Министерство образования и науки Российской Федерации
Министерство образования и науки Республики Татарстан
Федерация психологов образования России
Администрация г. Набережные Челны
Институт управления г. Набережные Челны

**РЕАЛИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ
ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ НАУКИ И ПРАКТИКИ
В РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ**

*Материалы
Всероссийской научно-практической конференции
(г. Набережные Челны, 19—20 августа 2005 г.)*

Набережные Челны
2005

ББК 88
Р 31

Р 31 Реалии и перспективы психологической науки и практики в российском обществе: Материалы Всероссийской научно-практической конференции (г. Набережные Челны, 19—20 августа 2005 г.) / Под ред. Р.А. Ахмерова, Г.С. Прыгина.—Набережные Челны: Изд-во Института управления, 2005.—404 с.

В сборнике представлены материалы, присланные на Всероссийскую научно-практическую конференцию. «Реалии и перспективы психологической науки и практики в российском обществе», состоявшейся 19--20 августа 2005 года в г. Набережные Челны. Материалы конференции посвящены актуальным проблемам психологической науки и практики.

Для специалистов психологических служб, сферы управления персоналом, педагогам.

ББК 88

Н.И. Леонов,
г. Ижевск

ВЗАИМОСВЯЗЬ РОЛЕВОГО КОНФЛИКТА С МОДЕЛЯМИ ПОВЕДЕНИЯ ИНСПЕКТОРОВ ОТДЕЛА ОХРАНЫ ИСПРАВИТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Рассмотрение данной темы обусловлено тем, что выполнение роли инспектора отдела охраны (ОО) исправительного учреждения (ИУ) происходит в условиях противоречивых или частично несовместимых требований, ожиданий. Возникновение противоречий между ролевыми позициями личности, ее возможностями и соответствующим ролевым поведением могут привести к возникновению ролевого конфликта (РК).

Практическая значимость работы состоит в том, чтобы минимизировать деструктивное влияние психологического конфликта на сферу преодолевающего поведения, что способствует успешному разрешению эмоционально-напряженных ситуаций в профессиональной деятельности инспекторов ОО ИУ.

В данной работе мы исходим из того, что конфликт — это форма проявления противоречия, не разрешенного в прошлом или разрешаемого в настоящем, которое возникает в ситуации непосредственного взаимодействия субъекта из-за противоположно выбранных целей, осознаваемых или неосознаваемых участниками действий, направленных на разрешение или снятие противоречия [5].

Г.М. Андреева, Н.Н. Богомолова, Л.А. Петровская указывают, что «под ролевым конфликтом обычно понимается ситуация, в которой индивид, имеющий определенный статус, сталкивается с несовместимыми ожиданиями. Иначе говоря, ситуация ролевого конфликта вызывается тем, что индивид оказывается не в состоянии выполнять предъявляемые ролью требования» [1].

С.И. Ерина рассматривает ролевой конфликт «как состояние психологического конфликта, развивающегося у индивида в ходе выполнения социальной роли, в условиях противоречивых или частично несовместимых требований, ожиданий к ролевому исполнителю. При этом под термином «социальные ожидания» понимается система ожидаемых образцов поведения, соответствующих каждой выполняемой роли, посредством которой группа контролирует деятельность своих членов» [4].

Анализ литературы по проблеме ролевого конфликта, а также по проблеме преодолевающего поведения позволяет нам выде-

лить теоретическую модель их взаимосвязи. Данная взаимосвязь прослеживается в работах П.П. Горностая, который указывает, что любые ролевые противоречия так или иначе создадут для личности психологическую дисгармонию, которую необходимо преодолеть [3]. Л.И. Анцыферова и Г. Матулене говорят о таких стрессогенных ситуациях трудовой деятельности, как ролевой конфликт, ролевая неопределенность, ролевая перегрузка или недогрузка [2]. Это позволило нам провести эмпирическое исследование по выявлению взаимосвязи ролевого конфликта с моделями поведения сотрудников отдела охраны исправительного учреждения.

В процессе проведенного исследования были выявлены инспектора отдела охраны (ОО) исправительного учреждения (ИУ) с разным уровнем ролевого конфликта: высоким, средним и низким.

Анализируя различия показателей инспекторов ОО с различным уровнем РК, нами отмечено, что для сотрудников ОО с высоким уровнем РК характерна избегающая стратегия поведения в разрешении конфликтных ситуаций, которая проявляется как отсутствием интереса к достижению собственных целей, так и отсутствием стремления к кооперации. Для сотрудников ОО с пограничными по уровню РК состояниями характерна избегающая модель поведения преодоления эмоционально-напряженных ситуаций, что проявляется уходом от разрешения проблем. Их поведение в эмоционально-напряженных ситуациях импульсивно, асоциально, что проявляется в жестких, циничных, негуманных действиях. Для сотрудников ОО с низким уровнем РК характерен выбор стратегии сотрудничества для разрешения конфликтных ситуаций, что проявляется принятием альтернативы, полностью удовлетворяющей интересы спорящих сторон.

Исследование взаимосвязей РК и моделей поведения преодоления показало, что при высоком уровне РК сотрудники ОО чаще проявляют социальную несмелость (неуверенность) в проблемных ситуациях. Они избегают разрешения конфликта путем кооперации, либо путем взаимных уступок.

Сотрудники ОО с низким уровнем РК характеризуются осторожными действиями в преодолении эмоционально-напряженных ситуаций, что обуславливает у них социальную смелость (уверенность) в разрешении проблемных ситуаций.

Качественный анализ полученных данных позволил нам выделить типы поведения и преодоления в ситуации РК. В зависимости от степени конструктивности стратегии и модели поведения могут способствовать или препятствовать успешности преодоления профессиональных стрессов.

Выявленные нами конструктивные типы моделей поведения преодоления и поведения в ситуации РК характеризуются гибким, социально смелым (уверенным), кооперативным поведением. Деструктивные типы преодоления и поведения в ситуации РК характеризуются пассивным, избегающим типом разрешения проблем и агрессивным по отношению к окружающим поведением. Очевидно, последнее является компенсаторным механизмом преодоления внутреннего (душевного) дискомфорта или преодоления психологических комплексов неуверенности в себе и негативизма по отношению к окружающему.

Рассматривая обусловленность типов преодоления уровнем РК, заметим, что рост уровня РК в большей мере сопровождается пассивно-агрессивным типом преодоления эмоционально-напряженных ситуаций. Низкий уровень РК в большей мере обуславливает осторожный, но социально смелый (уверенный) тип преодоления эмоционально-напряженных ситуаций.

Таким образом, мы обнаружили взаимосвязь между ролевым конфликтом и моделями поведения инспекторов ОО. Обнаружена взаимосвязь РК с такими моделями поведения, как активные действия и осторожные действия. На основании этого нами разработаны рекомендации по оптимизации профессиональной деятельности инспекторов отдела охраны исправительного учреждения, а также намечены дальнейшие пути исследования выбранной проблемы в сфере деятельности сотрудников исправительного учреждения.

Литература

1. Андреева Г.М., Богомолова Н.Н., Петровская Л.А. Зарубежная социальная психология XX столетия: Теоретические подходы: Учебное пособие для вузов / Г.М. Андреева, Н.Н. Богомолова, Л.А. Петровская.—М.: Аспект Пресс, 2002.
2. Анцыферова Л.И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование ситуаций и психологическая защита // Психологический журнал.—1994.—№ 1.
3. Горностай П.П. Диагностика и коррекция ролевых конфликтов // Журнал практического психолога.—1999.—№ 1.
4. Ерина С.И. Ролевой конфликт и его диагностика в деятельности руководителя: Учеб. пособие.—Ярославль, 2000.
5. Леонов Н.И. Конфликт, конфликтность и поведение в конфликте.—Ижевск, 2002.