

На правах рукописи

Лисовенко Богдана Сергеевна

**КРЕАТИВНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
С РАЗЛИЧНОЙ СТЕПЕНЬЮ ВЫРАЖЕННОСТИ
РОЛЕВОГО КОНФЛИКТА**

Специальность 19.00.05 – Социальная психология

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Ярославль – 2010

Работа выполнена на кафедре социальной и политической психологии ГОУ
ВПО «Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова»

Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент

Ерина Светлана Ивановна

Официальные оппоненты: доктор психологических наук, профессор

Субботина Лариса Юрьевна,

кандидат психологических наук, доцент

Куликов Александр Юрьевич

Ведущая организация –

Костромской государственный университет

им. Н.А. Некрасова

Защита состоится « » ноября 2010 года в 12.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.002.02 в Ярославском государственном университете им. П. Г. Демидова по адресу: 150057, г. Ярославль, проезд Матросова, д. 9.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова

Автореферат разослан «25» октября 2010 г.

Ученый секретарь



диссертационного совета

Клюева Н. В.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Усложнение системы социально-профессиональных ролей, высокий темп изменений в профессиональной сфере требуют от людей, принимающих участие в управлении организациями, не только быстрого реагирования, но и работы на «опережение». Это ставит современного руководителя в условия высокой неопределенности и ужесточает требования к нему как к профессионалу и личности. Работа в таких условиях усиливает внутреннюю напряженность при реализации роли управленца и актуализирует проблему ролевых конфликтов.

Согласно литературным данным, интенсивное переживание ролевого конфликта снижает эффективность работы, приводит к эмоциональному напряжению (J. W. Getzels, E. Guba), невротизации личности руководителя, (В. А. Бодров, С. И. Ерина, А. А. Кукушкина), личностной дезадаптации (Е. Б. Моргунов) и «психическому выгоранию» (В. Е. Орел).

Поскольку внешних причин, вызывающих подобные состояния, довольно много и они не всегда контролируемы на индивидуальном уровне, на первый план выходит поиск внутренних ресурсов, способных устранить ролевое напряжение при усложнении выполнения социальной роли (Г. М. Андреева, В. А. Бодров, Т. П. Бутенко, Т. П. Емельянова, Т. С. Кабаченко, Е. И. Шорохова).

Проблема ролевого конфликта представлена в отечественной и зарубежной литературе рядом исследований как теоретического, так и прикладного характера (А. Я. Анцупов, М. Л. Гомелаури, П. П. Горностай, Н. В. Гришина, Н. Гросс, У. Гуд, С. И. Ерина, Е. С. Кузьмин, А. Макичерн, А. Мескон, Дж. Морено, Дж. Тоби, А. И. Шипилов, Дж. Шпигель, M. Burgoon, W. Burhard, K. M. Campbell, J. W. Getzels, E. Guba, K. Narigopal, H. Kahn, D. Katz, J. Quah, R. G. Simmons, C. R. Stoner).

Научное осмысление проблемы ролевого конфликта в деятельности руководителя и способов его разрешения представлено в основном работами зарубежных ученых (М. Альберт, М. Мескон, Ф. Хедоури, W. Burhard, J. W. Getzels, E. C. Guba, R. Kahn, D. Katz, F. J. Roethlisberger, T. R. Sarbin, R. G. Simmons), в то время как отечественные исследования ролевого конфликта в управленческих процессах малочисленны (Т. Ю. Базаров, О. С. Виханский, А. А. Головачев, А. В. Карпов, А. А. Кукушкина, А. Л. Свенцицкий). Показано, что разрешение ролевого конфликта связано с защитными механизмами личности (А. А. Кукушкина, У. Бурхард), стратегиями поведения (П. П. Горностай), копинг-стратегиями (А. А. Кукушкина, N. Gross, W. S. Mason, A. McEachern), построением ролевой иерархии (О. А. Гаврилица, Е. Е. Корнеева), специальными воздействующими мероприятиями в виде социально-психологического тренинга (А. А. Головачев). Сходная проблематика разрабатывается в исследованиях стратегий защитного поведения (Т. Л. Крюкова) и защитных механизмов личности (Л. Ю. Субботина), однако без учета специфики содержания ролевых конфликтов в управленческой деятельности.

Таким образом, потребность в теоретическом изучении ролевого конфликта определяется недостаточностью исследований данной проблемы в управленческой деятельности в условиях современного нестабильного российского общества.

Исследования социального познания в условиях нестабильности подчеркивают важность коммуникации в процессе согласования противоречий, в частности умения правильно «считывать» и интерпретировать смыслы и значения социального окружения (Г. М. Андреева, П. Бергер, Т. Лукман, С. Московиси, А. Тэшфел). Другой пласт исследований касается творческих подходов к разрешению конфликтов в целом и позволяет рассматривать креативность как условие их разрешения (Л. В. Алексеева, А. Я. Анцупов, М. В. Башкин, Н. В. Гришина, М. М. Кашапов, Н. И. Леонов, Х. Корнелиус, Ш. Фейр, А. И. Шипилов). Отдельно разрабатывается творческий подход к разрешению конфликтов в профессиональной деятельности на примере педагога (М. М. Кашапов), относящий приемы успешного (творческого) разрешения конфликтов к приемам мышления.

Вместе с тем практически полностью отсутствуют теоретические разработки и исследования в социальной психологии, позволяющие связать и изучить проявление креативности руководителя в ситуации ролевого конфликта, требующей не только согласования противоречий в требованиях социальном окружении, но и правильной их интерпретации.

Высокая теоретическая и практическая значимость и актуальность изучения данной проблемы обусловили выбор темы диссертационного исследования, его объект, предмет, цель и задачи.

Объект исследования – ролевой конфликт, возникающий в деятельности руководителей.

Предмет исследования – взаимосвязь ролевого конфликта и креативности руководителей.

Цель работы – изучить взаимосвязь ролевого конфликта и креативности руководителей.

Данная цель реализуется в следующих **задачах** исследования:

1. Провести теоретический анализ литературы по проблеме взаимосвязи ролевого конфликта и креативности в деятельности руководителей низшего уровня управления;

2. Изучить взаимосвязь ролевого конфликта и креативности в зависимости от степени выраженности ролевого конфликта;

3. Выявить специфику влияния креативности на выраженность ролевого конфликта;

4. Проанализировать структурную организацию ролевого конфликта и креативности в зависимости от пола руководителя и типа организации по форме собственности (государственная и коммерческая);

5. Обосновать основные направления работы по снижению ролевого конфликта руководителей в организационном контексте.

Гипотеза исследования состоит в том, что креативность руководителя оказывает существенное влияние на протекание ролевого конфликта.

Данная гипотеза конкретизируется в следующих частных гипотезах:

1. Степень выраженности ролевого конфликта связана с особенностями структурной организации взаимосвязей ролевого конфликта и креативности.

2. Разрешение ролевого конфликта зависит от направления влияний, существующих между креативностью и ролевым конфликтом.

3. Существуют различия во взаимосвязи ролевого конфликта и креативности, которые связаны с полом руководителя и формой собственности организации (государственная, коммерческая).

Теоретико-методологическую основу исследования составили: системно-структурный подход (Б. Г. Ананьев, А. В. Брушлинский, А. Я. Анцупов, В. А. Барабанщиков, Д. Н. Завалишина, А. В. Карпов, Б. Ф. Ломов, В. Е. Орел, В. Д. Шадриков, А. И. Шипилов), теория деятельности и субъектно-деятельностный подход (К. А. Абульханова-Славская, Б. Г. Ананьев, А. Г. Асмолов, А. В. Брушлинский, В. Н. Дружинин, В. А. Петровский, С. Л. Рубинштейн, В. Д. Шадриков), подходы к пониманию креативности и творчества (Д. Б. Богоявленская, Дж. Гилфорд, В. Н. Дружинин, Е. П. Ильин, В. В. Козлов, Т. Любарт, С. А. Медник, Я. А. Пономарёв, В. Ротенберг, Р. Стернберг, Е. П. Торренс, Е. Е. Туник, М.А. Холодная), теории разрешения конфликтов (А. Я. Анцупов, Н. В. Гришина, М. М. Кашапов, Н. И. Леонов, Б. И. Хасан, А. И. Шипилов), теоретико-методологические принципы изучения ролевого конфликта, сформулированные в рамках изучения ролевого конфликта в управленческой деятельности (Т. Ю. Базаров, Н. В. Гришина, С. И. Ерина, А. В. Карпов, Л. Д. Кудряшова, Е. С. Кузьмин, А. А. Кукушкина).

Методы и методики исследования. Методы получения эмпирических данных: анализ конкретных ситуаций; включенное наблюдение; беседа; метод экспертных оценок.

Диагностические методы: шкала ролевого конфликта С. И. Ериной; тест вербальной креативности С. Медника, тест невербальной креативности Е. Торренса, тест личностной креативности Е. Туник, тест социального интеллекта Гилфорда, графическая шкала успешности руководителя С. И. Ериной, опросник креативности Джонсона (модификация Е. Туник).

Методы обработки данных: проверка нормальности распределения (тест Колмогорова-Смирнова с поправкой Лилефорса), проверка достоверности различий (U-критерий Манна-Уитни), корреляционный анализ (коэффициент корреляции Спирмена), регрессионный анализ, структурный анализ, метод измерения нелинейных связей между переменными (корреляционное отношение η^2), метод оценки степени организованности корреляционных плеяд и характера их конфигурации (А. В. Карпов), метод проверки структуры на гомо- и гетерогенность «экспресс χ^2 » (А. В. Карпов).

Процедура обработки данных осуществлялась с помощью пакета MS Excel 2003 и программы статистической обработки «Statistica 6.0».

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Разрешение ролевого конфликта руководителя обеспечивается проявлением креативности в его поведении: поведение руководителей с низкой ролевой напряженностью креативно, т. к. проявляется в виде создания новых способов взаимодействия. Поведение руководителей, переживающих высокую ролевую напряженность, репродуктивно, т. е. проявляется в использовании привычных способов взаимодействия взамен создания новых.

2. Механизмом разрешения ролевого конфликта является перевод осознаваемых противоречий в проблемную ситуацию, в процессе решения которой происходит перестройка связей между элементами социальной ситуации

и формирование нового целостного образа ситуации и себя, а также создание новых способов поведения, адаптивных в данном контексте.

3. Существуют межполовые различия в успешности разрешения ролевого конфликта, обусловленные разными целями проявления креативности в социальном взаимодействии.

4. Межполовые различия в успешности разрешения ролевого конфликта наиболее выражены в организациях коммерческой формы собственности.

5. Интенсивность ролевого конфликта одинаково выражена у руководителей, работающих в организациях государственной и коммерческой формы собственности.

Научная новизна исследования. Впервые изучена креативность руководителя, проявляемая им в ситуации ролевого конфликта. Показана роль социального интеллекта, который отвечает за когнитивную сложность образа социального мира и выступает основанием для проявления креативности в ситуации противоречивых социальных экспектаций.

Установлена интенсификация ролевого конфликта при реализации социальной роли руководителя и изменение соотношения внутренних компонентов ролевого конфликта: усиливается напряжение, вызванное противоречиями в требованиях к профессиональной роли в целом, и в особенности – их несоответствии ресурсам и возможностям роли.

Обнаружены и описаны различия в проявлении креативности руководителя в зависимости от степени выраженности ролевого конфликта. Установлено, что данные различия обусловлены особенностями взаимосвязей ролевого конфликта и креативности и их структурной организации. Разрешение ролевого конфликта обеспечивается согласованностью и внутренней сложностью взаимосвязей ролевого конфликта и креативности, которая снижается при усилении ролевого конфликта.

Обнаружены как взаимные (двусторонние), так и детерминирующие (односторонние) влияния между показателями ролевого конфликта и креативности. Доказано, что разрешение ролевого конфликта зависит от характера и направления указанных влияний. Описан механизм взаимодействия креативности и ролевого конфликта, в результате которого происходит разрешение последнего. Установлено, что наибольшее влияние на ролевой конфликт руководителя оказывают невербальная креативность и вербальная оригинальность.

Доказано, что успешность в разрешении ролевого конфликта не зависит от формы собственности организации. Обнаружены межполовые различия в успешности разрешения ролевого конфликта, которые усиливаются в коммерческих организациях. По мере увеличения опыта работы ролевой конфликт снижается у женщин и возрастает у мужчин-руководителей. Женщины испытывают более высокий внутриролевой и личностно-ролевой конфликт. Дан сравнительный анализ межполовых особенностей взаимосвязи ролевого конфликта и креативности. Структурная организация ролевого конфликта и креативности мужчин-руководителей способствует более успешному разрешению ролевого конфликта, а женщин-руководителей – их адаптации к нему.

Теоретическая значимость исследования. Систематизирован материал по проблеме взаимосвязи ролевого конфликта и креативности, обосновано значение

креативности в процессе разрешения ролевого конфликта как частного вида конфликта. Внесен вклад в разработку проблемы разрешения ролевого конфликта руководителя, а также проблемы проявления креативности в социальном взаимодействии. Это представляется определенным вкладом в развитие проблемы социализации как фундаментальной проблемы социальной психологии в современных условиях противоречивого взаимодействия.

Определены условия проявления креативности в ситуации противоречивых социальных ожиданий. Доказано влияние креативности в целом и отдельных ее видов на успешность разрешения ролевого конфликта, раскрыты механизмы данного влияния.

Установлены и описаны межполовые различия в успешности разрешения ролевого конфликта руководителя. Обнаружены межполовые различия в зависимости степени выраженности ролевого конфликта от стажа. Установлено отсутствие зависимости интенсивности ролевого конфликта от стажа в организациях с разными формами собственности.

Выявлены структурные различия во взаимосвязях ролевого конфликта и креативности, связанные с полом руководителя и степенью выраженности ролевого конфликта.

Практическая значимость исследования состоит в том, что установленные особенности проявления креативности в ситуации ролевого конфликта могут быть использованы в рамках индивидуального консультирования и психокоррекции; в обучающих программах для руководителей организации; в целях создания тренингов креативности в условиях противоречивых социальных ожиданий, а также для построения внутрикорпоративных программ оценки, развития и обучения персонала.

На основе полученных данных могут быть разработаны технологии психологической работы со специалистами с различной степенью выраженности ролевого конфликта в различных сферах социальной активности.

Результаты исследования внедрены в ряд коммерческих организаций с целью повышения психологической компетентности работников государственных и коммерческих организаций, профилактики ролевых конфликтов будущих специалистов и регулирования ролевых конфликтов сформировавшихся профессионалов.

Эмпирическое исследование проводилось в 2007–2010 гг. на базе филиала ОАО Банк ВТБ г. Волгограде; Волгоградском филиале ВТБ 24 (ЗАО); ЗАО «Ярославль-GSM»; ЗАО «Комбу» (г. Ярославль), МУ «Социально-досугового центра “Перекресток”» г. Волгограда, Ярославской государственной медицинской академии, больниц и поликлиник г. Ярославля.

Характеристика выборки. В эмпирическом исследовании приняло участие 100 человек – руководителей низшего уровня управления коммерческих и государственных организаций, из них 42 мужчины и 58 женщин.

Достоверность результатов исследования обеспечивается сочетанием научно обоснованных теоретических и эмпирических методов исследования, адекватных логике исследования, его цели и задачам, репрезентативностью выборки, обоснованностью и надежностью применяемого математико-статистического аппарата, сочетанием количественного и качественного анализа фактического материала.

Апробация результатов исследования осуществлялась представлением материалов на заседаниях кафедры социальной и политической психологии Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова (Ярославль, 2007–2010). Результаты исследования обсуждались на различных научных конференциях: Международном конгрессе «Социальная психология XXI столетия» (Ярославль, 2007, 2008), Международной научно-методической конференции «Интегративная психология: теория и практика» (Ярославль, 2008, 2009, 2010), Международной научно-практической конференции «Коммуникативные технологии в образовании, бизнесе, политике и праве» (Волгоград, 2007), научной конференции, посвященной 75-летию со дня рождения выдающегося отечественного психолога Олега Константиновича Тихомирова (1933–2001) «Современная психология мышления: смысл в познании» (Москва, 2008), Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы социальной психологии» (Волгоград, 2010), конференции «Психология стресса и совладающего поведения в современном российском обществе» (Кострома, 2010).

Материалы проведенного исследования включены в программу научно-исследовательского проекта (грант НШ-5262.2006.6), государственного контракта № 02.740.11.0601 «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 годы.

На основании результатов анализа эмпирических данных разработаны практические рекомендации по регуляции ролевого конфликта руководителей, в настоящее время используемые в ЗАО «Ярославль-GSM», ЗАО «Комбу», филиале ОАО Банк ВТБ в г. Волгограде. Полученные материалы легли в основу спецкурсов «Психологические аспекты профессиональной деятельности врача» для специальностей «Педиатрия» и «Лечебное дело» в Ярославской государственной медицинской академии; «Ролевой конфликт в социальном и профессиональном поведении человека» на факультете психологии ЯрГУ им. П. Г. Демидова.

Объем и структура диссертации. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложений и. Основной текст диссертации изложен на 170 страницах печатного текста, включает 21 таблицу и 9 рисунков. Библиография содержит 270 источников, из них 67– на иностранном языке.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, определяются объект и предмет, цель, задачи и гипотезы, раскрываются новизна, теоретическая и практическая значимость исследования. Формулируются основные положения, выносимые на защиту, приводятся сведения об апробациях материалов выполненной работы.

В первой главе «Теоретико-методологические основы изучения креативности руководителей с различной степенью выраженности ролевого конфликта» рассматриваются подходы к изучению ролевого конфликта и креативности, обосновываются их взаимосвязи, рассматривается роль социального интеллекта в данной взаимосвязи.

В первом параграфе «Проблема ролевого конфликта в управленческих процессах» анализируются подходы исследователей к изучению содержания ролевого конфликта (Ю. Г. Алешина, У. Бурхард, О. С. Виханский,

О. А. Гаврилица, Д. Гетцельс, М. Л. Гомелаури, П. П. Горностай, Н. В. Гришина, Е. Губа, У. Гуд, С. И. Ерина, Р. Кан, Л. Р. Кричевский, Е. С. Кузьмин, Дж. Морено, Ю. Я. Рыжонкин, Т. Сарбин, А. Л. Свенцицкий, Р. Г. Симмонс, Дж. Тоби, К. Харигопал, Г. К. Ярулин). Основное различие рассмотренных подходов состоит в признании разного приоритета субъективных и объективных факторов в его развитии.

Роловой конфликт понимается диссертантом как состояние психологического конфликта, развивающегося у индивида в ходе выполнения социальной роли, в условиях противоречивых или частично несовместимых требований, ожиданий к ролевому исполнителю (С. И. Ерина). Тем самым приоритет в развитии ролевого конфликта признается за субъективными факторами.

Рассмотрены причины ролевого конфликта, заключающиеся в содержании деятельности руководителя (В. С. Агеев, Г. М. Андреева, Д. В. Дрисколл, С. И. Ерина, А. Л. Журавлев, М. Израйлоу, А. В. Карпов, Е. Комаров, Л. Р. Кричевский, Л. Д. Кудряшова, Д. Майерс, П. МакКиннон, Г. Минцберг, Ю. Я. Рыжонкин, Л. А. Столяренко, К. Харигопал). Выделены факторы, влияющие на протекание ролевого конфликта (В. Дрисколл, П. МакКиннон, М. Израйлоу, К. Харигопал).

Во втором параграфе анализируются подходы к определению креативности и возможности изучения ее проявления в противоречивой социальной среде.

Анализ литературы показывает, что наиболее целостным можно считать подход к изучению креативности как общей способности к творчеству (В. Д. Шадриков, В. Н. Дружинин). Основу креативности составляет способность к дивергенции (В. Н. Дружинин). Вместе с другими общими способностями, креативность участвует в образовании единой целостной структуры когнитивной подсистемы психики (А. В. Карпов).

Креативность понимается как способность создавать продукт, который отличается новизной и при этом соответствует контексту, в котором он находится (Т. Любарт, Т. Amabile, F. Barron, D. MacKinnon). Она может выражаться в поведении в виде таких способов взаимодействия человека с другими людьми, которые являются новыми для него и адаптивными в данном контексте (А. Бернусси, Е. И. Власова, Т. Любарт, Я. Морено, Е. Ю. Чичук, С. Mouchiroud). Для понимания проявления данного вида креативности во взаимодействии необходимо учитывать влияние социального интеллекта (К. Муширу, Т. Любарт).

В третьем параграфе «Креативность руководителя в ситуации ролевого конфликта» выделяются критерии разрешения ролевого конфликта, обсуждаются концепции и теории о роли креативности в разрешении конфликтов, формулируется модель взаимосвязи ролевого конфликта и креативности.

На основе анализа литературы выделяются критерии разрешения ролевого конфликта (А. Я. Анцупов, С. И. Ерина, А. В. Карпов, М. М. Кашапов, А. А. Кукушкина, Л. А. Петровская, А. И. Шипилов), принятые далее за основу в настоящей работе. Соотнесение данных критериев с общей теорией адаптации позволяет рассматривать разрешение РК как социальную адаптацию, т. е. процесс и результат активного приспособления индивида к условиям противоречивой социальной среды (К. А. Абульханова-Славская, А. А. Бодалев, Н. Г. Живаев, А. В. Карпов, А. А. Налчаджян, Н. Е. Шустова).

В основе способов разрешения ролевого конфликта, освещенных в научной литературе, лежит перестройка когнитивных структур и личностных отношений индивидов, вовлеченных в конфликт (Дж. Гетцельс, П. П. Горностай, Н. Гросс, Е. Губа, У. Гуд, С. И. Ерина, Н. А. Куртиков, А. Макичерн, У. Мейзен, Дж. Тоби, Дж. Шпигель). Креативность может быть задействована в данной перестройке (Н. В. Гришина, М. М. Кашапов, Х. Корнелиус, Ш. Фейр). В результате создается новый непротиворечивый образ социальных ожиданий, что в соответствии с выделенными критериями разрешения РК должно привести к нормализации отношений с окружением и повышению эффективности (успешности) деятельности.

Таким образом, креативность в ситуации ролевого конфликта подразумевает свое проявление в социальном поле, а это требует дополнительного учета социального интеллекта в данном процессе (К. Муширу, Т. Любарт).

Социальный интеллект определяется как группа интеллектуальных способностей, регулирующих познание окружения и поведения в нем и отвечающих за успешность социальной адаптации (Д. Гилфорд, Ю. Н. Емельянов, А. И. Савенков, Д. В. Ушаков, Е. А. Федорова, Е. Ю. Чичук, Т. И. Шалаева).

Если креативность участвует в формировании картины мира, образа действительности (Л. В. Алексеева), то социальный интеллект отвечает за когнитивную сложность образа социального мира, будучи основанием для проявления креативности в социальном поле (Е. Ю. Чичук), в частности в ситуации ролевого конфликта.

Во второй главе «Эмпирическое изучение креативности руководителей с различной степенью выраженности ролевого конфликта» представлены теоретико-методологические основания исследования, описание методов, методик и процедуры исследования.

Нами применяется системная методология (В. А. Барабанщиков, Д. Н. Завалишина, А. В. Карпов, Б. Ф. Ломов, В. Е. Орел, В. Д. Шадриков), согласно которой ролевой конфликт и креативность рассматриваются как система, включенная в деятельность как систему более высокого порядка, обладающую структурно-уровневой организацией. Исходя из объективно-субъективной природы ролевого конфликта, обозначены объективные и субъективные факторы, влияющие на взаимосвязь изучаемых явлений.

На основании теоретического анализа и сформулированных опорных методологических положений был подобран диагностический инструментарий. Для достижения цели, поставленной в эмпирическом исследовании, выбран структурно-уровневый подход, который позволяет выявить специфику взаимосвязей ролевого конфликта и креативности как сложной системы, установить отношения между ними.

В третьей главе «Результаты эмпирического исследования и их обсуждение» анализируются полученные материалы и приводится их интерпретация.

Этапы анализа: 1) анализ групп руководителей с различной степенью выраженности ролевого конфликта; 2) сравнение групп руководителей, выделенных по признаку пола и формы собственности организации; 3) сравнение групп руководителей, выделенных по признакам и пола, и формы собственности организации.

С помощью метода «полярных групп» руководители были разделены на подгруппы в зависимости от степени выраженности общего показателя ролевого конфликта и его отдельных видов (согласно модели С. И. Ериной). Руководители с низкой степенью выраженности ролевого конфликта условно принимаются как успешно разрешающие данный вид конфликта, поскольку ролевые требования вызывают у таких руководителей низкую степень напряжения.

Анализ полученных групп раскрывает межполовые различия в успешности разрешения ролевого конфликта: большую часть выборки с низкой степенью выраженности РК составляют мужчины (65%), большую часть выборки с выраженным РК – женщины (56%). Установлена зависимость ролевой напряженности от стажа. Выраженность ролевого конфликта у мужчин увеличивается пропорционально стажу и снижается пропорционально стажу у женщин. На первый взгляд это противоречит исследованиям, которые однозначно связывают снижение ролевой напряженности с ростом опыта. Однако полученный материал соотносится с данными о связи интенсивности ролевого конфликта с карьерными притязаниями и изменением в содержании деятельности (С. И. Ерина, К. Narigopal).

Поскольку женщины больше ориентированы на межличностные отношения (Д. Майерс), то с опытом работы они усваивают навыки, способы поведения, которые помогают им справляться с противоречивым требованиями окружающих и таким образом регулировать ролевую напряженность. Мужчины-руководители, находящиеся на низшем уровне управления, будут переживать более интенсивный ролевой конфликт по мере роста стажа, поскольку ориентированы на достижение высокого статуса и полномочий, обладая высокой мотивацией достижения.

Зависимости степени выраженности ролевого конфликта от стажа в организациях с разными формами собственности (государственная, коммерческая) не выявлено. Это противоречит литературным данным, которые свидетельствуют о том, что в компаниях государственного сектора уровень неопределенности ситуации ниже, чем в частных корпорациях, поскольку их работа основывается на правилах и нормах (инструкциях), детерминирующих поведение (К. Narigopal). По всей видимости, на организации разной формы собственности в одинаковой степени влияют факторы нестабильной макросоциальной и макроэкономической динамики и невозможность их прогнозирования (А. В. Карпов). Причем влияние данных факторов нивелирует различия в способах организации деятельности внутри данных компаний.

Анализ средних значений видов ролевого конфликта по выборке показал, что руководители низшего уровня управления наиболее остро переживают противоречивость требований, предъявляемых к их профессиональной роли, в особенности их субъективное несоответствие своим возможностям. Это является следствием возрастания рабочей нагрузки и повышенной частотности попадания руководителей в нестандартные ситуации, в которых необходимо мобилизовать личные ресурсы. В более ранних исследованиях в структуре ролевого конфликта преобладала внутриролевая напряженность, вызванная рассогласованием ожиданий со стороны разных групп (С. И. Ерина). По нашим данным, этот вид ролевого конфликта сейчас является вторым по степени выраженности. Таким образом, наметились изменения в соотношении компонентов ролевой

напряженности, что отражает возрастание требований, предъявляемых обществом к личности профессионала.

Анализ достоверности различий в экспертных оценках успешности показал, что руководители, успешно разрешающие ролевой конфликт, также более успешны в решении производственных задач ($p < 0,01$), кадровых вопросов ($p < 0,01$), лучше справляются с конфликтными ситуациями на работе ($p < 0,01$), а также более эффективны в выполнении своей профессиональной деятельности ($p < 0,05$). Анализ «полярных» групп руководителей, выделенных на основе оценок степени их успешности, подтвердил однозначную связь эффективности выполнения профессиональной роли с разрешением ролевого конфликта, что совпадает с литературными данными (С. И. Ерина, А. А. Кукушкина, Е. Е. Корнеева, К. Харигопал).

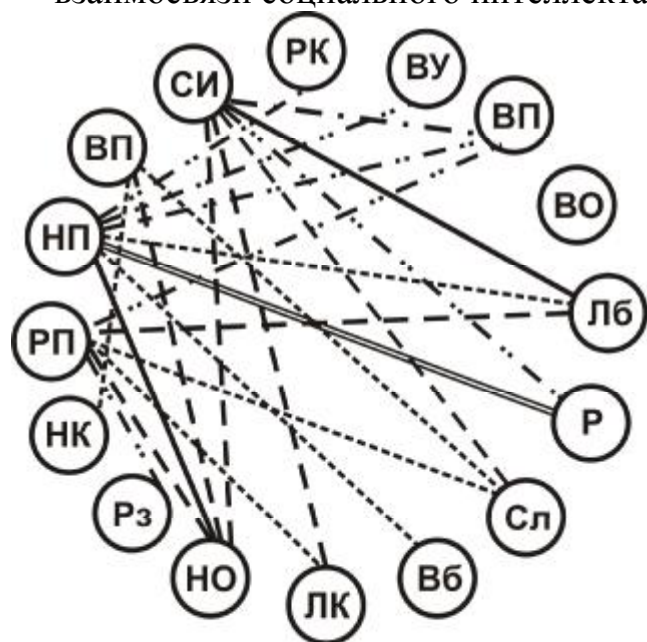
Экспертное оценивание показало, что руководители, испытывающие низкую ролевую напряженность, достоверно чаще проявляют креативность в социальном взаимодействии ($p < 0,01$). По результатам наблюдения были выделены паттерны поведения руководителей с различной степенью выраженности ролевого конфликта в рабочих ситуациях. В сопоставлении с литературными данными (С. И. Ерина, А. В. Карпов, А. А. Кукушкина, Е. С. Кузьмин, Л. Ю. Субботина) поведение руководителей с низкой ролевой напряженностью соответствует поведению в продуктивной фазе стресса, которое характеризуется увеличением продуктивности и креативности мышления, возрастанием разнообразия и эффективности способов и методов организации деятельности. Поведение руководителей с высокой ролевой напряженностью соответствует поведению в фазе расстройств, что проявляется в стереотипизации и репродуктивизации мышления, в поиске нормативных способов поведения взамен создания новых.

Таким образом, руководители, успешные в разрешении ролевого конфликта, успешны в профессиональной деятельности благодаря не только адаптивному, но и креативному поведению. Создавая новые разнообразные способы взаимодействия, они снижают для себя негативные последствия ситуации ролевого конфликта через ее разрешение. Руководители, испытывающие выраженный ролевой конфликт, не справляются с выполнением своей профессиональной роли. Их поведение неадаптивно, поскольку направлено на поиск способов снятия внутреннего напряжения независимо от ситуации ролевого конфликта, его вызвавшего, и репродуктивно, т. к. проявляется в использовании привычных способов взаимодействия взамен создания новых.

В результате проверки групп на значимость различий установлено, что руководители с низкой степенью выраженности РК обладают достоверно более высоким уровнем социального интеллекта ($p < 0,05$), но являются статистически однородными по уровню креативности (кроме показателя «риск», который достоверно выше в группе с интенсивным РК, $p < 0,05$).

Как показывают данные корреляционного анализа, при низкой степени выраженности ролевого конфликта его виды (внутриролевой, межролевой и личностно-ролевой) образуют большое число значимых связей с показателями креативности, последние же связаны с социальным интеллектом (рис. 1). При выраженном переживании противоречивости социальных экспектаций сокращается число взаимосвязей между всеми показателями, в особенности между теми из них, которые связаны с оперированием социальными значениями

(вербальная креативность, социальный интеллект), и полностью утрачиваются взаимосвязи социального интеллекта и личностной креативности (рис. 2).



Уровень значимости:

Положительная связь:



Отрицательная связь:



Рис. 1. Структурограмма показателей ролевого конфликта и креативности руководителей с низкой степенью выраженности РК

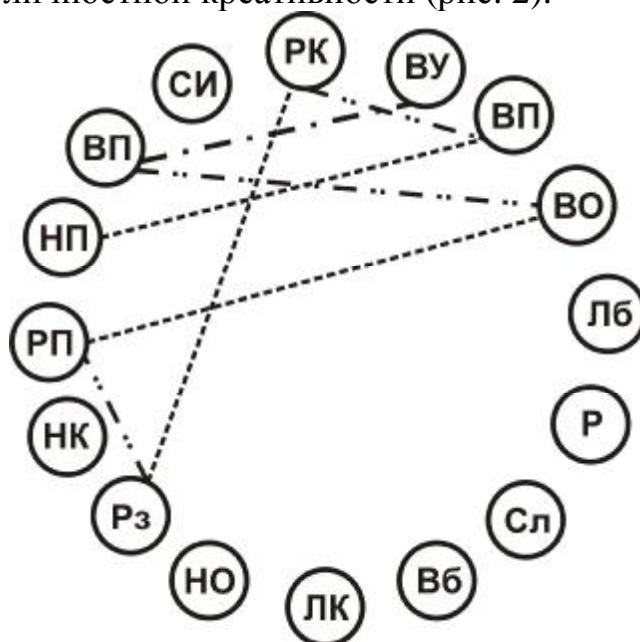


Рис. 2. Структурограмма показателей ролевого конфликта и креативности руководителей с высокой степенью выраженности РК

Условные обозначения: РК – общий показатель ролевого конфликта; У – уникальность, КО – количество ответов; ВО – вербальная оригинальность; Л – любознательность; СР – склонность к риску; Сл – сложность; Во – воображение; ЛК – общий показатель личностной креативности; НО – невербальная оригинальность; Р – разработанность; НК – общий показатель невербальной креативности; РП – способность понимать результаты поведения; НП – способность понимать невербальное поведение; ВП – способность понимать изменение значения вербальных реакций; СИ – общий показатель социального интеллекта.

Руководители, успешно разрешающие ролевой конфликт, понимают и предсказывают поведение окружающих, что снижает неопределенность ситуации межличностного взаимодействия, чувство опасности, угрозу неудачи при достижении привлекательной для них цели. Это позволяет им демонстрировать оригинальные варианты восприятия социальной ситуации и проявлять новые, оригинальные способы поведения, отклоняющиеся от привычных или ожидаемых. Руководители с выраженным ролевым конфликтом имеют недостаточно информации о ситуации социального взаимодействия, поэтому, чтобы сохранить «равновесие» в социуме, они пытаются строить догадки, предположения, готовы защищать собственные идеи. Невозможность прогнозировать поведение собеседника усиливает субъективное ощущение бесконтрольности ситуации, вызывает дополнительное внутреннее напряжение и препятствует формированию новых, адаптивных поведенческих паттернов.

Выявлено, что в структуре качеств руководителей с низкой степенью выраженности ролевого конфликта доминируют вербальная креативность, социальный интеллект, внутриролевой конфликт, вызванный рассогласованием

между требованиями и возможностями роли, и личностная креативность. Характерно, что все качества имеют как положительные, так и отрицательные связи внутри структуры, т. е. вносят дезинтегрирующие тенденции. В то же время вербальная продуктивность и способность понимать невербальное поведение имеют наибольшее число положительных связей, обеспечивая, таким образом, стабильность и целостность процесса разрешения ролевого конфликта (табл. 1).

Таблица 1

**Структура качеств руководителей
с различной степенью выраженности ролевого конфликта**

№	Низкая степень				Высокая степень			
	Базовые качества	Вс	R>0	R<0	Базовые качества	Вс	R>0	R<0
1.	ВП	41	3	8	Риск	28	7	1
2.	СПНП	40	6	6	Замыкание	27	4	4
3.	ВРКБ	39	6	5	Воображение	25	7	0
4.	Общий показатель ЛК	38	6	4	Уникальность	25	4	3
5.	Общий показатель СИ	38	8	3	ВО	20	3	3
6.	Любознательность	37	7	3	Общий показатель ЛК	19	4	1
7.	Сложность	36	7	3	Общий показатель НВК	18	5	0
8.	Воображение	34	5	4	Общий показатель СИ	18	5	0
9.	ВО	34	6	5	Разработанность	17	4	1
10.	СПРП	32	8	2	СПРП	17	3	2

Примечание: ВО – вербальная оригинальность; ВП – вербальная продуктивность; НВК – невербальная креативность; ЛК – личностная креативность; ВРКБ – внутриролевой конфликт, вызванный противоречием между требованиями и возможностями роли; СПРП – способность предвидеть результаты поведения; СПНП – способность понимать невербальное поведение; СИ – социальный интеллект; R>0 – число положительных связей; R<0 – число отрицательных связей.

Как видно из табл. 1, структуру качеств руководителей с высокой степенью выраженности РК образуют все виды креативности и социальный интеллект. Наибольшие дезинтегрирующие тенденции в систему вносят показатели «замыкание», «вербальная уникальность» и «вербальная оригинальность». Функцию стабилизации системы выполняют воображение, общие показатели социального интеллекта и невербальной креативности. Низкая плотность корреляций между выявленными качествами указывает на то, что, находя новый способ сочетания элементов ситуации, достраивая и детализируя ее образ, руководители не учитывают информацию о поведении и состояниях других людей. Это препятствует их адаптации в системе противоречивых социальных ожиданий.

Метод измерения корреляционных отношений показал, что между показателями креативности и ролевого конфликта существуют как односторонние (детерминирующие), так и двусторонние (взаимные) влияния. Сами показатели, между которыми возникают влияния, а также количество этих влияний варьируются в зависимости от вида ролевого конфликта. Однако в полученном массиве данных обнаруживается две общих тенденции.

Как видно на рис. 3, при низкой степени выраженности ролевого конфликта между показателями РК и креативности существует большее число влияний (как одно-, так и двусторонних). Хотя в целом преобладают влияния показателей ролевого конфликта на креативность (т. е. прямые влияния), они относительно уравновешиваются обратным влиянием показателей креативности на РК. При

высокой степени выраженности РК влияния показателей креативности на ролевой конфликт преобладают.

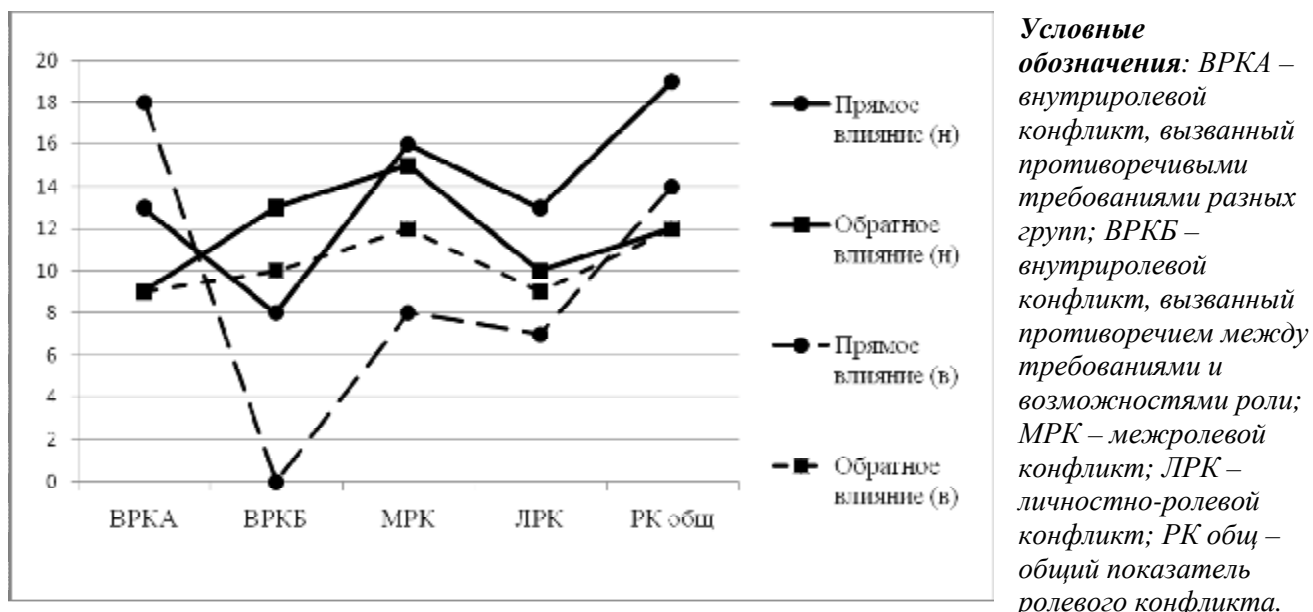


Рис. 3. Количество влияний между показателями креативности и ролевого конфликта у руководителей с низкой (н) и высокой (в) степенью выраженности РК

Воспринимаемое противоречие в социальных ожиданиях, переживаемое как ролевой конфликт, запускает процесс творческой переработки имеющейся информации о социальной среде. С точки зрения практического мышления руководителя этому соответствует процесс перестройки стимульной ситуации в проблемную (А. В. Карпов, Ю. К. Корнилов). Выявленная структура качеств руководителя с низкой ролевой напряженностью (вербальная, личностная креативности, социальный интеллект, внутриролевой конфликт) обеспечивают внутреннюю динамику (тенденция дезинтеграции) и одновременно поддерживают стабильность и целостность данного процесса (тенденция согласования). В результате формируется новый образ ситуации и социальных требований, а также новые гибкие способы поведения, которые устраняют изначальное противоречие и способствуют адаптации руководителя в системе отношений. Описываемый способ разрешения ролевого конфликта соответствует критериям творчества в разрешении конфликтной ситуации и может быть соотнесен с обнаружением надситуативного уровня проблемности в ситуации, который характеризуется осознанием руководителем необходимости изменения, совершенствования некоторых особенностей своей личности (М. М. Кашапов).

Ролевой конфликт усиливается, если проблемной ситуацией для руководителя становится не устранение противоречия в ожиданиях, а устранение внутреннего напряжения и сохранение внутреннего равновесия. Этому будет способствовать система защитных механизмов личности, позволяющая исключить нежелательную информацию из внешней среды (А. А. Кукушкина, Л. Ю. Субботина). В результате руководитель воспринимает не реальную ситуацию, а ее упрощенную «ментальную модель», согласующуюся с его восприятием себя. Креативность (вербальная, невербальная, личностная) позволяет руководителю предлагать новые варианты обоснования своего видения этой ситуации (и своей роли в ней). Информация о поведении других людей в целом и результатах их поведения в частности будет использоваться для

подтверждения своей правоты. По выражению М. М. Кашапова, такие руководители действуют на ситуативном уровне проблемности, где проблема решается не из целостной личности, а ее части – ролевой характеристики «руководитель».

Как показывает анализ корреляционных отношений, невербальная креативность и вербальная оригинальность оказывают выраженное влияние на все виды ролевого конфликта, независимо от степени его выраженности ($\eta^2=1$, $p<0,01$). Нахождение нового образца сочетания элементов семантического поля ситуации (С. А. Медник) устраняет либо изначальное противоречие (низкая выраженность РК), либо противоречие в образе себя (высокая выраженность РК). Невербальная креативность (образное творческое мышление, по Дж. Гилфорду) проявляется при анализе ситуации в создании ее образа. Поскольку общий вклад данного вида креативности является более значимым, чем вклад ее отдельных показателей, можно утверждать, что влияние невербальной креативности на ролевой конфликт в большей мере генерализованно, по сравнению с вербальной креативностью, влияние которой проявляется только через показатель оригинальности.

Проверка структур на гомо- и гетерогенность («экспресс χ^2 ») позволила установить, что при изменении степени выраженности ролевого конфликта происходит качественная перестройка всей структуры исследуемых взаимосвязей (табл. 2).

Таблица 2

**Результаты проверки матриц интеркорреляций
показателей креативности и ролевого конфликта руководителей
с различной степенью выраженности РК на гомогенность-гетерогенность
по методу «экспресс- χ^2 »**

<i>Внутриролевой конфликт (А)</i>	<i>Внутриролевой конфликт (Б)</i>	<i>Межролевой конфликт</i>	<i>Личностно-ролевой конфликт</i>	<i>Общий показатель РК</i>
0,22**	0,07**	0,48**	-0,08**	0,02**

** - на уровне значимости $p<0,01$, $r_{кр}=0,52$.

Анализ структурных индексов показывает, что при повышении степени выраженности РК происходит снижение согласованности и выраженное (в 2,4 раза) снижение дифференцированности системы (табл. 3). Данный показатель (ему соответствует индекс дивергентности) обуславливает меру разнообразия поведенческого репертуара (А. В. Карпов). При разрешении ролевого конфликта повышается сложность и гибкость мышления и поведения руководителя в ситуации противоречивых социальных экспектаций, что согласуется с данными наблюдения.

Таблица 3

**Индексы структур руководителей
с различной степенью выраженности ролевого конфликта**

<i>Структурные индексы</i>	<i>Низкая степень</i>	<i>Высокая степень</i>
Индекс когерентности структуры	114	82
Индекс дивергентности структуры	62	26
Индекс организованности структуры	52	56

Как видно из табл. 4, при низкой степени выраженности ролевого конфликта структуры всех его видов являются гомогенными. Это может означать, что для

них действуют схожие внутренние процессы переработки противоречий.

Таблица 4

Результаты проверки матриц интеркорреляций показателей ролевого конфликта и креативности руководителей с низкой степенью выраженности РК на гомогенность-гетерогенность по методу «экспресс- S^2 »

	показатели РК	Низкая степень				
		ВРКА	ВРКБ	МРК	ЛРК	РК общий
Низкая степень	ВРКА	1				
	ВРКБ	0,76	1			
	МРК	0,43	0,64	1		
	ЛРК	0,63	0,82	0,67	1	
	РК общий	0,65	0,70	0,55	0,64	1

$r_{кр}=0,41$, при $p<0,05$; $r_{кр}=0,52$, при $p<0,01$

Условные обозначения: ВРКА – внутриролевой конфликт, вызванный противоречивыми требованиями разных групп; ВРКБ – внутриролевой конфликт, вызванный противоречием между требованиями и возможностями роли; МРК – межролевой конфликт; ЛРК – личностно-ролевой конфликт; РК общий – общий показатель ролевого конфликта.

Однородность структур при низкой ролевой напряженности отражается и в степени организованности корреляционных плеяд. Все структуры характеризуются высокой согласованностью, внутренней дифференцированностью и организованностью (табл. 5).

Таблица 5

Индексы структур руководителей с низкой степенью выраженности ролевого конфликта

Структурные индексы	Внутриролевой конфликт (А)	Внутриролевой конфликт (Б)	Межролевой конфликт	Личностно-ролевой конфликт
ИКС	156	124	120	144
ИДС	30	58	50	60
ИОС	126	66	70	84

Условные обозначения: ИКС – индекс когерентности структуры; ИДС – индекс дивергентности структуры; ИОС – индекс организованности структуры.

Наиболее согласована структура взаимосвязей при низко выраженном внутриролевом конфликте, вызванном расхождением между требованиями от разных групп. Высокую внутреннюю сложность имеют структуры при низко выраженном внутриролевом конфликте, вызванном противоречием между требованиями к роли и ее возможностями, и личностно-ролевом конфликте. Указанные виды РК сходны между собой тем, что конфликтные переживания вызваны несоответствием внутренних ресурсов внешним требованиям. Это расхождение в наибольшей степени обуславливает динамику системы, поскольку остро стоит проблема рассогласования частей «Я», и обеспечивает сложность поведения и мышления руководителя.

При высокой степени выраженности ролевого конфликта (табл. 6) качественным своеобразием отличаются структуры показателей при личностно-ролевом и внутриролевом конфликте, вызванном противоречивыми требованиями разных групп. Структуры отдельных видов ролевого конфликта в основном сходны со структурой показателей при высокой выраженности общего показателя РК.

**Результаты проверки матриц интеркорреляций
показателей ролевого конфликта и креативности руководителей
с высокой степенью выраженности РК на гомогенность-гетерогенность
по методу «экспресс- c^2 »**

Показатели РК	ВРКА	ВРКБ	МРК	ЛРК	РК общий
ВРКА	1				
ВРКБ	0,35**	1			
МРК	0,38**	0,43	1		
ЛРК	0,33**	0,27**	0,27**	1	
РК общий	0,17**	0,48	0,53	0,5	1

** - на уровне значимости $p < 0,01$, $r_{кр} = 0,52$

Условные обозначения: ВРКА – внутриролевой конфликт, вызванный противоречивыми требованиями разных групп; ВРКБ – внутриролевой конфликт, вызванный противоречием между требованиями и возможностями роли; МРК – межролевой конфликт; ЛРК – личностно-ролевой конфликт; РК общий – общий показатель ролевого конфликта

Как видно из табл. 7, при интенсивном переживании ролевого конфликта структуры имеют разную степень согласованности и внутренней сложности. Наиболее согласованы и одновременно низко дифференцированы взаимосвязи при выраженном внутриролевом конфликте, вызванном противоречивыми ожиданиями от разных групп. При столкновении с противоположными требованиями своего руководства и подчиненных человек будет в максимальной степени придерживаться привычных способов поведения и восприятия ситуации.

Таблица 7

**Индексы структур руководителей
с высокой степенью выраженности ролевого конфликта**

Структурные индексы	Внутриролевой конфликт (А)	Внутриролевой конфликт (Б)	Межролевой конфликт	Личностно- ролевой конфликт
ИКС	138	78	66	90
ИДС	6	36	12	26
ИОС	132	42	54	64

Условные обозначения: ИКС – индекс когерентности структуры; ИДС – индекс дивергентности структуры; ИОС – индекс организованности структуры.

Сохраняют высокую внутреннюю сложность структуры при выраженном внутриролевом конфликте, вызванном противоречием между требованиями к роли и ее возможностями, и личностно-ролевом конфликте. Осознавая несоответствие требований роли своим возможностям или личностным ценностям, руководитель будет искать такой способ видения ситуации и поведения в ней, чтобы максимально снять внутреннее напряжение. Однако, как свидетельствуют материалы нашего исследования и литературные данные, этот поиск не будет учитывать поведение других людей, что выражается в оборонительном, самозащитном поведении и приводит к обострению напряжения в отношениях с окружающими (А. А. Кукушкина, Л. Ю. Субботина).

На следующем этапе были проанализированы группы руководителей, выделенные по признаку пола и формы собственности организации. Анализ достоверности различий показал, что мужчины-руководители в меньшей степени испытывают внутриролевую напряженность, вызванную противоречивыми требованиями разных групп («сверху» и «снизу»), и ролевого конфликта в целом ($p < 0,05$).

Межполовые различия в степени выраженности ролевого конфликта руководителей определяются традиционными взглядами на разделение ролей мужчины и женщины в обществе. Как показывают исследования, на рабочем месте женщины сталкиваются с дискриминацией разного плана (Ю. В. Алешина, О. А. Гаврилица, И. С. Клецина, Е. Е. Корнеева, А. А. Сбитнева). Мужчины имеют преимущества перед женщинами в выполнении профессиональной роли руководителя, что связано с влиянием социальных и ролевых стереотипов воспитания (А. В. Карпов).

Различия в степени ролевой напряженности руководителей, занятых в бюджетных и коммерческих организациях, статистически незначимы. Следовательно, успешность разрешения ролевого конфликта связана с полом руководителя и не связана с формой собственности организации.

Далее группы руководителей, выделенные по полу, были дополнительно разделены на подгруппы в зависимости от формы собственности организации.

Установлено, что женщины-руководители коммерческих организаций, по сравнению с мужчинами, переживают достоверно более высокую ролевую напряженность, в частности внутри- и личностно-ролевую ($p < 0,05$). Различия в степени выраженности РК между мужчинами и женщинами-руководителями, занятыми в бюджетной сфере, статистически недостоверны.

По результатам опроса, руководители организаций обеих форм собственности одинаково оценивают свою социальную среду как неопределенную, что указывает на системность социальных изменений, происходящих в обществе. Переживание неопределенности связано с переживанием ролевого конфликта (С. И. Ерина), что объясняет отсутствие значимых различий в степени его выраженности в зависимости от формы собственности организации. Различия в успешности разрешения ролевого конфликта мужчинами и женщинами-руководителями усиливаются в коммерческих организациях, которые являются более динамичными и в большей степени зависят от социально-экономических условий, что в свою очередь вызывает изменения в психологических механизмах деятельности. По сравнению с мужчиной, женщина-руководитель в коммерческой организации сталкивается с более сложной системой социальных связей.

Как показывает статистический анализ, 51% женщин-руководителей в коммерческих организациях испытывает ролевой конфликт средней степени выраженности, в то время как 50% мужчин-руководителей успешно справляется с разрешением ролевого конфликта. Мы не располагаем данными, указывающими на неспособность женщин-руководителей справиться со своими профессиональными функциями. Однако можно утверждать, что женщины-руководители приспособляются к ролевому конфликту и в этом смысле являются достаточно адаптированными. Мужчины же не только адаптируются, но преобразуют изначально заданные противоречия.

По результатам анализа достоверности различий между группами обнаружено, что мужчины-руководители, занятые в коммерческой сфере, чаще предлагают уникальные идеи по рекомбинированию ситуации ($p < 0,01$). Это проявляется как перестройка семантического поля ситуации, «игра значениями», поиск идей, которые отличаются от других идей, находящихся в данном поле, но не задают новый образец соответствия.

Корреляционный анализ позволил установить, что внутриролевой конфликт мужчин-руководителей отрицательно связан с социальным интеллектом и когнитивными характеристиками креативности, а показатели РК в целом не имеют связей с личностной креативностью. При этом личностная креативность положительно связана со способностями социального интеллекта, отвечающими за точность понимания поведения собеседника при непосредственном взаимодействии (способность понимать невербальные реакции и изменение значений вербальных реакций) ($p < 0,05$). Все показатели социального интеллекта имеют положительные связи с невербальной оригинальностью ($p < 0,05$; $p < 0,01$). В группе женщин-руководителей коммерческой сферы внутриролевой конфликт отрицательно связан с социальным интеллектом ($p < 0,05$; $p < 0,01$; $p < 0,001$) и личностной креативностью ($p < 0,05$; $p < 0,001$), а связи РК с вербальной и невербальной креативностью отсутствуют. В то же время все виды креативности положительно связаны с социальным интеллектом ($p < 0,05$; $p < 0,01$).

Мужчина-руководитель, занятый в коммерческой сфере, понимает значение невербальных реакций собеседника, быстро и правильно понимает вербальную экспрессию и на основе этого предлагает оригинальные образные идеи и генерирует большое число идей по реструктурированию ситуации, т. е. проявляет креативность в социальном взаимодействии и успешно разрешает внутриролевой конфликт. Женщина-руководитель проявляет креативность в социальном взаимодействии, предлагая разные варианты рекомбинации ситуации (вербальная креативность), создавая ее новые образы (невербальная креативность), проявляя любознательность, воображение и предпочитая сложные задачи (личностная креативность). Однако с ситуацией восприятия противоречивых требований связаны только проявления личностной креативности. Вербальная и невербальная креативность женщин учитывает информацию о социальном взаимодействии (требованиях окружения), помогая ей адаптироваться, но не участвует в создании целостных непротиворечивых образов социальных требований (ожиданий).

Как видно из табл. 8, в структуру качеств женщин-руководителей входят внутриролевой конфликт, показатели социального интеллекта, личностная креативность и невербальная оригинальность. Данные качества вносят дестабилизирующие тенденции в общую систему, т.е. обеспечивают разнообразие поведения и восприятия, кроме невербальной оригинальности, которая выполняет функцию стабилизации. Структуру качеств мужчин-руководителей образуют прежде всего способности социального интеллекта, показатели ролевого конфликта и личностная креативность. Данные качества в основном выполняют функцию дезинтеграции системы, что проявляется как гибкость и адаптивность поведения мужчин-руководителей. Стабилизирующие тенденции вносят способность понимать изменение значения вербальных реакций и общий показатель личностной креативности. Характерно, что в структуре качеств мужчин-руководителей преобладают когнитивные характеристики. В структуре женщин-руководителей больше вес личностных характеристик.

**Структура качеств мужчин и женщин-руководителей,
работающих в организациях коммерческой формы собственности**

№	Мужчины				Женщины			
	Базовые качества	Вес	R>0	R<0	Базовые качества	Вес	R>0	R<0
1.	СПРП	33	5	4	СПРП	50	11	3
2.	Общий показатель СИ	31	7	2	СПНП	44	8	4
3.	СПНП	31	6	3	Сложность	39	9	2
4.	СПИЗВР	27	8	0	Общий показатель СИ	32	8	2
5.	МРК	26	6	1	ВРКА	31	4	5
6.	ВРКА	26	4	3	НвО	25	7	0
7.	ВРКБ	23	4	3	Общий показатель РК	24	5	5
8.	Общий показатель РК	23	4	3	СПИЗВР	24	5	2
9.	Общий показатель ЛК	22	6	0	ВРКБ	22	5	2
10.	Воображение	21	5	1	Любознательность	22	5	2

Примечание: НвО – невербальная оригинальность; ЛК – личностная креативность; РК – ролевой конфликт; ВРКА – внутриролевой конфликт, вызванный противоречивыми требованиями разных групп; ВРКБ – внутриролевой конфликт, вызванный противоречием между требованиями и возможностями роли; МРК – межролевой конфликт; СПРП – способность предвидеть результаты поведения; СПНП – способность понимать невербальное поведение; СПИЗВР – способность понимать изменение значения вербальных реакций; СИ – социальный интеллект; R>0 – число положительных связей; R<0 – число отрицательных связей.

А. Е. Чирикова отмечает, что женщины на руководящих должностях, как правило, приписывают свою власть и успех в большей степени личностным характеристикам, а также достигают успеха посредством творческого использования своего характера и стереотипов поведения. Что касается женщин, находящихся на низшем уровне управленческой иерархии (наши испытуемые), очевидно, что проявления личностной креативности могут служить для них барьером для преодоления противоречивых требований, не позволяя выйти за пределы наличной ситуации.

Выявлено, что матрицы интеркорреляций у руководителей обоего пола в коммерческих организациях однородны (гомогенны) ($r_{эмп}=0,76$, при $r_{кр}=0,52$, $p<0,01$), т. е. имеют сходную внутреннюю организацию. Вместе с тем анализ структурных индексов указывает на существование различий в поведении данных групп. Как видно из табл. 9, женщины демонстрируют большую сложность, гибкость и разнообразие поведенческих паттернов. Поведение мужчин является в достаточной мере сложным, но более последовательным и упорядоченным.

Таблица 9

Индексы структур руководителей в коммерческих организациях

Индексы	Мужчины	Женщины
Индекс когерентности структуры	98	134
Индекс дивергентности структуры	26	32
Индекс организованности структуры	72	102

Анализ направления влияний в системе с помощью метода корреляционного отношения позволил установить, что, хотя между показателями имеются взаимовлияния, основное детерминирующее влияние на креативность мужчин и женщин-руководителей оказывает общий показатель ролевого конфликта ($p<0,01$). Наибольшие различия в рассматриваемых подгруппах выявлены для разных видов РК.

Для всех видов ролевого конфликта женщины-руководителя установлено детерминирующее влияние на них со стороны показателей вербальной оригинальности, личностной креативности, разработанности и общего показателя невербальной креативности. Наиболее значимы влияния интегральных показателей личностной и невербальной креативности ($\eta^2=1$, $p<0,01$). Данные показатели усиливают ролевой конфликт женщины-руководителя. Однако необходимо отметить, что на креативность влияют внутриролевой конфликт, вызванный противоречивыми требованиями разных групп, и общий показатель ролевого конфликта. Таким образом, направление влияний и их соотношение зависят от вида ролевого конфликта женщины.

В группе мужчин-руководителей отмечается большое число взаимовлияний между показателями РК и невербальной креативности (разработанность, название и общий показатель), социального интеллекта (кроме межролевого конфликта), общего показателя личностной креативности и вербальной оригинальности. Наиболее значимое влияние на ролевой конфликт оказывает общий показатель личностной креативности и вербальной оригинальности ($\eta^2=1$, $p<0,01$). В целом в подгруппе мужчин-руководителей преобладают влияния показателей ролевого конфликта на креативность. Специфическими для данной группы являются взаимовлияния между внутриролевым конфликтом и способностью предвидеть результаты поведения. Внутриролевой конфликт мужчин, вызванный противоречивыми ожиданиями между разными группами, детерминируется способностью понимать невербальное поведение. Это обеспечивает адаптацию мужчины-руководителя в ситуации предъявления противоположных требований разных групп («сверху» и «снизу») и расхождения между требованиями и возможностями роли.

Таким образом, выявляется принципиальное различие во взаимных влияниях ролевого конфликта и креативности. Мужчина-руководитель, работающий в коммерческой организации, переводит осознаваемое социальное противоречие в проблемную ситуацию (задачу) и решает ее творчески. Женщина-руководитель, наоборот, стремится подходить к работе творчески, перестраивая восприятие социальной ситуации, детализируя ее образ, но при этом либо не ставит себе задачу решить возникшее противоречие в социальных ожиданиях, либо воспринимает это противоречие как препятствие собственной творческой реализации и самопроявлению.

На наш взгляд, выявленные различия в творческом поведении мужчин и женщин-руководителей в ситуации ролевого конфликта не позволяют говорить о разной степени адаптированности испытуемых. Структура взаимосвязей ролевого конфликта и креативности в данных подгруппах является достаточно гибкой и сложной, чтобы помочь руководителям адаптироваться к предъявляемым социальным требованиям. Однако способы адаптации у руководителей разного пола различны. Мужчины-руководители склонны к преобразованию образа противоречивых требований в целостный образ ситуации, т. е. используют креативность как механизм разрешения ролевого конфликта. Женщины-руководители более склонны использовать креативность для формирования сложного, гибкого поведенческого репертуара, который позволяет им соответствовать многочисленным и противоречивым требованиям, однако не преобразует сами требования.

В заключении обобщены полученные эмпирические данные и сформулированы следующие выводы:

1. Впервые рассмотрена взаимосвязь креативности и ролевого конфликта как частного вида конфликта. Креативность влияет на разрешение ролевого конфликта через создание нового непротиворечивого образа социальных ожиданий и способствует адаптации руководителя в социальной среде. Основанием для проявления креативности в ситуации ролевого конфликта выступает социальный интеллект.

2. В целом руководители не успевают адаптироваться к происходящим социально-экономическим изменениям, что приводит не только к общей интенсификации, но и изменению соотношения внутренних компонентов ролевого конфликта. Существует тенденция усиления напряжения, вызванного противоречиями в требованиях к профессиональной роли, в особенности их несоответствии возможностям руководителя.

3. Руководители с низкой степенью выраженности ролевого конфликта успешны в профессиональной деятельности благодаря не только адаптивному, но и креативному поведению. Создавая новые разнообразные способы взаимодействия, они снижают для себя негативные последствия ситуации ролевого конфликта через ее разрешение.

Руководители с высокой степенью выраженности ролевого конфликта не справляются с выполнением своей профессиональной роли. Их поведение неадаптивно, поскольку направлено на поиск способов снятия внутреннего напряжения без разрешения, и репродуктивно, т. к. проявляется в использовании привычных способов взаимодействия взамен создания новых.

4. Степень выраженности ролевого конфликта определяется структурными различиями во взаимосвязях ролевого конфликта и креативности. Разрешение ролевого конфликта обеспечивается согласованностью и внутренней сложностью взаимосвязей ролевого конфликта и креативности, в результате чего креативность проявляется в поведении руководителя.

При усилении выраженности ролевого конфликта происходит качественная и количественная перестройка взаимосвязей ролевого конфликта и креативности, характеризующаяся снижением согласованности и внутренней сложности. В этом случае креативность не выражается в поведении, а проявляется в создании непротиворечивого образа себя.

5. Разрешение ролевого конфликта руководителя связано с возрастанием влияний (взаимных или детерминирующих) ролевого конфликта на креативность. Возрастание влияния креативности на ролевой конфликт обуславливает возрастание степени выраженности ролевого конфликта.

Наибольшее влияние на ролевой конфликт руководителя оказывают невербальная и вербальная креативность. Влияние первой является генерализованным; влияние последней более узко и проявляется в оригинальной перестройке семантического поля ситуации.

6. Существуют межполовые различия в успешности разрешения ролевого конфликта. Женщины-руководители испытывают наибольшее напряжение при согласовании ожиданий, предъявляемых подчиненными и руководством. По мере увеличения опыта работы ролевой конфликт снижается у женщин и возрастает у мужчин-руководителей.

Межполовые различия в успешности разрешения ролевого конфликта усиливаются у руководителей, работающих в организациях коммерческой формы собственности. Женщины-руководители испытывают наиболее высокое ролевое напряжение, связанное с:

- а) предъявлением противоречивых требований к их профессиональной роли со стороны подчиненных и руководства,
- б) несоответствием предъявляемых требований внутренним ресурсам и возможностям роли;
- с) ощущением личностного несоответствия выполняемой профессиональной роли.

7. Межполовые различия в успешности переживания ролевого конфликта, обнаруженные у руководителей, работающих в коммерческих организациях, обусловлены содержанием взаимосвязей ролевого конфликта и креативности. Ролевой конфликт мужчин-руководителей отрицательно связан с социальным интеллектом и когнитивным аспектом креативности (вербальная и невербальная креативность); ролевой конфликт женщин-руководителей отрицательно связан с личностной креативностью.

При сходстве внутренней организации, структура показателей ролевого конфликта и креативности женщин-руководителей коммерческой сферы отличается большей согласованностью, сложностью и организованностью. Структурная организация ролевого конфликта и креативности мужчин-руководителей способствует более успешному разрешению ролевого конфликта. Структурная организация ролевого конфликта и креативности женщин-руководителей обеспечивает их адаптацию к ролевому конфликту.

8. Руководители организаций разных форм собственности (государственной, коммерческой) в одинаковой степени испытывают интенсивное высокое ролевое напряжение и не обнаруживают различий в успешности разрешения ролевого конфликта.

Материалы исследования отражены автором в 19 публикациях, общим объемом 4 п.л.

Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК:

1. Лисовенко, Б. С. Об особенностях проявления креативности в ситуации ролевого конфликта / Ерина С. И., Лисовенко Б. С. // Вестник Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова. – Серия «Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика». – 2009. – Т. 15, № 3. – С. 119–123.
2. Лисовенко, Б. С. Изучение ролевого конфликта руководителей с разным уровнем креативности / Б. С. Лисовенко // Вестник Университета (Государственный университет управления). – М.: ГУУ, 2009. – № 20. – С. 82–84.

Основные научные публикации:

3. Лисовенко, Б. С. К проблеме ролевых конфликтов творческих личностей / Б. С. Лисовенко // Вестник интегративной психологии. – Ярославль; Москва, 2007. – С. 126–127.
4. Лисовенко, Б. С. Ролевой конфликт руководителя и креативность / Б. С. Лисовенко // Материалы междунар. науч.-практ. конф. Коммуникативные технологии в образовании, бизнесе, политике и праве (Волгоград, 17–19 мая 2007 г.). – Волгоград: ПринТерра, 2007. – С. 157–160.

5. Лисовенко, Б.С. Креативность и ролевой конфликт в организационной среде / Б. С. Лисовенко // Психология 21 столетия / под ред. В. В. Козлова. – Т. 2. – Ярославль: МАПН, 2007. – С. 346–348.
6. Лисовенко, Б. С. Креативность как механизм разрешения ролевого конфликта / Б. С. Лисовенко // Научный поиск: сб. науч. работ студентов, аспирантов и преподавателей / под. ред. проф. А. В. Карпова. – Ярославль, 2007. – С. 115–121.
7. Лисовенко, Б. С. Креативность и парадоксальность как механизмы интеграции / Б. С. Лисовенко // Материалы докладов XV Междунар. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов» / отв. ред. И. А. Алешковский, П. Н. Костылев. – М.: Изд-во МГУ; СП МЫСЛЬ, 2008. – С. 43–44.
8. Лисовенко, Б. С. Значение креативности и парадоксальности в разрешении ролевого конфликта / С. И. Ерина, Б. С. Лисовенко // Социальный мир человека. – Вып. 2: Материалы II Всероссийской науч.-практ. конф. «Человек и мир: социальные миры изменяющейся России», 25–26 июня 2008 г. / под ред. Н. И. Леонова. – Ижевск: ERGO, 2008. – С. 270–271.
9. Лисовенко, Б. С. Актуальность изучения ролевого конфликта государственных служащих / Б. С. Лисовенко // Психологическое обеспечение национальных проектов развития общества: опыт, инновационные технологии, ментальные барьеры: материалы Второго междунар. конгресса (Кострома, 17–18 октября 2008 г.). – М.; Кострома, 2008. – С. 209–211.
10. Лисовенко, Б. С. Противоречия в деятельности государственных служащих / Б. С. Лисовенко // Научный поиск: сб. науч. работ студентов, аспирантов и преподавателей / под ред. проф. А. В. Карпова. – Ярославль, 2008. – С. 131–134.
11. Лисовенко, Б. С. Роль креативности в ситуации ролевого конфликта / Б. С. Лисовенко // Современная психология мышления: смысл в познании: тезисы докладов науч. конф., посвященной 75-летию со дня рождения выдающегося отечественного психолога Олега Константиновича Тихомирова (1933–2001) (Москва, 17–18 октября 2008 г.). М.: Смысл, 2008. – С. 137–140.
12. Лисовенко, Б. С. О возможных механизмах решения ролевого конфликта в деятельности руководителей / С. И. Ерина, Б. С. Лисовенко // Человек. Власть. Общество: науч. тр. VIII Азиатско-Тихоокеанского междунар. конгресса психологов (Хабаровск – Сеул, 19–24 октября 2009 г.). – Хабаровск, 2009. – С. 49–53.
13. Лисовенко, Б. С. К вопросу о детерминантах преодоления ролевого конфликта / Б. С. Лисовенко // Вестник интегративной психологии. – Ярославль; Москва, 2009. – Вып. 7. – С. 108–110.
14. Лисовенко, Б. С. Перспективы изучения ролевого конфликта через призму креативности / Б. С. Лисовенко // Психолого-педагогические проблемы одаренности: теория и практика: материалы VI Междунар. конф.: в 2 т. / под ред. проф. Л. И. Ларионовой. – Иркутск, 2009. – Т. 2. – С. 77–85.
15. Лисовенко, Б. С. Креативность и парадоксальность в структуре ролевого конфликта руководителей / Б. С. Лисовенко // Научный поиск: сб. науч. работ студентов, аспирантов и преподавателей / под ред. проф. А. В. Карпова. – Ярославль, 2009. – С. 245–251.

16. Лисовенко, Б. С. Креативность руководителей, переживающих ролевой конфликт / Б. С. Лисовенко // Материалы Междунар. молодежного науч. форума «ЛОМОНОСОВ-2010» / отв. ред. И. А. Алешковский, П. Н. Костылев, А. И. Андреев, А. В. Андриянов. – М.: МАКС Пресс, 2010.
17. Лисовенко, Б. С. Ролевой конфликт как источник развития / Б. С. Лисовенко // Вестник интегративной психологии. – Ярославль; Москва, 2010. – Вып. 8. – С. 183–184.
18. Лисовенко, Б. С. Креативное совладание с ситуацией противоречивых социальных ожиданий / Б. С. Лисовенко // Психология совладающего поведения: материалы II Междунар. науч.-практ. конф.: в 2 т. / отв. ред. Т. Л. Крюкова, М. В. Сапоровская, С. А. Хазова. – Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2010. – Т. 1. – С. 160–161.
19. Лисовенко, Б. С. Креативность и социальная адаптация [Текст] / Б. С. Лисовенко // Психологические исследования интеллекта и творчества: материалы науч. конф., посвященной памяти Я. А. Пономарева и В. Н. Дружинина (ИП РАН, 7–8 октября 2010 г.). – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. – С. 248–250.

Подписано в печать 22.10.10. Формат 60x84/16.

Бумага оф. Отпечатано на ризографе.

Тираж 100 экз. Заказ 39/10.

Отдел оперативной полиграфии ЯрГУ
150000, Ярославль, ул. Советская, 14