

ПРАВО

УДК 159.9

Э.И. Мещерякова, А.В. Ларионова, О.Ю. Горчакова, А.А. Гриднева

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ГЕНДЕРНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ ЭМОЦИОНАЛЬНО-КОММУНИКАТИВНОЙ СФЕРЫ РУКОВОДЯЩЕГО СОСТАВА СЛУЖБЫ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ

*Исследование (№ 8.1.78.2015) выполнено в рамках программы повышения
международной конкурентоспособности ТГУ в 2015 г.*

Затрагивается междисциплинарная проблема на стыке юридической, организационной, гендерной психологии, психологии личности и психологии труда. С целью выявления особенностей эмоционально-коммуникативной сферы руководящего состава службы исполнения наказаний в зависимости от пола сотрудников были исследованы 93 сотрудника ФСИН (г. Томск) в возрасте от 27 до 52 лет. Факторизация структуры эмоциональной и коммуникативной сферы сотрудников мужчин и сотрудников женщин позволила проследить взаимосвязи и выделить факторы личностных особенностей, которые условно разделены на 3 группы согласно их смысловой нагрузке и влиянию на профессиональную деятельность: положительные (благоприятные / желательные), отрицательные (неблагоприятные / нежелательные) и нейтральные.

Ключевые слова: личность; сотрудники службы исполнения наказаний; руководящая деятельность; эмоционально-коммуникативная сфера; гендерные особенности.

В настоящее время разработано множество теоретических моделей влияния личностных факторов на профессионально-релевантное поведение. В этом отношении профессиям экстремального характера и тем более гендерным различиям в осуществлении подобной профессиональной деятельности повезло меньше. Между тем именно наличие экстремальных факторов является спецификой профессиональной деятельности сотрудников ФСИН – мужчин и женщин. Воздействие этих факторов ведет к снижению личностных ресурсов, дестабилизации личности и, как следствие, к снижению качества выполняемой работы. Необходимость изучения особенностей среды организаций экстремального профиля деятельности и ее влияния на изменение личности сотрудника является одним из приоритетных направлений юридической психологии. Данная проблема обусловлена потребностью в систематизации имеющихся проблем у специалистов экстремальных профессий, в выделении системы источников возникновения угроз их психическому и психологическому здоровью с целью разработки качественно новых методов психопрофилактики, направленных на первопричины возникающих проблем, а не на их следствия.

Изучая проблему экстремальной деятельности и ее влияния на субъектов данной деятельности, исследователи (А.М. Чирков, В.Л. Зубарев, Е.В. Василенко) сходятся во мнении о сложной природе экстремальной деятельности и необходимости всестороннего ее изучения с использованием полипарадигмальной методологии. В.Л. Зубарев и А.М. Чирков выделяют факторы экстремальной деятельности, обуславливающие стресс: экстремальные профессионально-психологические факторы (опасность, риск, внезапность, дефицит времени, неопределенность, новизна, высокие нагрузки, чрезмерная ответственность) и экстремальные морально-психологические факторы (агрессивность, наличие криминального элемента и т.д.) [1].

Изучение выделенных факторов, по мнению этих исследователей, позволит изучить личность в особых (экстремальных) условиях и разработать пути трансформации индивидуально-психологических особенностей сотрудников экстремального профиля [1–2]. Цель психологов, работающих в сотрудниками ФСИН, можно определить выводом Фернхейма (2005) – «Подобрать подходящего человека для работы; подобрать подходящую работу для человека» [3].

Рассматривая модель профессиональной компетентности сотрудников ФСИН, И.И. Купцов и Г.С. Карпова (2013) подчеркивают необходимость учитывать специфику профессиональной деятельности служащих исправительной колонии, которая заключается в ее принадлежности к типу «человек – человек». Они выделяют отличительные признаки данной профессиональной группы: нормативность, экстремальность и властный характер. Это обуславливает направленность деятельности сотрудников ФСИН: познавательно-прогностическую (когнитивную), коммуникативную, организационно-управленческую и воспитательную [4].

Анализ различных представлений о составляющих управленческой компетентности руководящего состава сотрудников экстремальных профессий (Г.Н. Березин, Н.Н. Северин, Т.В. Масаева, О.С. Возженикова, А.С. Петрова, О.Ф. Халитов, И.Ю. Кобозев) позволил исследователям объединить множество выделяемых необходимых качеств руководителя в две большие группы:

1. Нормативные (внешние), включают требования, связанные с необходимыми знаниями профессиональных обязанностей, опытом, сроком службы, уровнем образования и т.д.

2. Личностные (внутренние), включают всевозможные ресурсы и потенциалы, необходимые для исполнения обязанностей руководящей должности [1, 4–7].

Изучение личностной составляющей руководящей должности в психологической литературе не теряет своей актуальности. Проблема имеет множество теоретических и практических спорных вопросов, требующих дальнейшего анализа проблемы и обобщения данных. Например, в реальных жизненных ситуациях довольно часто нормативные компетенции играют более значимую роль при назначении на руководящую должность, а личностные – мало учитываются или вовсе игнорируются. Такое допустимо в случае, если руководитель управляет процессом (например, тип профессий человек – техника), в случае, если необходимо управлять человеческим ресурсом (человек – человек), когда наличие личностных компетенций (коммуникативных, организаторских, эмоциональных) является необходимым. Эмпирические исследования данной проблемы позволили собрать достаточно данных, указывающих на то, что руководящая должность в экстремальном профиле деятельности является дополнительным фактором риска. Так, И.Ю. Кобозев (2011) провел серию исследований на определение особенностей профессионального стресса руководителей экстремального профиля (на примере ОВД). Сравнительный анализ данных показал, что уровень стресса руководителей ОВД в целом более высокий, чем у сотрудников ОВД, не занимающих руководящие посты [7].

Важным является также гендерный фокус рассмотрения проблемы. Хотя введение категории «гендер» существенно обогатило теоретический дискурс психологической науки, внесло плодотворные изменения в научные психологические исследования и психотерапевтическую практику, однако по-прежнему ощущается недостаток исследований гендерных (половых) различий в области экстремального профиля деятельности [8].

По Women's Studies Encyclopedia (1991), «гендер» присутствует, конструируется и воспроизводится во всех социально-психологических процессах и присутствует при обсуждении социальных, культурных и психологических аспектов норм, стереотипов, ролей, считающихся типичными и желаемыми для тех, кого общество определяет как женщин или мужчин [9. С. 153].

В современной науке до сих пор идет спор о степени взаимосвязи «гендера» и «пола», одни ученые употребляют их как синонимы, другие разграничивают. Между тем несомненным остается факт, что анатомические, физиологические, психические черты в зависимости от пола являются важными в становлении гендерной идентичности, однако не всегда определяющими (гомосексуальность, транссексуальность).

Гендерные особенности – это те социально-психологические особенности личности, которые традиционно обусловлены половыми различиями. Но это именно социально-психологические, а не половые (анатомические, физиологические) различия. Сейчас проблема исследования гендерных различий сотрудников экстремального профиля представлена лишь отдельными исследованиями.

Обзор имеющейся литературы по теме позволяет сделать вывод, что качества, которые традиционно

приписывают к «женским», в экстремальной сфере деятельности, как правило, препятствуют адаптации к профессиональной деятельности. Так, И.В. Черныш в исследовании особенностей адаптации сотрудников-женщин к экстремальным условиям деятельности выделяет высокую чувствительность к воздействиям как фактор, влияющий на их дезадаптацию в сравнении с сотрудниками мужчинами [10]. Т.М. Харламова, исследуя феминность и маскулинность сотрудников исправительной колонии, приходит к выводу, что женщины с выраженными феминными чертами менее стрессоустойчивы, но при этом они в меньшей степени подвержены психосоматическим расстройствам [11].

В данной статье нами гендер рассматривается как характеристика половой принадлежности в качестве когнитивной категории, через которую путем формирования ассоциативной сети на основе пола воспринимается вся окружающая действительность и конструируется процесс познания и взаимодействия с этой действительностью. Основываясь на теоретических предпосылках и опыте предыдущих исследователей, для сравнительного анализа нами была выделена эмоционально-коммуникативная сфера как одна из интегральных как в адаптации к экстремальной профессиональной деятельности, так и к руководящей деятельности в анализе и сопоставлении личностных особенностей мужчин и женщин. Концептуально психодиагностическая и психокоррекционная работа базировалась на общем тезисе теорий самоактуализации, согласно которому доминирующим мотивом любого профессионального поведения и поведения вообще является наиболее полное выражение индивидуальных умений и способностей [12]. Более того, А. Маслоу [13] утверждал, что работающий человек может достичь самоактуализации, если на работе он использует свои способности для достижения позитивных целей, работа удовлетворяет его потребности и служит реализации таких ценностей, как поиск истины, уникальность, целостность, совершенство и независимость. Области удовлетворения этих потребностей являются различными для мужчин и женщин по социально-психологическому критерию.

В исследовании приняли участие 93 сотрудника ФСИН, из них 72 (77%) – сотрудники мужского пола, 21 (23%) – женского. Ассиметричность выборки по полу обусловлена кадровой спецификой профессиональной деятельности ФСИН. Возраст участников исследования от 27 до 52 лет (средний возраст 38,2 года). Все испытуемые на момент исследования занимали руководящие должности среднего и высшего звена.

Выбор психодиагностических методик осуществлялся в соответствии с целью исследования – изучить особенности эмоционально-коммуникативной сферы руководящего состава ФСИН по г. Томску в зависимости от половой принадлежности сотрудника.

Для изучения особенностей коммуникативной сферы сотрудников ФСИН были использованы методики:

1. Экспресс-оценка управленческого потенциала руководителя, авторы Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов (ОПР). Опросник предназначен для выявления степени развития управленческого потен-

циала, актуального уровня управленческих способностей, который дифференцируется в диапазонах – низкий, средний, высокий [14. С. 183].

2. Методика «Оценка коммуникативных и организаторских склонностей», авторы В.В. Синявский и Б.А. Федоришин (КОС). Методика предназначена для диагностики потенциальных возможностей людей в развитии их коммуникативных и организаторских способностей [15. С. 97].

3. Методика «Ориентационные стили профессионально-деятельностного общения», авторы Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов (СПДО), предназначена для определения доминирующего ориентационного стиля (ориентация на действие, на процесс, на людей или на перспективу, будущее) в профессионально-деятельностном общении [14. С. 203].

Для изучения эмоциональной сферы сотрудников ФСИН использовались методики:

1. «Определение психического выгорания» в адаптации А.А. Рукавишникова (ОПВ). Опросник направлен на интегральную диагностику психического «выгорания», включающую различные подструктуры личности: психоэмоциональное истощение, деперсонализация, профессиональная мотивация [Там же. С. 249].

2. «Стиль саморегуляции поведения», авторы В.И. Моросанова, Е.М. Коноз (ССП). Методика позволяет диагностировать степень развития осознанной

саморегуляции и ее индивидуальные профили, компонентами которых являются частные регуляторные процессы. Методика состоит из шести шкал, выделенных в соответствии с основными регуляторными процессами: планирование, моделирование, программирование, оценка результатов, гибкость, самостоятельность и единой шкалы общего уровня саморегуляции [16].

3. Методика «Личностная агрессивность и конфликтность», авторы Е.П. Ильин и П.А. Ковалев (ЛАК). Методика предназначена для выявления в качестве личностной характеристики склонности субъекта к конфликтности и агрессивности для определения дифференцированного уровня агрессивности по двум полюсам – позитивной и деструктивной агрессивности [14. С. 150].

Для обработки полученных данных применялись методы математической статистики: анализ средних, коэффициент достоверности различий по t-критерию (для мужской и женской выборки), факторный анализ. Расчеты проводились в программе STATISTICA 6.0.

В ходе выполнения эмпирического исследования (N = 93) были получены средние показатели по всем психологическим признакам (29), которые находились в пределах нормативных значений, определенных авторами и разработчиками методик (табл. 1).

Таблица 1

Средние значения по всем показателям (N = 93)

Методика	Показатель	Valid N	Mean	Min	Max	Std.Dev.
ЛАК	Вспыльчивость	91	3,23	0,00	10,00	2,21
	Напористость	91	3,80	1,00	8,00	1,66
	Обидчивость	91	1,88	0,00	7,00	1,56
	Неуступчивость	91	2,98	0,00	8,00	1,91
	Компромиссность	91	7,93	3,00	10,00	1,83
	Мстительность	91	2,68	0,00	11,00	1,89
	Нетерпимость к мнению других	91	2,30	0,00	6,00	1,69
	Подозрительность	91	2,87	0,00	9,00	1,82
	Позитивная агрессивность	91	6,77	1,00	15,00	3,07
	Негативная агрессивность	91	4,89	0,00	14,00	2,80
КОС	Конфликтность	91	15,92	5,00	27,00	4,44
	Коммуникативные склонности	93	14,96	4,00	20,00	3,18
ОПВ	Организаторские склонности	93	15,84	7,00	20,00	2,14
	Шкала психоэмоционального истощения	91	12,14	0,00	73,00	11,45
	Шкала личностного отдаления	91	13,49	0,00	44,00	8,34
	Шкала снижения профессиональной мотивации	91	20,20	3,00	39,00	9,07
	Индекс психического выгорания	91	45,80	3,00	131,00	25,11
СПДО	Ориентация на действие	93	13,86	9,00	18,00	1,76
	Ориентация на процесс	93	17,23	8,00	20,00	2,13
	Ориентация на людей	93	17,33	7,00	20,00	2,04
	Ориентация на перспективу	93	11,22	2,00	17,00	3,21
ОПР	Управленческий потенциал	93	13,28	5,00	20,00	3,00
ССП	Планирование	93	6,84	1,00	9,00	1,71
	Моделирование	93	7,75	3,00	9,00	2,40
	Программирование	93	7,03	3,00	12,00	1,43
	Оценка результатов	93	6,49	2,00	15,00	1,58
	Гибкость	93	7,44	2,00	15,00	1,87
	Самостоятельность	93	4,29	0,00	20,00	2,62
	Общий уровень саморегуляции	93	34,58	13,00	85,00	7,22

В табл. 1 представлен анализ средних показателей особенностей эмоциональной и коммуникативной сферы сотрудников. Учитывая нормативные значения используемых методик и опросников, можно выделить показатели, которые превышают среднюю норму, т.е.

являются выраженными: компромиссность (7,93±1,83), коммуникативные склонности (14,96±3,18), организаторские склонности (15,84±2,14), ориентация на действие (13,86±1,76), ориентация на процесс (17,23±2,13), ориентация на людей (17,33±2,04), моделирование

(7,75±2,4). Низкие показатели по шкалам с отрицательной смысловой нагрузкой интерпретируются как положительные характеристики эмоциональной и коммуникативной сфер сотрудников. К таким показателям со сниженными значениями в сравнении с нормативными были отнесены: вспыльчивость (3,23±2,21), напористость (3,80±1,66), обидчивость (1,88±1,56), неуступчивость (2,98±1,91), мстительность (2,68±1,89), нетерпимость к мнению других (2,30±1,69), подозрительность (2,87±1,82), шкала личностного отдаления (13,49±8,34), шкала психоэмоционального истощения (12,14±11,45), индекс психического выгорания (45,80±25,11). К отрицательным (нежелательным) характеристикам эмоциональной и

коммуникативной сферы сотрудников можно отнести низкие значения по шкале самостоятельность (4,29±2,62). Представленные в табл. 1 результаты свидетельствуют о преобладании в профиле сотрудников ФСИН благоприятных характеристик, которые необходимы для эффективного выполнения профессиональных обязанностей.

На следующем этапе исследования были выявлены различия содержательных характеристик эмоциональной и коммуникативной сфер сотрудников ФСИН – мужчин и женщин. Сравнение средних значений с использованием t-критерия Стьюдента в женской и мужской выборках позволил выделить достоверные различия по ряду показателей (табл. 2).

Таблица 2

Коэффициент достоверности различий по t-критерию (N = 93) в женской и мужской выборках

Показатель	Mean 0*	Mean 1**	t-value	df	p
Планирование	5,9	6,9	-2,1	73	0,04
Неуступчивость	2,3	3,5	-2,3	71	0,03
Компромиссность	8,7	7,6	2,2	71	0,03
Позитивная агрессивность	5,7	7,6	-2,5	71	0,02
Негативная агрессивность	3,7	5,3	-2,4	71	0,02

* Среднее значение показателей в женской выборке.

** Среднее значение показателей в мужской выборке.

Согласно данным, отраженным в табл. 2, в мужской выборке выше показатели по шкалам «планирование», «неуступчивость», «позитивная агрессивность» и «негативная агрессивность». В женской выборке оказался выше показатель только по шкале «компромиссность». То есть для мужчин более свойственно стремление к отстаиванию собственной позиции, лидерству в межличностных отношениях,

женщины, напротив, склонны к уступчивости и избеганию конфликтов.

Далее был проведен факторный анализ с вращением «varimax normalized» в женской и мужской выборках. В факторный анализ были включены 29 показателей, анализу подверглись показатели с нагрузками $\geq 0,5$. В результате факторного анализа в женской выборке было получено 7 факторов, описывающих 81% дисперсии (табл. 3).

Таблица 3

Факторная структура в выборке сотрудников-женщин

Методика	Показатель	Ф 1	Ф 2	Ф 3	Ф 4	Ф 5	Ф 6	Ф 7
ЛАК	Вспыльчивость	0,58	-0,41	0,00	0,44	0,08	0,21	0,20
	Напористость	-0,15	-0,32	-0,19	0,16	-0,83	-0,06	0,22
	Обидчивость	0,1	0,24	-0,15	0,84	-0,23	0,18	0,04
	Неуступчивость	0,54	0,38	0,24	0,16	0,04	0,57	0,26
	Компромиссность	-0,08	-0,13	-0,4	-0,28	-0,00	-0,49	-0,19
	Мстительность	0,2	0,18	0,17	0,18	0,10	0,20	0,7
	Нетерпимость к мнению других	0,1	0,23	0,8	0,10	0,22	-0,05	-0,13
	Подозрительность	0,3	-0,16	0,53	0,44	-0,08	-0,25	-0,10
	Позитивная агрессивность	0,3	0,02	0,02	0,26	-0,67	0,39	0,39
	Негативная агрессивность	0,19	0,10	0,82	0,21	0,30	0,12	-0,07
КОС	Конфликтность	0,5	-0,24	0,09	0,74	-0,09	-0,07	0,02
	Коммуникативные склонности	-0,35	0,17	-0,56	-0,05	0,00	-0,57	-0,28
ОПВ	Организаторские склонности	0,0	0,20	-0,64	0,32	0,09	0,01	-0,09
	Шкала психоэмоционального истощения	0,88	-0,20	0,05	0,17	0,04	0,25	0,03
	Шкала личностного отдаления	0,91	-0,13	0,06	0,18	-0,09	0,12	0,10
	Шкала снижения профессиональной мотивации	0,95	-0,10	0,05	0,04	-0,04	-0,14	0,15
	Индекс психического выгорания	0,95	-0,15	0,05	0,14	-0,03	0,08	0,09
СПДО	Ориентация на действие	-0,66	-0,07	-0,09	-0,06	0,22	0,34	-0,41
	Ориентация на процесс	-0,46	-0,25	-0,05	-0,30	0,66	-0,11	0,20
	Ориентация на людей	-0,26	0,06	0,25	0,02	0,07	-0,08	-0,85
	Ориентация на перспективу	-0,73	0,18	-0,34	0,21	-0,00	-0,17	-0,03
ОПР	Управленческий потенциал	0,06	0,13	-0,13	-0,03	-0,01	0,93	0,08
ССП	Планирование	0,00	0,09	0,16	0,13	0,87	0,11	0,20
	Моделирование	-0,5	0,73	-0,09	-0,14	0,01	-0,01	-0,18
	Программирование	-0,07	0,63	0,08	-0,10	0,26	0,05	0,36
	Оценка результатов	-0,08	0,66	-0,02	0,04	0,04	0,54	-0,15
	Гибкость	-0,41	0,69	-0,06	-0,35	-0,32	0,04	0,18
	Самостоятельность	-0,01	-0,35	0,25	0,83	0,07	0,05	0,14
	Общий уровень саморегуляции	-0,31	0,74	0,15	0,11	0,42	0,23	0,13

Expl.Var	6,48	3,4	2,99	3,16	2,99	2,76	2,27
Prp.Totl	0,22	0,12	0,10	0,11	0,10	0,09	0,07

В состав Фактора 1 (22%) вошли следующие показатели с положительными факторными нагрузками: вспыльчивость, неуступчивость, конфликтность, шкала психоэмоционального истощения, шкала личностного отдаления, шкала снижения профессиональной мотивации, индекс психического выгорания. С отрицательными – ориентация на действие, моделирование, ориентация на людей. Все показатели первого фактора характеризуют выгорание, поэтому он и был так назван – фактор «Эмоциональное выгорание».

В состав Фактора 2 (12%) вошли показатели только с положительными нагрузками: моделирование, программирование, оценка результатов, гибкость, общий уровень саморегуляции. В данный фактор вошли только позитивные показатели, которые отражают особенности саморегуляции, благодаря чему он получил название фактор «Продуктивность».

В состав Фактора 3 (10%) вошли показатели с положительными факторными нагрузками – негативная агрессивность, нетерпимость к мнению других, подозрительность; с отрицательными – коммуникативные и организаторские склонности. Показатели, пошедшие в третий фактор, относятся к коммуникативной сфере личности, по смыслу они отражают агрессивные характеристики процесса коммуникации, поэтому фактор и получил название «Агрессивное взаимодействие».

В состав Фактора 4 (11%) вошли показатели только с положительными нагрузками: обидчивость, конфликтность, самостоятельность. По своему содержанию фактор также отражает проблемы межличностного общения, направленные по своему содержанию на прерывание процесса взаимодействия, поэтому фактор был назван «Негативная аффертивность».

В состав Фактора 5 (10%) вошли показатели с положительными нагрузками: ориентация на процесс, планирование; с отрицательными: напористость, позитивная агрессивность. Отталкиваясь от содержания фактора, он был назван «Методичность».

В состав Фактора 6 (9%) вошли показатели с положительными нагрузками: неуступчивость, управленческий потенциал, оценка результатов; с отрицательными: коммуникативные склонности. Условно этот фактор можно обозначить как фактор «Авторитарность».

В состав Фактора 7 (9%) вошли показатели с положительными факторными нагрузками: мстительность; с отрицательными: ориентация на людей. Данный фактор получил название «Асоциальный».

В результате факторного анализа в мужской выборке было выделено 7 факторов, описывающих 76% дисперсии (табл. 4).

Таблица 4

Факторная структура в выборке сотрудников-мужчин

Методика	Показатель	Ф 1	Ф 2	Ф 3	Ф 4	Ф 5	Ф 6	Ф 7
ЛАК	Вспыльчивость	-0,58	0,45	0,01	0,21	-0,25	-0,00	0,018
	Напористость	0,02	0,74	0,19	0,19	0,33	0,13	0,05
	Обидчивость	-0,27	0,41	-0,31	0,51	0,06	-0,08	0,18
	Неуступчивость	0,01	0,84	0,00	-0,17	0,02	0,14	-0,15
	Компромиссность	-0,17	-0,31	-0,20	0,02	0,11	-0,32	0,63
	Мстительность	-0,12	0,53	-0,21	0,3	-0,29	0,18	-0,06
	Нетерпимость к мнению других	-0,22	0,28	0,04	-0,11	0,02	0,81	0,10
	Подозрительность	-0,01	0,05	0,04	0,91	-0,02	0,05	-0,03
	Позитивная агрессивность	0,02	0,91	0,10	-0,00	0,19	0,16	-0,06
	Негативная агрессивность	-0,18	0,52	-0,08	0,07	-0,10	0,71	0,01
КОС	Конфликтность	-0,47	0,24	-0,18	0,67	-0,05	-0,16	0,34
	Коммуникативные склонности	0,27	-0,13	0,29	-0,02	0,64	0,02	-0,36
ОПВ	Организаторские склонности	0,20	-0,04	0,19	-0,35	0,62	0,42	-0,01
	Шкала психоэмоционального истощения	-0,81	-0,24	-0,06	0,03	-0,03	0,17	0,16
СПДО	Шкала личностного отдаления	-0,93	-0,01	-0,05	0,09	-0,15	-0,00	0,14
	Шкала снижения профессиональной мотивации	-0,81	0,20	-0,12	0,08	-0,12	0,13	-0,19
ОПР	Индекс психического выгорания	-0,95	-0,00	-0,10	0,09	-0,17	0,04	0,03
	Ориентация на действие	0,07	0,12	-0,23	0,09	0,63	0,29	-0,01
ОПР	Ориентация на процесс	0,00	0,14	-0,42	-0,33	0,65	-0,23	0,14
	Ориентация на людей	0,21	-0,06	-0,46	-0,17	0,7	-0,21	0,05
ОПР	Ориентация на перспективу	0,16	0,22	0,05	0,05	0,74	-0,19	0,10
	Управленческий потенциал	0,17	0,24	-0,10	-0,52	0,15	0,05	-0,32
ССП	Планирование	0,18	0,04	-0,05	0,00	0,27	0,27	0,47
	Моделирование	0,00	0,00	0,93	0,06	-0,16	0,01	0,00
	Программирование	0,20	-0,00	0,67	-0,19	0,11	-0,39	0,08
	Оценка результатов	0,09	-0,06	0,81	-0,31	-0,18	-0,02	0,01
	Гибкость	0,24	0,12	0,71	0,08	0,38	-0,06	-0,18
	Самостоятельность	0,00	0,17	0,73	0,21	-0,09	0,39	0,10
Expl.Var	Общий уровень саморегуляции	0,12	0,04	-0,19	-0,20	0,14	-0,13	-0,69
Prp.Totl		0,15	0,12	0,14	0,09	0,12	0,08	0,06

В состав Фактора 1 (15%) вошли показатели только с отрицательными нагрузками: вспыльчивость,

шкала психоэмоционального истощения, шкала личностного отдаления, шкала снижения профессиональ-

ной мотивации, индекс психического выгорания. Основываясь на содержании, он получил название фактор «Эмоциональный комфорт».

В состав Фактора 2 (12%) вошли показатели только с положительными нагрузками: напористость, неуступчивость, мстительность, позитивная агрессивность, негативная агрессивность. Данный фактор получил название «Наступательная агрессивность».

В состав Фактора 3 (14%) вошли показатели только с положительными нагрузками: моделирование, программирование, оценка результатов, гибкость, самостоятельность. Данный фактор по своему содержанию практически соответствует Фактору 2 в женской выборке, поэтому был назван аналогично – фактор «Продуктивность».

В состав Фактора 4 (9%) вошли показатели с положительными нагрузками: обидчивость, подозрительность, конфликтность; с отрицательными – управленческий потенциал. Условно этот фактор можно обозначить как фактор «Паранояльность».

В состав Фактора 5 (12%) вошли показатели только с положительными нагрузками: коммуникативные склонности, организаторские склонности, ориентация на действие, ориентация на процесс, ориентация на людей, ориентация на перспективу. Пятый фактор образован показателями, которые можно отнести к управленческим компетенциям, поэтому фактор получил соответствующее название – «Управленческий потенциал».

В состав Фактора 6 (8%) вошли показатели только с положительными нагрузками: нетерпимость к мнению других, негативная агрессивность. Условно этот фактор можно обозначить как фактор «Конфликтность».

В состав Фактора 7 (6%) вошли показатели с положительными нагрузками: компромиссность; с отрицательными – общий уровень саморегуляции. Данный фактор получил название «Уход от конфликта».

Обсуждение результатов. На первом этапе статистической обработки был проведен анализ средних значений по всей выборке независимо от пола. Полученные данные отражают позитивную картину состояния эмоционально-коммуникативной сферы сотрудников выборки. Из всего набора показателей (29) были отмечены только низкие значения по шкале «самостоятельность». Факторный анализ в этом отношении оказался более информативным. В результате сравнительного анализа мужской и женской выборки были получены различия, позволившие выделить ряд проблемных зон, которые в общей выборке были уравнены за счет высоких показателей представителей противоположного пола.

Сравнительный анализ различий (с помощью t-критерия Стьюдента) позволил установить, что в мужской выборке более выражены показатели по шкале «планирование», которые указывают на более выраженную потребность представителей данной группы в осознанном планировании своей деятельности, при этом их планы отличаются большей реалистичностью, детализированностью, иерархичностью и устойчивостью. Также для мужской выборки в большей степени присущи неуступчивость и категорич-

ность в отстаивании своей позиции, более выраженная склонность захватывать инициативу и атаковать своего собеседника / оппонента. В женской выборке отчетливо выделяются более высокие показатели по шкале «компромиссность», что говорит о более выраженном стремлении женщин (по сравнению с мужчинами) к избеганию напряженности в отношениях и стремлению урегулировать разногласия. В целом сравнительный анализ значений в мужской и женской выборках позволяет заключить, что мужчинам более свойственна, чем женщинам, агрессивность независимо от ее полюса (негативная – позитивная).

Факторизация структуры эмоциональной и коммуникативной сфер сотрудников-мужчин и сотрудников-женщин позволила проследить взаимосвязи и выделить факторы личностных особенностей, которые способствуют или препятствуют самореализации сотрудников в профессиональной сфере. Выделенные факторы были условно разделены на 3 группы согласно их смысловой нагрузке и влиянию на профессиональную деятельность: положительные (благоприятные / желательные), отрицательные (неблагоприятные / нежелательные) и нейтральные.

В выборке женщин сотрудников ФСИН к положительным был отнесен фактор «Продуктивность» (12% дисперсии). Данный фактор отражает способность осознавать и просчитывать свои действия в соответствии с поставленной целью, адекватно оценивать результаты своей деятельности, быстро реагировать на непредвиденные ситуации, на пути в достижении поставленной цели и проводить своевременную коррекцию деятельности и поведения в ситуациях риска.

К отрицательным в выборке женщин были отнесены факторы «Эмоциональное выгорание», «Агрессивное взаимодействие», «Отгороженность», «Авторитарность» и «Асоциальный», в сумме выделенные факторы объясняют 52% дисперсии. Фактор «Эмоциональное выгорание» характеризуется наличием в эмоциональном профиле негативных эмоциональных проявлений (вспыльчивость, конфликтность), признаками эмоционального истощения (утомление, раздражительность), проявляющимся в коммуникативной сфере через снижение количества контактов, нетерпимость в ситуациях общения и негативизм по отношению к окружающим. Все это отражается на профессиональной мотивации и выполнении своих обязанностей в виде снижения продуктивности деятельности, интереса к работе, личной ответственности за профессиональные действия и общей самооценки себя как компетентного профессионала. Факторы «Агрессивное взаимодействие», «Отгороженность», «Асоциальный» по характеру вошедших в них показателей отражают проблемы в коммуникативной сфере. Так, фактор «Агрессивное взаимодействие» характеризуется трудностями в установлении контактов, выступлении перед аудиторией, проблемами с доверием, чрезмерной обидчивостью, неприятием чужого мнения, избеганием принятия самостоятельных решений. Фактор «Отгороженность» характеризуется сочетанием конфликтного общения и стремления к самостоятельной деятельности. Фактор «Асоциальный» характеризуется

снижением эмпатии, отсутствием стремления к сотрудничеству, равнодушием к потребностям другим, враждебностью, готовностью отомстить другому за причиненные обиды и неприятности.

К нейтральным в выборке женщин были отнесены факторы «Авторитарность» и «Методичность», суммарно объясняющие 19% дисперсии. Фактор «Авторитарность» характеризуется сформированностью критериев оценки результатов, умением прогнозировать возможные риски и предотвращать их, нацеленностью на результат. Однако сниженные коммуникативные способности свидетельствуют о том, что управленческий потенциал реализуется в основном в руководстве технологическими процессами, а не сотрудниками коллектива. Данный фактор нельзя однозначно интерпретировать как негативную тенденцию из-за наличия в составе фактора значимых положительных показателей для руководящей должности. Фактор «Методичность» характеризуется ориентированностью на систематичность, последовательность, тщательность в выполнении профессиональных обязанностей, умением ставить самостоятельные цели, которые отличаются реалистичностью, вниманием к деталям и умением расставлять оптимальные приоритеты в их достижении. Однако фактор также отражает сниженную способность отстаивать собственные интересы (свою точку зрения), неумение обеспечить «необходимую самозащиту». Сочетание таких особенностей может негативно сказаться на достижении поставленной цели, в случае если на пути ее достижения будут возникать преграды извне.

В мужской выборке к положительным были отнесены факторы «Эмоциональный комфорт», «Управленческий потенциал» и «Продуктивность», суммарно описывающие 41% дисперсии.

Фактор «Эмоциональный комфорт» характеризуется наличием эмоциональных, физических, энергетических ресурсов, которые способствуют эффективному взаимодействию с окружающими, умением вникать в их проблемы, оказывать необходимую поддержку, отражает продуктивность профессиональной деятельности, оптимизм и заинтересованность в работе.

Фактор «Управленческий потенциал» отражает такие профессиональные компетенции руководителя, как инициативность, решительность, ответственность, последовательность и планомерность действий, умение быстро ориентироваться в трудных ситуациях, способность принимать самостоятельные решения, отстаивать свою точку зрения и убеждать в ней окружающих.

Фактор «Продуктивность» отражает способность оперативно адаптироваться к изменению условий, осознавать их степень риска и корректировать систему саморегуляции для обеспечения успешного решения поставленных задач в непредвиденных условиях, самостоятельно планировать и организовывать работу, направленную на преодоление ситуаций риска. Данный фактор практически совпадает по своему содержанию с фактором «Продуктивность» в женской выборке. Однако в мужской выборке, в отличие от женской, в составе фактора присутствует показатель самостоятельности, а в женской – общий уровень саморегу-

ляции. Указанные отличительные характеристики свидетельствуют о том, что при решении возникших проблем для мужчин больше свойственно самостоятельно принимать решения, а женщины имеют большую способность регуляции собственного психоэмоционального состояния.

К отрицательным факторам в мужской выборке были отнесены факторы «Наступательная агрессивность», «Мнительность», «Конфликтность», «Уход от конфликта», суммарно описывающие 35% дисперсии.

Фактор «Наступательная агрессивность» характеризуется стремлением реализовать свои интересы, достигнуть собственных целей, пренебрегая мнением и желанием других. В данный фактор вошла как конструктивная агрессивность, определяемая авторами методики «Личностная агрессивность и конфликтность» Е.П. Ильиным и П.А. Ковалевым как позитивная, которая необходима для умения достигать цели, отстаивать свою точку в спорных ситуациях, так и деструктивная агрессивность – негативная, которая, напротив, препятствует решению актуальных задач и направлена на снижение психоэмоциональной энергии. Наличие в факторе только агрессивных тенденций, независимо от их полюса, отражает общую неблагоприятную картину, так как здесь отсутствует взаимосвязь с показателями, обеспечивающими оптимальное взаимодействие с коллективом.

Фактор «Паранояльность» сочетает в себе такие показатели, которые в совокупности отражают низкую психологическую способность к управленческой деятельности, показатели обидчивости, подозрительности и конфликтности во взаимодействии с коллективом, неспособность обеспечить продуктивный коммуникативный процесс.

Фактор «Конфликтность» отражает неумение эффективно взглянуть на ситуацию, отвергая любые точки зрения, несовпадающие с собственной, при этом эмоциональная реакция, попытки донести иное представление могут быть довольно агрессивными.

Фактор «Уход от конфликта» отражают стремление уступать в конфликтных ситуациях, принимать точку зрения другого в ущерб собственному психоэмоциональному состоянию.

Таким образом, результаты исследования свидетельствуют о том, что в мужской выборке преобладают факторы с позитивной направленностью, а в женской – с негативной. Факторы с негативной направленностью были отнесены к группе повышенного риска психологической дезадаптации, стрессогенности и выгорания. Наличие таких факторов доказывает необходимость психологического и психокоррекционного воздействия, направленного на развитие и оптимизацию эмоционально-коммуникативной сферы и коррекции профдеформации с учетом экстремального профиля деятельности. Факторы с нейтральной направленностью (свойственные только женской выборке) были отнесены к группе потенциального риска, с которой необходимо проводить профилактическую работу, направленную на оптимизацию тех ресурсов, которые необходимы для руководящей деятельности.

Так, в факторы «Авторитарность» и «Методичность» вошли положительные показатели, отражающие способность самостоятельно справляться с возникающими рисками в процессе деятельности, но при этом в факторах не присутствуют показатели, которые обеспечили бы эффективное взаимодействие с коллективом, поэтому они были отнесены к нейтральным. Следовательно, профилактическая работа, направленная на коррекцию коммуникативной сферы сотрудников-женщин, будет способствовать более продуктивному взаимодействию с коллегами, тем самым способствовать исполнению профессиональных обязанностей руководителя в полной мере.

Сегодняшний Ренессанс психолого-организационных исследований личности и ее трудового по-

ведения порождает, помимо всех прочих, серьезные методологические проблемы. Но очевидно одно: то время, когда специалисты в области организационной психологии и психологии труда считали личностные параметры и гендерные факторы альтернативными или слабопрогностическими, уже прошло, и представляемое исследование является робкой попыткой доказательства этого. Полученные в работе результаты дают основания для разработки дифференцированной модели (с учетом гендерных особенностей мужской и женской эмоционально-коммуникативной сферы) психологического сопровождения специалистов, работающих в экстремальных условиях.

ЛИТЕРАТУРА

1. Зубарев В.Л., Чирков А.М. Роль пенитенциарной стрессологии в психологическом сопровождении сотрудников исправительных учреждений и осужденных // *Вестник института: преступление, наказание, исправление*. 2013. № 1 (21). С. 42–48.
2. Васильев В.Л. Юридическая психология. 6-е изд. СПб.: Питер, 2009. 608 с.
3. Furnham A. *The psychology of behaviour at work: The Individual in the Organisation*. N. Y.: Published by Psychology Press, 2005.
4. Купцов И.И., Карпова Г.С. Модель профессиональной компетентности сотрудников ФСИН России // *Прикладная юридическая психология*. 2013. № 4. С. 20–31.
5. Возженикова О.С., Петрова А.С. Психологические проблемы развития управленческой компетентности руководителей органов внутренних дел // *Юридическая наука и правоохранительная практика*. 2014. № 1. С. 140–146.
6. Гриднева А.А. Психологическая безопасность сотрудников УИС в условиях истощающего организационного стресса // *Уголовно-исполнительная система: педагогика, психология и право: материалы Всерос. науч.-практ. конф. (Томск 15–16 апреля 2015 г.)* / под общ. ред. А.А. Вотинова. Томск: Графика, 2015. Вып. 3. С. 163–165.
7. Кобозев И.Ю. Оценка интенсивности профессионального стресса и его влияния на копинг-поведение и механизмы психологической защиты руководителей ОВД // *Психопедагогика в правоохранительных органах*. 2011. № 2. С. 45–49.
8. Бохан Т.Г., Залевский Г.В., Мещерякова Э.И. Гендерные и возрастные различия в копинг-стратегиях подростков и юношей Сибири // *Вестник Томского государственного университета*. 2005. № 286. С. 50–55.
9. *Women's Studies Encyclopedia*. N. Y., 1991.
10. Черныш И.В. Гендерные особенности адаптации к экстремальным условиям деятельности сотрудников пограничной службы ФСБ РФ: дис. ... канд. психол. наук. Ростов н/Д, 2007. 225 с.
11. Харламова Т.М. Взаимосвязь некоторых индивидуальных характеристик и гендерной принадлежности сотрудников исправительной колонии // *Современные наукоемкие технологии*. 2010. № 2. С. 125–126.
12. O'Brian G.E. *The psychology of work and unemployment*. Chichester, John Wiley, 1986.
13. Маслоу А. Мотивация и личность. 3-е изд. СПб.: Питер, 2009. 352 с.
14. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. 339 с.
15. Батаршев А.В. Диагностика способности к общению. СПб.: Питер, 2006. 176 с.
16. Моросанова В.И. Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ): руководство. М.: Когито-Центр, 2004. 44 с.

Статья представлена научной редакцией «Право» 31 декабря 2015 г.

COMPARATIVE ANALYSIS OF GENDER CHARACTERISTICS IN THE FIELD OF EMOTIONAL COMMUNICATION SKILLS OF THE PENITENTIARY SERVICE MANAGEMENT STAFF

Tomsk State University Journal, 2016, 403, 163–171. DOI: 10.17223/15617793/403/27

Meshcheryakova Emma I. Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation). E-mail: mei22@mail.ru

Larionova Anastasia V. Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation). E-mail: vktusur@mail.ru

Gorchakova Olesya Yu. Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation). E-mail: avendus@mail.ru

Gridneva Alyona A. Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation). E-mail: a_mia@ngs.ru

Keywords: personality; staff of the penitentiary service; managerial position; emotional communication skills; gender characteristics.

The paper concerns the interdisciplinary problem at the junction of legal, organizational, gender, personality psychology, and psychology of labour. It includes several aspects which are themselves separate subjects of research, for example, effects of professional activities on mental and psychological health of the Federal Penitentiary Service staff, psychological characteristics of a person in a managerial position, gender-based characteristics of professional development, etc. In order to identify the gender characteristics in the field of emotional communication skills of the Penitentiary Service management staff, the study was undertaken using the following methods: Rapid Evaluation of Management Potential (N.P. Fetiskin, V.V. Kozlov, G.M. Manuylov); Evaluation of Communication and Organizational Aptitudes (authors V.V. Sinyavsky and B.A. Fedorishin); Orientation Styles of Professional Communication (N.P. Fetiskin, V.V. Kozlov, G.M. Manuylov); Burnout Assessment adapted by A.A. Rukavishnikov; Personal Aggressiveness and Proneness to Conflict (E.P. Ilyin and P.A. Kovalev); Behavior Self-Regulation Style (V.I. Morosanova, E.M. Konoz). The study involved 93 employees of the Federal Penitentiary Service (Tomsk), including 72 (77 %) men and 21 (23 %) women aged 27 to 52. The comparative analysis of mean values for the female and male samples was carried out using Student's t-test. It revealed that men have higher values on the "planning", "pertinacity", "positive aggressiveness" and "negative aggressiveness" scales, while

women have higher values on the “ability to compromise” scale. The factor analysis shows that positive factors prevail in the male sample (41 % of the dispersion) as compared to the female sample (12 % of the dispersion). This suggests that it is necessary to develop a differentiated psychological support model for the staff and to enhance activities aimed at preventing and correcting psychological problems of female employees.

REFERENCES

1. Zubarev, V.L. & Chirkov, A.M. (2013) The role of penal stressology in psychological support for the penal institutions' staff and the convicts. *Vestnik instituta: prestuplenie, nakazanie, ispravlenie*. 1 (21). pp. 42–48. (In Russian).
2. Vasil'ev, V.L. (2009) *Yuridicheskaya psikhologiya* [Legal psychology]. 6th ed. St. Petersburg: Piter.
3. Furnham, A. (2005) *The psychology of behaviour at work: The Individual in the Organisation*. New York: Psychology Press.
4. Kuptsov, I.I. & Karpova, G.S. (2013) Model' professional'noy kompetentnosti sotrudnikov FSIN Rossii [Model of professional competence of employees of the Federal Penitentiary Service of Russia]. *Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya – Applied Legal Psychology Scientific Journal*. 4. pp. 20–31.
5. Vozzhenikova, O.S. & Petrova, A.S. (2014) Psikhologicheskie problemy razvitiya upravlencheskoy kompetentnosti rukovoditeley organov vnutrennikh del [Psychological problems of development of managerial competence of heads of law enforcement bodies]. *Yuridicheskaya nauka i pravookhranitel'naya praktika – Legal Science and Law Enforcement Practice*. 1. pp. 140–146.
6. Gridneva, A.A. (2015) [Psychological safety of correctional system employees under exhausting organizational stress]. *Ugolovno-ispolnitel'naya sistema: pedagogika, psikhologiya i pravo* [Correctional system: pedagogy, psychology and law]. Proceedings of the International Scientific-Practical Conference. Tomsk. 15–16 April 2015. Vol. 3. Tomsk: Grafika. pp. 163–165. (In Russian).
7. Kobozev, I.Yu. (2011) Otsenka intensivnosti professional'nogo stressa i ego vliyaniya na koping-povedenie i mekhanizmy psikhologicheskoy zashchity rukovoditeley OVD [Evaluation of occupational stress intensity and its impact on coping behavior and mechanisms of psychological protection of managers of internal affairs departments]. *Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh – Psycho-pedagogics in law enforcement agencies*. 2. pp. 45–49.
8. Bokhan, T.G., Zalevskiy, G.V. & Meshcheryakova, E.I. (2005) Gendernye i vozrastnye razlichiya v koping-strategiyakh podrostkov i yunoshey Sibiri [Gender and age differences in coping strategies of adolescents and youths in Siberia]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Tomsk State University Journal*. 286. pp. 50–55.
9. Tierney, H. (ed.) (1989–1991) *Women's Studies Encyclopedia*. New York: Greenwood Press.
10. Chernysh, I.V. (2007) *Gendernye osobennosti adaptatsii k ekstremal'nym usloviyam deyatel'nosti sotrudnikov pogranichnoy sluzhby FSB RF* [Gender features of adaptation to extreme work conditions of employees of the Russian Federal Border Guard Service]. Psychology Cand. Diss. Rostov-on-Don.
11. Kharlamova, T.M. (2010) Vzaimosvyaz' nekotorykh individual'nykh kharakteristik i gendernoy prinadlezhnosti sotrudnikov ispravitel'noy kolonii [Relations between individual characteristics and gender of employees of correctional institutions]. *Sovremennye naukoemkie tekhnologii – Modern high technologies*. 2. pp. 125–126.
12. O'Brian, G.E. (1986) *The psychology of work and unemployment*. Chichester: John Wiley.
13. Maslow, A. (2009) *Motivatsiya i lichnost'* [Motivation and Personality]. Translated from English. 3rd ed. St. Petersburg: Piter.
14. Fetitskin, N.P., Kozlov, V.V. & Manuylov, G.M. (2002) *Sotsial'no-psikhologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malykh grupp* [Socio-psychological diagnosis of personality and small groups development]. Moscow: Institute of Psychotherapy.
15. Batarshhev, A.V. (2006) *Diagnostika sposobnosti k obshcheniyu* [Diagnosis of the ability to communicate]. St. Petersburg: Piter.
16. Morosanova, V.I. (2004) *Oprosnik "Stil' samoregulyatsii povedeniya" (SSPM): rukovodstvo* [The Style of Behavior Self-Regulation questionnaire: a manual]. Moscow: Kogito-Tsentr.

Received: 31 December 2015