УДК 60

Иванова Майя Игоревна
Магистрант факультета педагогики и психологии
Московского педагогического государственного университета
г. Москва

ЛИЧНОСТНЫЕ ФАКТОРЫ КОНФЛИКТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Аннотация: *В работе описываются личностные факторы конфликтности руководителя.*

Ключевые слова: *конфликтность, личностные факторы, статистическая обработка.*

PERSONAL FACTORS OF CONFLICT OF THE HEAD

Annotation: *The paper describes the personal factors of conflict of the head.*

Key words: *conflictness, personal factors, statistical processing.*

Конфликт представляет собой разнообразное со всех точек зрения, выполняющее различный функционал, натуральный, имеющее в своем основании как социальные, так и психосоциальные мотивы психологическое явление. Конфликтная ситуация — это разнонаправленные идеологии оппонентов по какому-либо поводу, кроме того, это стремление к достижению противоположных целей, применение различного инструментария для их выполнения, несовпадение мыслей, желаний, образа жизни, взглядов и т.д.

Для анализа взаимосвязи стратегий поведения и личностных качеств в конфликте у руководителей проведено исследование проводилось на базе Департамента транспорта и развития дорожно-транспортной инфраструктуры города Москвы. В исследовании приняли участие руководители разных уровней

- 24 руководителя из которых 4 женщин и 20 мужчин в возрасте от 25 лет до 40 лет со стажем работы от 2 лет до 20 лет.

Главной целью работы было выявить, как влияют личностные качества на осознанный/неосознанный выбор руководителей определенной стратегии поведения при возникновении конфликтной ситуации.

Для решения цели были выделены следующие задачи:

1) исследовать структуру темперамента руководителей Департамента;

2) определить преобладающие типы поведения в конфликте у руководителей Департамента;

3) проанализировать характерность акцентуаций личности руководителей Департамента;

4) проанализировать образ субъекта о себе и идеальном "Я", вместе с тем изучить поведение субъекта в группе;

5) описать полученные данные, обработать и дать заключение.

Гипотеза – личностные особенности влияют на выбор стратегии поведения в конфликтной ситуации.

Для диагностики личностных факторов и стратегий поведения в конфликтной ситуации использовались следующие методики:

Для проведения эмпирического исследования использовались методики:

1) опросник структуры темперамента Русалова;

2) опросник К. Томаса;

3) опросник К. Леонгарда – Г. Шмишека;.

Для сведения результатов и их обсуждения проведен корреляционный анализ, который дал следующие выводы.

Таблица 1 – Взаимосвязь стратегии поведения и темперамента

	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
Эргичность	-0,277	0,217	0,26	-0,346	0,506
Социальная эргичность	0,176	-0,3	-0,043	0,36	-0,232
Пластичность	0,285	0,081	-0,059	-0,242	0,123
Социальная пластичность	0,028	-0,17	0,132	0,118	-0,041
Темп	-0,195	0,335	0,072	-0,097	-0,018
Социальный темп	0,379	0,216	0,174	-0,061	-0,018
Эмоциональность	0,159	-0,349	0,207	0,382	-0,505
Социальная эмоциональность	-0,025	-0,398	0,203	0,072	-0,3

Таким образом, из корреляционного анализа (таблица 1) между стратегией поведения в конфликтной ситуации и структурой темпераментом заметна взаимосвязь. Если в структуре темперамента преобладает эргичности то такой человек выбирает стратегию приспособление, так же существует и обратная связь: при низком уровне эмоциональности в темпераменте наиболее часто индивид в качестве базовой стратегии действий в конфликтной ситуации выбирает приспособление.

Таблица 2 – Взаимосвязь стратегии поведения и акцентуации личности

	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
Демонстративный	-0,126	-0,237	-0,115	0,478	-0,033
Застревающий	0,082	0,042	0,001	0,148	0,078
Педантичный	-0,196	0,411	-0,313	0,176	0,319
Возбудимый	0,185	-0,004	0,051	-0,257	-0,26
Гипертимный	-0,114	0,282	0,03	-0,093	-0,012
Дистимический	-0,412	0,073	0,214	-0,12	0,7
Боязливый	-0,003	0,103	0,32	-0,183	-0,029
Аффективно-экзальтированный	0,294	-0,132	-0,156	-0,185	0,431
Эмотивный	0,046	-0,03	0,041	0,318	-0,368
Циклотивный	0,32	-0,163	0,417	-0,152	-0,215

Таким образом, из корреляционного анализа (таблица 2) видно, что дистимический тип акцентуации, характерными признаками которого является общая подавленность, мнительность, замкнутость и неуверенность в конфликте выбирает стратегию приспособления, в тоже время пря низком уровне дистимии в характере тем чаще в качестве базисной стратегии используется соперничество (обратная связь в корреляционном анализе). Педантичный тип акцентуации выбирает сотрудничество, а демонстративный тип выбирает стратегию избегание, что зачастую характеризуется боязнью потерять авторитет в проигрышной ситуации. И последних два типа акцентуации аффективно-экзальтированный и циклотивный выбирают соответственно стратегию приспособление и компромисс.

Важен когнитивный аспект исследования проблемы конфликтности. Когнитивный подход рассматривает конфликт как влияние, когнитивной и субъективной составляющей человека на определение реакции и поведение

Основными методами разрешения конфликтов или, как их еще называют, стратегий взаимодействия в конфликтном поведении являются: сотрудничество, компромисс, принуждение, бегство, адаптация.

Изучение научной литературы о психологическом фоне конфликтных взаимодействий показывает, что существует личная склонность к конфликтам. Конфликт может быть описан как человек, который в силу индивидуальных психологических характеристик вызывает большое количество негативных или деструктивных конфликтов, а также склонен участвовать в конфликтах, которые вызывают другие.

Ситуация разочарования также может быть конфликтом. Способность человека преодолевать влияние негативных факторов является одной из предпосылок обновления и реализации потенциала его личности. Поэтому вопрос разочарования и определения условий для его преодоления становится особенно актуальным.

По результатам проведенного исследования, включающего 4 методики и корреляционный анализ можно сделать вывод, что испытуемые выбирают

стратегию компромисс, на втором месте находится сотрудничество, на третье место делят стратегия избегание и приспособление и последние соперничество.

Важно отметить, что самый оптимальный стиль поведения в конфликтной ситуации считается сотрудничество, так как у нас оно на втором месте, то предполагается для старых сотрудников на работе проводить различные тренинги по улучшению межличностного взаимодействия. А при приеме новых сотрудников на работу отбирать людей уже с этой стратегией поведения, которые обладают набором качеств, которые соответствуют данной стратегии поведения.

Литература:

1. Анкудинов И.И. Объективные и субъективные конфликты в организациях // Гуманитарные научные исследования. 2015. № 12 URL: http://human.snauka.ru/2015/12/13609 (дата обращения: 26.09.2019)
2. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. Учебник. СПб.: Питер. 2019 - 528 с.
3. Рыбакова Н.Н. Способы разрешения конфликтов в организации в современных условиях // Молодой ученый. — 2017. — №45. — С. 201-204. — URL https://moluch.ru/archive/179/46373/ (дата обращения: 04.11.2019).
4. Светлов, В.А. Введение в единую теорию анализа и разрешения конфликтов / В.А. Светлов. - М.: Либроком, 2013. - 304 с.
5. Статистика: теория и практика в Excel: учебное / В. С. Лялин, И. Г. Зверева, Н. Г. Никифорова. – Москва: Финансы и статистика: Инфра–М, 2016. – 446с.
6. Тимченко А.А. Рекомендации по управлению конфликтами в организации / А.А. Тимченко [Текст] // Форум молодых ученых. — 2018. — № 12-4 (28). С. 80-87.