последилового образования.

Особенности профессиональной среды, в которой осуществляется деятельность руководителя, правомерно рассматривать в контексте определенного типа организационной культуры, так как ее условия выступают в качестве факторов внутренней среды организации, которые влияют на формирование и развитие организационной культуры. Сравнительный анализ типов организационной культуры в профессиональных средах показал, что в сфере здравоохранения выявлено преобладание иерархического типа организационной культуры (рис. 3). Данный тип характеризует организацию как формализованное и структурированное место работы. Планирование деятельности в организации состоит в обеспечении стабильности и предсказуемости. В образовательной профессиональной среде выявлено наличие определенной сбалансированности всех типов организационных культур с преобладанием клановой (рис. 4).

Организацию с данным типом культуры можно представить как целостную структуру с разделяемыми всеми сотрудниками ценностями и целями. Организация делает акцент на долгосрочной выгоде от совершенствования личности. Оправдано было предположить, что существующая благоприятная атмосфера сотрудничества в образовательной профессиональной среде должна способствовать поддержанию баланса между ролевой социализацией и ролевой самореализацией и тем самым обеспечивать оптимальную степень выраженности РК. Однако, как показывают полученные данные, именно в образовательной профессиональной среде степень выраженности

РК имеет более высокие показатели, в отличие от медицинской профессиональной среды. Эффективность деятельности руководителя снижается за счет нарушений коммуникационных процессов в организации, что приводит к конфликтности делового общения. Как следствие, наблюдается ролевой дисбаланс, который и интенсифицирует РК.

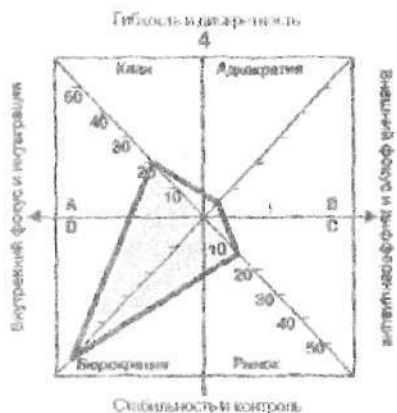


Рис. 3. Тип организационной культуры сферы здравоохранения



Рис. 4. Тип организационной культуры сферы образования

Таким образом, результаты эмпирического исследования позволяют утверждать, что локус ролевого конфликта во взаимосвязи с ситуационными факторами определенной профессиональной среды опосредует вариативность РК руководителя.

Основными мероприятиями по совершенствованию системы управления и минимизации выраженности РК в образовательной профессиональной среде должны быть следующие: психодиагностика стилей управления и подчинения, поведенческих моделей управленческого персонала; обучение эффективному деловому общению управленческого персонала; совершенствование организационной культуры.

Для руководителей медицинской профессиональной среды рекомендуется психологическое сопровождение их деятельности посредством организации мероприятий, направленных на выявление проблемных зон в профессиональной и управленческой компетенциях, и организация повышения квалификации в соответствии с реальными потребностями. Важно уделить внимание сплоченности трудового коллектива, что позволит оптимизировать систему управления учреждений здравоохранения.

#### Список использованных источников

1. Деревяко, О. И. Особенности процессуальной мотивации трудовой деятельности руководителя в ролевом конфликте / О. И. Деревяко // Человек, субъект, личность в со-

временной психологии: материалы Междунар. конф., посвящ. 80-летию А. В. Брушлинского / отв. ред. А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. – Т. 3. – С. 385–388.

2. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособие / Э. Ф. Зеер. – 3-е изд., стер. – М.: Академия, 2009. – 240 с.

3. Ерина, С. И. Ролевые конфликты в управленческих процессах / С. И. Ерина // Конфликтология: хрестоматия / Н. И. Леонов. – 4-е изд. – М.: МПСИ; Воронеж: Модэк, 2011. – С. 192–198.

4. Деревянко, О. И. Состояние современных исследований по проблеме ролевого конфликта в управленческой деятельности / О. И. Деревянко // Актуальные вопросы современной науки: сб. науч. ст. / Белорус. гос. пед. ун-т им. М. Танка; редкол.: В. В. Бушник (отв. ред.), Д. И. Наумов, А. Ф. Ратько. – Минск: БГПУ, 2012. – С. 115–119.

5. Ерина, С. И. Ролевой конфликт в деятельности руководителя первичного производственного коллектива: автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.05 / С. И. Ерина, Ленингр. гос. ун-т им. А. А. Жданова. – Л., 1982. – 22 с.

6. Курбатов, В. И. Конфликтология / В. И. Курбатов. – 3-е изд. – Ростов н/Д: Феникс, 2009. – 445 с.

7. Горностай, П. П. Личность и роль: ролевой подход в социальной психологии личности / П. П. Горностай. – К.: Интерпресс ЛТД, 2007. – 312 с.

8. Дементий, Л. И. Проблемы профессиональной идентичности и маргинальности в ситуации сознательной смены профессии / Л. И. Дементий // Педагогика и психология. – 2009. – № 2. – С. 48–53.

9. Ермолаева, Е. П. Психология социальной реализации профессионала / Е. П. Ермолаева. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – 347 с.

10. Лисовенко, Б. С. Креативность руководителей с различной степенью выраженности ролевого конфликта: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Б. С. Лисовенко; Ярослав. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль, 2010. – 26 с.

11. 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.

12. Ram, N. Role Conflict and Role Ambiguity as Factors in Work Stress among Managers: A Case Study of Manufacturing Sector in Pakistan / N. Ram, Dr. Immamuddin Khoso, Asif Ali Shah, Fayaz Raza Chandio // Asian Social Science. – 2011. – Vol. 7, № 2. – P. 113–118.

13. Tunc, T. Role conflict, role ambiguity, and burnout in nurses and physicians at a university hospital in Turkey / T. Tunc, R. O. Kutanis // Nurs Health Sci. – 2009. Dec; 11(4). – P. 410–416.

14. Yung-Tai Tang. Impact of role ambiguity and role conflict on employee creativity / Yung-Tai Tang, Chen-Hua Chang // African Journal of Business Management. – 2010. – Vol. 4, № 6. – P. 869–881.

15. Ерина, С. И. Ролевой конфликт и его диагностика в деятельности руководителя: учеб. пособие / С. И. Ерина. – Ярославль: Яросл. гос. ун-т, 2000. – 107 с.

16. Горностай, П. П. Измерение локуса ролевого конфликта / П. П. Горностай // Журнал практического психолога. – М., 2007. – № 3, 1. – С. 53–60.

17. Ладанов, И. Экспресс-диагностика стрессогенных факторов в деятельности руководителя / И. Ладанов, В. Уразаева // Психодиагностика стресса / Н. Е. Водолянова. – СПб.: Питер Пресс, 2009. – 329 с.

18. Камерон, К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн; пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.

(Дата подачи: 20.02.2015 г.)