

К ПРОБЛЕМЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ВЛИЯНИЯ ХАРАКТЕРОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ НА ВЫБОР СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ В СИТУАЦИИ КОНФЛИКТОВ

© А.Ю. Евсеева*, О.В. Пуляевская*

*Иркутский национальный исследовательский технический университет,
664074, Россия, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 83.

В статье показаны результаты исследования характерологических черт личности и особенности выбора стратегий поведения в ситуации конфликта. На основе данных эмпирического исследования представлена корреляционная зависимость стратегий поведения в конфликте у мужчин и женщин с различным психологическим профилем личности в трудовом коллективе.

Ключевые слова: личность, поведение, конфликтные ситуации.

ON THE ISSUE OF STUDY OF INFLUENCE OF PERSONALITY TRAITS ON THE CHOICE OF BEHAVIOUR STRATEGY IN CONFLICT SITUATIONS

A.Yu. Evseeva*, O.V. Pulyaevskaya*

*Irkutsk National Research Technical University
83 Lermontov Str., Irkutsk, Russia, 664074

The article presents the results of the study of a personality's traits and peculiarities of choice of behavior strategy in the conflict situation. The correlation dependence of conflict behavior strategies of males and females with different psychological profile at work is represented in the light of empirical evidences.

Keywords: personality, behavior, conflict situations

В последние несколько десятилетий отечественная и зарубежная наука все чаще придает особое значение вопросам изучения конфликтных ситуаций и способам их преодоления, а сама проблема конфликта наделяется новым социально-психологическим, психолого-педагогическим, нравственно-этическим звучанием. Современным акцентам в исследованиях способов преодоления конфликтных ситуаций уделяется все более значительное внимание в логике изучения их онтогенеза.

В рамках сложившихся традиционных подходов в таких направлениях науки, как отечественная и зарубежная общая психология, психология развития, социальная психология, ученые, определяя концептуальные позиции в стратегии и тактике вопросов изучения конфликтных ситуаций и способов их преодоления, предлагают выход на анализ их содержания и механизмов с позиции современных реалий. При этом многими исследователями акцентируется внимание на особенностях поведения той или иной личности в конфликтной ситуации.

Существует большое количество исследований научного, научно-

популярного, популярного характера в рамках проблемы причин выбора поведения личности в конфликте. На указанную тему ежегодно выходит в свет большое число публикаций и диссертаций, что является прямым указанием на следующее: количество конфликтов в обыденной жизни имеет тенденцию к увеличению. По причине обострения проблемы необходимо сменить особенности обыденных представлений о природе конфликта, способах участия в нем и его возможных исходов: необходимо глубже познать внутренний мир человека, чтобы иметь возможность взглянуть на конфликт глазами участника.

В процессе изучения проблемы поведения человека в конфликте затрагивается проблема применения психологии личности и психологии индивидуальных различий к проблематике межличностного конфликта. Спецификой пересечения указанных областей психологии являются различия в поведении участников конфликта: человек строит свое поведение с разными людьми по-разному: так, с одними оппонентами им используется стратегия избегания конфликта, с другими – осуществляется поиск компромисса, к третьим – просто приспособ-

сабливается. Таким образом, проблему исследования можно определить как несоответствие базовых подходов при изучении межличностных конфликтов современными направлениями психологических исследований личности, а также дефицитом количества эмпирических исследований таких категорий, как сущностные детерминанты конфликтного взаимодействия, внутриличностные факторы выбора стратегий поведения оппонентов в межличностных конфликтах.

У исследователя Р. Дарендорфа конфликт – это «комплекс структурно-произведенных отношений противоположности нормы и ожидания, института и группы». Отечественная психологическая наука конфликт характеризует в качестве высшей стадии развития противоречий в системе отношений, в которую входят люди, социальные группы, социальные институты, общество в целом. Противостояние указанных участников системы усиливается наличием противоположных тенденций и интересов социальных общностей и индивидов [1].

Все указанные определения носят социальный характер, соответственно, конфликт является неким социальным феноменом. Синтез вышеприведенных определений позволяет вывести обобщенное понятие: конфликт можно определить в качестве противоборства общественных субъектов, имеющих цель реализовать свои противоречивые интересы, позиции, ценности и взгляды.

Нельзя не отметить, что во всех вышеприведенных определениях конфликт базируется на противоречиях или на борьбе противоположностей. Одна из причин конфликта – это противоположность интересов. Подобное толкование указанной категории предпочитают отечественные авторы, но такие взгляды встречаются и в работах зарубежных авторов. Так, сторонниками функционалистской модели отмечено, что конфликты можно привести в гармоничное состояние за счет взаимовлияния и удовлетворения интересов и потребностей конфликтующих групп. Интересы при этом сопряжены с такими понятиями, как ценности, цели, ориентации. Американским политологом Д. Аптером отмечается, что основной вопрос в рамках анализа конфликтов заключается в трансформации конфликта

ценностей в конфликт интересов [1].

Некоторыми авторами определяется конфликт только через противоположность целей. Непременным его признаком является наличие осознанности противоположности интересов, ценностей, целей. Это отмечают и зарубежные, и отечественные авторы. Известным философом М. Руткевичем отмечено, что в суть определения конфликта, как противостояния между людьми, должно быть обязательно внесено указание на осознанный характер противоречия интересов [2].

Общественный конфликт и его осознание предполагает, прежде всего, необходимость выяснить сущность социального противоречия, являющегося его основой. Социальное противоречие является общественным отношением, сторонами которого являются определенные социальные субъекты и другие элементы социальной системы. Оно обычно основано на разнообразных противоположных взаимосвязях и взаимодействии элементов системы. Проявление части взаимосвязей происходит в форме субъектных отношений с учетом фактора сознательного противоборства, другие проявляются, как взаимодействие человеческих действий и отношений, которые опредмечены и объективированы. Таковыми, например, считаются социальные институты. Тем не менее, любое социальное противоречие является объектно-субъектным отношением и обладает и объективной, и субъективной стороной.

Обобщая все выше представленное, конфликт можно определить так: конфликт выступает в качестве процесса взаимодействия между людьми (или элементами внутренней структуры личности) и выражается в противоборстве сторон, нацеленных на достижение своих целей и интересов.

Основные функции конфликта связаны с его влиянием на противоречие, породившее конфликт: они определяют настроение, особенности взаимоотношений, эффективности индивидуальной деятельности оппонентов; эффективности совместной деятельности группы, взаимоотношение в группе, а также особенности внешней микро - и макросреды и пр.

В число объективных причин конфликтов может входить комплекс таких об-

стоятельств социального взаимодействия людей, которые вызывают столкновение как интересов, так и мнений, установок. За счет объективных причин создается обычно предконфликтная обстановка или ситуация.

Субъективные причины конфликтов имеют в основе такие индивидуально-психологические особенности оппонентов, которые приводят к выбору именно конфликтного, а не какого-то иного способа разрешить объективное противоречие.

Нельзя жестко разделить объективные и субъективные причины конфликтов, также неправомерным будет их противопоставление. Это связано с тем, что в основе чисто субъективной причины конфликта может находиться фактор объективный и независимый от человека. Также в природе не бывает конфликтов, которые не были бы обусловлены объективными и субъективными факторами.

Социально-психологические причины конфликтов – это комплекс возможных значительных потерь и фактов искажения информации в процессе организации межличностного общения, а также несбалансированность ролевого поведения при взаимодействии двух людей. Сюда относят и непонимание людьми следующего: обсуждение проблемы, особенно если она достаточно сложная, позиции могут не совпадать не по причине действительного расхождения во взглядах на одно и то же, а по причине разных подходов у сторон к решаемой проблеме. Также влияние имеют различные способы оценки результатов деятельности и личности друг друга.

Личностные причины конфликтов заключены в том, что отсутствует психологическая устойчивость к отрицательному воздействию на психику стрессовых факторов социального взаимодействия (иначе говоря – конфликтоустойчивость) [3].

Таким образом, единое определение понятия «конфликт» отсутствует. Сторонниками различных теорий он определяется, исходя из собственных суждений. Все определения конфликта обладают социальной подоплекой и конфликт можно считать социальным феноменом. Также конфликт чаще всего связан с противоречием или одним из его моментов, которым является борьба противоположностей. Обоб-

щенно под конфликтом понимают качество взаимодействия между людьми (или элементами внутренней структуры личности), проявляющееся в противоборстве сторон ради достижения своих интересов и целей. Функции конфликта связаны с влиянием конфликта на внешнюю среду и собственные подсистемы. Возникновение и развитие обусловлено действием объективных, организационно-управленческих, социально-психологических или личностных причин [3].

Общее заблуждение о представлении конфликта в качестве столкновения или борьбы, обусловленной либо структурными элементами общества, либо человеком, не дает возможности точно определить способы ликвидации конфликта: если его принять, то сложным становится локализация или разрешение, тогда как в действительности конфликт можно разрешить, установив согласованные связи. Поэтому конфликт, как постоянное изменение положения индивида и в то же время постоянное его сохранение, в основном и главным служит отражением содержательной стороны указанного положения. Следовательно, имеется связь неконфликтного, согласованного взаимодействия и устойчивого положения индивида или группы. При конфликтном взаимодействии происходит постоянное его изменение, разрешение и созидание одновременно. Соответственно, конфликт является способом рассогласованного взаимодействия субъектов в состоянии нацеленности на борьбу за изменение и сохранение положения в объединении [4].

Конфликт должен восприниматься в качестве вполне нормального общественного явления, свойства социальных систем, процесса и способа взаимодействия людей. Дисгармония, противоречия, конфликты являются постоянными и неизбежными составными частями общественного развития. Конфликт является осознанным явлением и обдуманном действием.

Так, Дж. Фон Нейманом и О. Моргенштейном конфликт определяется в качестве взаимодействие двух объектов, которые обладают несовместимыми целями и способами достижения этих целей. Такими объектами, по мысли авторов, можно считать людей, отдельные группы, армию, мо-

нополии, классы, социальные институты и др., чья деятельность имеет целью постановку или решение задач организации и управления, прогнозирование и принятие решений, а также планирование целенаправленных действий [5].

Конфликтное взаимодействие определяют модели развития конфликтного взаимодействия и стратегии поведения. Так, А.Я. Анцуповым и С.В. Баклановским в работах осуществлена опора на модель, автором которой является Н.В. Гришина.

Модель Н.В.Гришиной свидетельствует о том, что развитие конфликтного взаимодействия оппонентов происходит с учетом ситуационного контекста, основанного на общем кооперативном или конкурентном характере взаимодействия сторон, условия протекания конфликта, наличии «третьих сил», а также прежнем опыте взаимодействия сторон и пр. [6].

За счет сформировавшихся установок начинают определяться параметры взаимодействия сторон. Характеристики указанных параметров имеют прямую связь с целевыми компонентами решения возникших противоречий, которые конфликтующими сторонами определены в сложившейся ситуации. Это влияет на различия в восприятии друг друга каждым из участников конфликта. В ряде случаев цель оппонентов по конфликтной ситуации – стремиться прийти к обоюдному взаимопониманию. В других ситуациях цель – просто решить проблему, устранить ее причины, и здесь вовсе не обязательно понимать друг друга или искать согласие. В третьем варианте возможно возникновение соперничества [6].

Предмет разногласий может выступить как достаточно устойчивая составляющая конфликтной ситуации, однако объем разногласий способен изменяться с учетом характера взаимоотношений с партнером.

Учитывая восприятие противостоящей стороны, происходит взаимодействие и осуществляется отбор средств воздействия, используемых участниками конфликта относительно друг друга. Их реализация происходит в конкретных типах взаимодействия:

- Сотрудничестве – типе взаимодействия в конфликтной ситуации, когда у

его участников возникает стремление разрешить возникшие между ними противоречия с ориентацией на сохранение позитивных отношений и опираясь на них в процессе взаимодействия;

- кооперации – типе взаимодействия, когда у участников есть стремление разрешить возникшее противоречие независимо от фактора взаимоотношений между ними с опорой на формальные возможности решения противоречий;

- конкуренции – типе взаимодействия в конфликтной ситуации, когда у участников конфликта есть стремление не разрешить существующие между ними противоречия, а «победить» над противоположной стороной при помощи средств, используемых при борьбе с противником [6].

При помощи классического подхода К. Томаса и Р. Киллмена выделяются основные стратегии поведения. С.М. Емельяновым данная модель была усовершенствована. Он дополнил ее измерением ценности межличностных отношений. Также здесь основой модели является ориентация участников конфликта на собственные интересы и интересы противоположной стороны.

Качественную характеристику избираемого поведения – оценку интересов в конфликте – можно соотнести с количественными параметрами, среди которых выделяют низкий, средний, высокий уровни направленности на интересы.

Анализируя конфликты на основе рассматриваемых моделей, необходимо помнить, что уровень направленности на собственные интересы или интересы соперника определяется тремя обстоятельствами:

- содержанием предмета конфликта;
- ценностями межличностных отношений;
- индивидуально-психологическими особенностями личности [7].

Ценности межличностных отношений для оппонентов принадлежит особое место в оценке моделей и стратегий поведения в конфликте. Так, если комплекс межличностных отношений (партнерства, товарищества, дружбы, любви и пр.) не

представляет ценности, то оппонент в конфликте будет отличаться деструктивным поведением и занимать крайние позиции в стратегии (принуждение, борьба и др.).

Исследовательская работа по изучению влияния психологических особенностей личности на выбор стратегии поведения в ситуации конфликтов проводилась в ЗАО «Компания ТрансТелеком» «МакрорегионБайкал».

Всего в исследовании приняли участие 40 человек, из них 20 мужчин и 20 женщин.

В качестве психодиагностических методик были использованы:

1. Тест-опросник К. Томаса на поведение в конфликтной ситуации.

2. Тест-опросник Г. Шмишека, К. Леонгарда. Методика акцентуации характера и темперамента личности.

3. Методика «Личностная агрессивность и конфликтность».

Проведем интерпретацию результатов эмпирического исследования с последующим ее анализом.

1. Тест-опросник К. Томаса на поведение в конфликтной ситуации.

Проанализируем полученные данные. В соответствии с результатами можно сказать, что стратегию соперничества выбирают 10 % мужчин и 20 % женщин. Соответственно, они стремятся добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому. Стратегия приспособления свойственная 5 % мужчин и 20 % женщин, они приносят в жертву собственные интересы ради интересов другого человека. Стратегию компромисса используют 35 % мужчин и 15 % женщин, они способны найти решение конфликта без ущерба для сторон. Стратегия избегания отмечена у 30 % женщин и у 30 % мужчин, для данного типа характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей. Стратегию сотрудничества используют 20 % мужчин и 10 % женщин, это корпоративный тип, когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон. Соответственно, можно сказать, что у женщин преобладает соперничество и избегание конфликта, а у мужчин – компромисс и также избегание конфликта.

Позитивная агрессивность преобладает у мужчин: у них показатель составил 55 %. У женщин аналогичный показатель составил 15 %. Однако показатель негативной агрессивности у женщин выше: он составил 55% против 20 % у мужчин. Общий показатель конфликтности выше у женщин: он составил 30 %, а у мужчин показатель равен 25 %. Соответственно, в целом, конфликтность в коллективе невысока, она не достигает 50 %.

2. Анализ исследования по тесту-опроснику Г. Шмишека, К. Леонгарда.

Рассмотрим полученные данные. Демонстративный тип отмечен у 25 % женщин и у 15 % мужчин. Характеризуется повышенной способностью к вытеснению, демонстративностью поведения, живостью, подвижностью, легкостью в установлении контактов. Склонен к фантазерству, лживости и притворству, направленным на приукрашивание своей персоны, авантюризму, артистизму, к позерству. Им движет стремление к лидерству, потребность в признании, жажда постоянного внимания к своей персоне, жажда власти, похвалы; перспектива быть незамеченным отягощает его. Он демонстрирует высокую приспособляемость к людям, эмоциональную лабильность (легкую смену настроений) при отсутствии действительно глубоких чувств, склонность к интригам (при внешней мягкости манеры общения).

Застревающий тип отмечен только у 10 % мужчин. Его характеризует умеренная общительность, занудливость, склонность к нравоучениям, неразговорчивость. Часто страдает от мнимой несправедливости по отношению к нему. В связи с этим проявляет настороженность и недоверчивость по отношению к людям, чувствителен к обидам и огорчениям, уязвим, подозрителен, отличается мстительностью, долго переживает происшедшее, не способен "легко отходить" от обид. Для него характерна заносчивость, часто выступает инициатором конфликтов. Самонадеянность, жесткость установок и взглядов, сильно развитое честолюбие нередко приводят к настойчивому утверждению своих интересов, которые он отстаивает с особой энергичностью.

Педантичный тип отмечен у 5 % мужчин и 10 % женщин. Характеризуется ригидностью, инертностью психических процес-

сов, труден на подъем, долго переживает травмирующие события. В конфликты вступает редко, выступая скорее пассивной, чем активной стороной. В то же время очень сильно реагирует на любое проявление нарушения порядка. На службе ведет себя как бюрократ, предъявляя окружающим много формальных требований. Пунктуален, аккуратен, особое внимание уделяет чистоте и порядку, скрупулезен, добросовестен, склонен жестко следовать плану, в выполнении действий нетороплив, усидчив, ориентирован на высокое качество работы и особую аккуратность, склонен к частым самопроверкам, сомнениям в правильности выполненной работы, брюзжанию, формализму. С охотой уступает лидерство другим людям.

Возбудимый тип отмечен как у 5 % женщин, так и у 5 % мужчин. Недостаточная управляемость, ослабление контроля над влечениями и побуждениями сочетаются у людей такого типа с властью физиологических влечений. Ему характерна повышенная импульсивность, инстинктивность, грубость, занудство, угрюмость, гневливость, склонность к хамству и брани, к трениям и конфликтам, в которых сам и является активной, провоцирующей стороной. Раздражителен, вспыльчив, часто меняет место работы, неуживчив в коллективе.

Гипертимический тип отмечен у 20 % мужчин и 10 % женщин. Людей этого типа отличает большая подвижность, общительность, болтливость, выраженность жестов, мимики, пантомимики, чрезмерная самостоятельность, склонность к озорству, недостаток чувства дистанции в отношениях с другими. Часто спонтанно отклоняются от первоначальной темы в разговоре. Везде вносят много шума, любят компании сверстников, стремятся ими командовать. Они почти всегда имеют очень хорошее настроение, самочувствие, высокий жизненный тонус, нередко цветущий вид, неплохой аппетит, здоровый сон, склонность к чревоугодию и иным радостям жизни.

Дистимический тип отмечен у 5 % мужчин и 5 % женщин. Люди этого типа отличаются серьезностью, даже подавленностью настроения, медлительностью, слабостью волевых усилий. Для них характерны пессимистическое отношение к будущему, заниженная самооценка, а также низ-

кая контактность, немногословность в беседе, даже молчаливость.

Тревожный тип отмечен у 5 % мужчин и 15 % у женщин. Людям данного типа свойственны низкая контактность, минорное настроение, робость, пугливость, неуверенность в себе. Дети тревожного типа часто боятся темноты, животных, страшатся оставаться одни. Они сторонятся шумных и бойких сверстников, не любят чрезмерно шумных игр, испытывают чувство робости и застенчивости, тяжело переживают контрольные, экзамены, проверки. Часто стесняются отвечать перед классом. Охотно подчиняются опеке старших, нотации взрослых могут вызвать у них угрызения совести, чувство вины, слезы, отчаяние. У них рано формируется чувство долга, ответственности, высокие моральные и этические требования.

Циклотимный тип не отмечен ни у одного опрошиваемого. Характеризуется сменой гипертимных и дистимных состояний. Им свойственны частые периодические изменения настроения, а также зависимость от внешних событий. Радостные вызывают у них картины гипертимии: жажда деятельности, повышенная говорливость, скачка идей; печальные – подавленность, замедленность реакций и мышления, так же часто меняется их манера общения с окружающими людьми. Экзальтированный тип отмечен у 20 % мужчин и 25 % женщин. Яркая черта этого типа – способность восторгаться, восхищаться, а также – улыбчивость, ощущение счастья, радости, наслаждения. Эти чувства у них могут часто возникать по причине, которая у других не вызывает большого подъема, они легко приходят в восторг от радостных событий и в полное отчаяние – от печальных. Им свойственна высокая контактность, словоохотливость, любчивость. Такие люди часто спорят, но не доводят дела до открытых конфликтов. В конфликтных ситуациях они бывают как активной, так и пассивной стороной. Они привязаны к друзьям и близким, альтруистичны, имеют чувство сострадания, хороший вкус, проявляют яркость и искренность чувств. Могут быть паникерами, подвержены сиюминутным настроениям, порывисты, легко переходят от состояния восторга к состоянию печали, обладают лабильностью психики.

Эмотивный тип отмечен у 15 % мужчин и 5 % женщин. Этот тип родственен экзальтированному, но проявления его не столь бурны. Для них характерны эмоциональность, чувствительность, тревожность, болтливость, боязливость, глубокие реакции в области тонких чувств. Наиболее сильно выраженная черта – гуманность, сопереживание другим людям или животным, отзывчивость, мягкосердечность, сострадание. Они впечатлительны, слезливы, любые жизненные события воспринимают серьезнее, чем другие люди.

Таким образом, в анализируемом коллективе преобладают у мужчин гипертимический, демонстративный, экзальтированный и эмотивный типы, а у женщин – демонстративный, тревожный и экзальтированный типы.

Анализ по методике «Личностная агрессивность и конфликтность».

Рассмотрим полученные данные. Так, позитивная агрессивность преобладает у мужчин: у них показатель составил 55%. У женщин аналогичный показатель 15%. Однако показатель негативной агрессивности

у женщин выше: он составил 55 % против 20 % у мужчин. Общий показатель конфликтности выше у женщин: он составил 30 %, а у мужчин показатель равен 25 %. Соответственно, в целом, конфликтность в коллективе невысока, она не достигает 50 %.

Высокую конфликтность у женщин подтверждают ранее сделанные выводы по преобладанию среди них экзальтированного и демонстративного типа личности. Мужчины, у которых преобладает гипертимический тип, все же показывают более низкую конфликтность, чем женщины. Кроме того, у мужчин, в связи с особенностями личностных характеристик, обоснованных выше, преобладает позитивная агрессивность, тогда как у женщин такая агрессивность негативная. Следовательно, можно отметить, что личностные особенности влияют на стратегию поведения в конфликте, и гипотеза исследования подтвердилась.

Выводы: исследование показало, что у женщин преобладает соперничество и избегание конфликта, а у мужчин – компромисс и также избегание конфликта.

Библиографический список

1. Зайченко Н.У. Конфликт в контексте развития субъекта // Мир психологии, 2012. № 2. С. 152–163.
2. Лурия А.Р. Природа человеческих конфликтов: Объективное изучение дезорганизации поведения человека / под общей ред. В.И. Белопольского. М.: Когито-Центр, 2002. 527 с.
3. Зайцев А.К. Социальный конфликт на предприятии. Калуга: КИСИ, 2003.

Евсеева Анна Юрьевна, студентка кафедры психологии, e-mail: ania.anuta@mail.ru

Пуляевская Ольга Владимировна, кандидат психологических наук, доцент, заведующая кафедрой психологии, e-mail: pulyayevsk@mail.ru

4. Александрова Е.В. Социально-трудовые конфликты: пути разрешения. М.: ИНИОН, 2003.
5. Гительмахер Р.Б. Конфликт: социально-психологический аспект. Иваново: ИГУ, 1995.
6. Аллаhverдова О.В. и др. Конфликтология. СПб.: Лань, 2004.
7. Дмитриев А.В. Конфликтология. М.: Гардарика, 2010.

Evseeva Anna Yuryevna, a student of Psychology Department, e-mail: ania.anuta@mail.ru

Pulyaevskaya Olga Vladimirovna, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Head of Psychology Department, e-mail: pulyayevsk@mail.ru