﻿Психология.

**Ксенофонтова Юлия Антоновна**

**КОНФЛИКТНОЕ ПОВЕДЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В КОНТЕКСТЕ ЛОКУСА КОНТРОЛЯ В КОММЕРЧЕСКИХ КОМПАНИЯХ**

**CONFLICT BEHAVIOR OF A PERSON IN THE CONTEXT OF THE LOCUS OF CONTROL IN COMMERCIAL COMPANIES**

***Аннотация. В статье рассматривается проблема взаимосвязи локуса контроля и поведения личности. Автор статьи экспериментально подтверждает утверждение, что локус контроля, являясь устойчивой характеристикой личности, имеет влияние на выбор стратегии поведения в конфликтах***

***Abstract. The article considers the problem of the relationship of the locus of control and personality behavior. The author of the article experimentally confirms the assertion that the locus of control, being a stable characteristic ofpersonality, influences the choice of strategy of behavior in conflicts***

***Ключевые слова: локус контроля, конфликтное поведение, профессиональная деятельность, стратегия поведения, ответственность за свою деятельность, регулятор конфликтного взаимодействия, удовлетворенность трудом.***

***Key words: locus of control, conflict behavior, professional activity, behavior strategy, responsibility for one's activity, regulator of conflict interaction, job satisfaction***.

Развитие ответственности непрерывно связано с формированием автономности личности и обеспечением свободы принятия решения. Случаи поощрения инициативы, личной свободы в работе бывают, но это больше исключение, чем правило. В деятельности сотрудника межмуниципального отдела Министерства внутренних дел контроль своих действий и действий граждан, с которыми он работает, необходим. Поэтому развитие ответственности нужно для успеха в его профессиональной деятельности.

Проблема изучения личности человека, которая возникла в практической деятельности человека, является одной из актуальных. Дж. Роттер, в процессе работы над концепцией поведения человека в обществе, сделал вывод, что каждый человек воспринимает события, которые происходят в его жизни по- разному. Некоторые думают, что они несут ответственность за свою жизнь, другие верят, что их жизнь контролирует судьба. Ответственность – это основное звено в Я-концепции взрослого человека.

Профессиональная деятельность относится к числу основных сфер для реализации зрелой личности, обнаруживает уровень ее достижений, профессионализма, предопределяет перспективы ее развития. Позитивные эмоции - радость, удовлетворение собой, значимые достижения и успех в профессии - увеличивают притязания личности и ее амбициозность. Отсутствие подобных результатов в профессиональной деятельности в период становления личности указывает на переживание неудачи, трансформации жизненных приоритетов, потерю смысла жизни. Этому сопутствует набор отрицательных эмоциональных переживаний, которые могут привести к стагнации в профессиональном и личностном развитии.

В ноябре 2022 года мы проводили исследование для подтверждения следующих гипотез:

1. Руководителям компаний/отделов свойственен интернальный локус контроля, в выборе стратегии конфликтности они больше отдают предпочтение сотрудничеству, соперничеству.

2. Сотрудникам компаний свойственен экстернальный тип локуса контроля, в выборе стратегии конфликтности они больше отдают предпочтение приспособлению, компромиссу, избеганию.

В исследовании принимал и участи е 100 испытуемых: 50 руководителей из которых 25 женщин и 25 мужчин и 50 рядовых сотрудников из которых 25 женщин и 25 мужчин, работающих на оптовом производстве в Москве, Московской области, Новгороде и Краснодарском крае от двух лет. Возраст испытуемых: 25-51 го д.

Испытуемые, принимавшие участи е в исследовании, находятся на должностях сотрудников и руководителей одной компании разных подразделений. Все сталкиваются с конфликтными ситуациями на работе. Иногда здоровый конфликт идет на пользу, приводит к дискуссиям и открывает новые способы решения проблем. Но есть ситуации, когда конфликты негативно влияют на производительность и вовлеченность, что в целом плохо отражается на работе команды и эффективности всей компании. Конфликты на рабочем месте негативно влияют на отношения в коллективе, продуктивность, отнимают время и силы, которые можно потратить на более важные дела.

Если сотрудники вовлечены в конфликт, они, как правило, теряют концентрацию и плохо сосредоточены на работе. Они вкладывают всю свою энергию в борьбу друг с другом, и в результате цели организации остаются вне приоритетов.

Являясь субъектом экономических отношений, современный руководитель оказывается в центре пересечения всех типов отношений, складывающихся в организации. С одной стороны, он испытывает на себе влияние объективных экономических условий, что требует от него проявления еще большей предприимчивости, деловой активности. С другой стороны, являясь субъектом постоянно изменяющихся условий, руководитель сам проявляет активность при выборе им как той или иной индивидуальной стратегии поведения, так и средств достижения цели.

В данном исследовании мы предполагаем, что руководителям и рядовым сотрудникам с разным уровнем локуса контроля конфликтности присущи свои особенности в выборе стратегии конфликтного поведения, что и определяет специфику их конфликтного поведения.

Наше эмпирическое исследование состоит из двух методик, первая из которых нацелена на выявление локуса контроля респондентов - Тест Дж. Роттера.

Исходя из данных нашего исследования в контексте выявления локуса контроля, можно сказать, что у руководителей компаний выявлено 70% испытуемых с интернальным типом локуса контроля и у 30% выявлен экстернальный тип. Когда в случае рядовых сотрудников интернальным типом обладает 22% испытуемых, а экстернальным 78%.

Исходя из данных нашего исследования в контексте выявления стратегий поведения в конфликте, можно сказать, что у руководителей компаний выявлена склонность к напористым стратегиям поведения в конфликтах, таких как соперничество 36 % и сотрудничество 32 %, в то время как стратегии кооперации менее выражены приспособление отмечено у 10%, избегание у 8% и компромисс у 14% испытуемых

В случае рядовых сотрудников выявлено обратное, сотрудники больше склоны к кооперативным стратегиям поведения в конфликтах, таких как приспособление - 24 %, избегание - 28% и компромисс - 30%. В то время как стратегии напористости выявлены у 10% - соперничество и у 8% - сотрудничество

Имея эти данные, мы можем заполнить таблицу сопряженности для руководителей (Таблица 1):

*Таблица 1 «Сопряжённость типа локуса контроля и стратегии поведения в конфликте у руководителей»*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Руководит.** | **Стратегии поведения в конфликте** | | | | | Σ |
| **Сопер.** | **Компр.** | **Присп.** | **Избег.** | **Сотруд.** |
| Экстерналы | 0% | 33% | 20% | 27% | 20% | 100% |
| Интерналы | 49% | 4% | 6% | 3% | 39% | 100% |
| Σ | 49% | 37% | 26% | 30% | 59% | 200% |

Как видно из таблицы: каждая строка соответствует группе испытуемых, с определенным субъективным контрольным фактора, каждый столбец, в свою очередь, обозначает частоту применения той или иной стратегии поведения в конфликтной ситуации в группе.

Для оценки достоверности различий по методу хи-квадрата Пирсона (критерий соответствия, коэффициент согласия) анализируется различия между реальной существующими частотами в группах (Observed) и рассчитываемыми по формуле ожидаемыми «гипотетическими» частотами, которые соответствуют распределению хи-квадрат.

Критическое значение хи-квадрат (для d.f.=4 p=0,05) = 9,40

Критическое значение хи-квадрат (для d.f.=4 p=0,01) = 13,28

Хи-квадрат эмпиричексое = 104,59

Сравним полученное значение хи-квадрата с критическим значением (для степени свободы 4, и уровнем значимости 0,05)

Полученная величина хи-квадрат попала в зону значимости - есть статистически значимые различия в распределении выбираемых стратегий поведения в конфликте в группах интерналов и экстерналов.

Далее повторяем те же самые расчеты для двух групп у рядовых сотрудников

*Таблица 2 «Сопряжённость типа локуса контроля и стратегии поведения в конфликте у рядовых сотрудников»*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Руководит.** | **Стратегии поведения в конфликте** | | | | | Σ |
| **Сопер.** | **Компр.** | **Присп.** | **Избег.** | **Сотруд.** |
| Экстерналы | 0% | 33% | 20% | 27% | 20% | 100% |
| Интерналы | 49% | 4% | 6% | 3% | 39% | 100% |
| Σ | 49% | 37% | 26% | 30% | 59% | 200% |

Критическое значение хи-квадрат (для d.f.=4 p=0,05) = 9,40

Критическое значение хи-квадрат (для d.f.=4 p=0,01) = 13,28

Хи-квадрат эмпиричексое = 104,59

Сравним полученное значение хи-квадрата с критическим значением (для степени свободы 4, и уровнем значимости 0,05)

Полученная величина хи-квадрат попала в зону значимости - есть статистически значимые различия в распределении выбираемых стратегий поведения в конфликте в группах интерналов и экстерналов.

В дальнейшем мы провели эмпирическое изучение нашего исследования, и можно сказать что , выдвинутая в начале исследования гипотеза о том, что руководителям компаний/отделов свойственен интернальный локус контроля, в выборе стратегии конфликтности они больше отдают предпочтение сотрудничеству, соперничеству, а сотрудникам компаний свойственен экстернальный тип локуса контроля, в выборе стратегии конфликтности они больше отдают предпочтение приспособлению, компромиссу, избеганию – подтвердилась.

Результаты данного исследования подтвердили его актуальность и необходимость дальнейшего изучения этой темы. В связи с этим планируется проведение дополнительного исследования и работы, с учётом выявленных областей развития.

Список литературы

1. Абрамова, Е. Ю. Конфликты в управленческой деятельности и их роль в развитии профессионала. – Ярославль: ФГБОУ ВПО «Ярославский гос. педагогический университет им. К. Д. Ушинского», 2013. – 91 с.
2. Айтов Н.А. Работники хорошие и плохие. М., 1983.(3)
3. Большаков, А. Г. Организационно-корпоративные конфликты. –Казань: Казанский ун-т, 2013. – 112 с
4. Даринская, В. М. Управление конфликтами. – Воронеж, 2011. – 52 c
5. Кернберг, О. Ф. Конфликт, лидерство, идеология в группах и организациях / пер. с англ. С. Комарова. – М.: Класс, 2015. – 419 с
6. Козлов, А. С. Конфликтология социальных групп и организаций / А. С. Козлов, Е. В. Левина, П. А. Эстрова. – М.: URSS ЛЕНАНД, 2015. – 263 с.
7. Конфликтология: учебное пособие / С.И. Беленцов; Т.Ю. Копылова; Юго-Зап. гос. ун-т. Курск, 2014. – 185 с.
8. Лефевр В.А. Конфликтующие структуры. 2-е изд. М., 1973.
9. Муздыбаев К. Психология ответственности / Под ред. В.Е. Семенова. Л., 1983.
10. Семенов В.Е. Типология российских менталитетов и имманентная идеология России // Социальная психология в трудах отечественных психологов. СПб., 2000 (Серия «Хрестоматия по психологии»),
11. Тихонов А.В. Социология управления. 2-е изд., доп. и перераб. М., 2007.
12. Уткин, Э.А. Конфликтология. Теория и практика / Э.А. Уткин. – М.: Ассоциация авторов и писателей «ТАНДЕМ», ЭКСМОС, 2016. – 272 c.
13. Ядов В.А. Социологическое исследование: методология, программы, методы. М., 1987.(216)