

## Особенности представления о конфликте у работников организаций с разным типом организационных культур

Научный руководитель – Базаров Тахир Юсупович

*Курмелева Анастасия Игоревна*

*Студент (специалист)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Кафедра психологии личности, Москва, Россия

*E-mail: miss.siringa@gmail.com*

Изучение роли культуры в становлении психики человека имеет крепкий базис как в России, так и за рубежом. В рамках российской психологии культурно-исторический подход заложил основы изучения социальной психологии человека как неразрывно связанной с культурой общества [4]. В настоящей работе мы остановились на исследовании культуры, разворачивающейся в определенном сообществе - организации, а из всего многообразия психического проявления человека выбрали особенности конфликтного взаимодействия [5]. Ключевым вопросом работы стало выявление особенностей представления о конфликте у работников организаций с разным типом организационных культур.

Первый этап исследования состоял из опросных методик, выполнявшихся дистанционно. В рамках данного этапа была выдвинута гипотеза о связи стратегии поведения человека в конфликте и воспринимаемой организационной культуры работников организаций.

К прохождению исследования привлекались испытуемые обоих полов старше 18 лет с рабочим стажем не менее 3 лет. Испытуемым (20 человек) предлагались следующие опросники: «Стратегии поведения в конфликте» К. Томаса, «Опросник предпочтения типа организационной культуры» Т.Ю. Базарова [1; 2]. Методика К. Томаса позволяет выявить, в какой степени в репертуаре человека представлены следующие стратегии поведения в конфликте: соперничество, сотрудничество, избегание, уступка, поиска компромисса [3]. Методика Т.Ю. Базарова направлена на выявление предпочитаемого типа организационной культуры: бюрократический, предпринимательский, органический или партиципативный тип культуры организации [2].

Данные исследования обрабатывались статистическим анализом в программе SPSS Statistic 22. Использовались методы корреляционного анализа (коэффициент корреляции Спирмена), факторного и регрессионного анализа.

Были получены следующие результаты.

1. Связь между стратегией поведения человека в конфликте и воспринимаемой организационной культурой работников разных организаций есть.

2. Данная связь проявилась только для партиципативной организационной культуры и стратегии сотрудничества, причем это отрицательная связь ( $\rho=-0,72$ ;  $p<0,01$ ).

3. Есть существенный вклад предпочтения партиципативной организационной культуры в выбор стратегии на сотрудничество в конфликте (скорр. R-квадрат=0,48;  $p<0,01$ ).

4. Восприятие конфликта испытуемыми объясняется четырьмя факторами:

1) Сотрудничество без партиципативной ориентации («Сотрудничество» (полож. знач.), «Партиципативная ОК» (отриц. знач.));

2) Избегание без компромисса («Избегание» (полож. знач.), «Компромисс» (отриц. знач.));

3) Приспособление без соперничества («Приспособление» (полож. знач.), «Соперничество» (отриц. знач.));

4) Ценности органической культуры без бюрократии («Органическая ОК» (положит. знач.), «Бюрократическая ОК» (отрицат. знач)).

Таким образом, основная гипотеза исследования подтвердилась, однако значимая связь была выявлена только для партиципативной организационной культуры и стратегии соперничества, причем связь эта отрицательная. Можно предположить, что ценности партиципативной организационной культуры (открытые дискуссии, постоянное совершенствование, оригинальность и изобретательность и др.) для испытуемых связаны с большей ориентацией на индивидуальную работу, чем на сотрудничество. Нельзя сказать, что противоположностью сотрудничеству является соперничество, поскольку данная стратегия присутствует в методиках и не показала значимый результат. Тогда не-сотрудничеством можно назвать индивидуализм (учет в первую очередь своих интересов и желаний; ощущение опоры в себе, а не в другом; ориентация на успех своими силами). Предпочтение партиципативной организационной культуры предполагает ориентацию на стратегию индивидуализма в конфликтном взаимодействии.

Второй этап исследования предполагает проведение количественно-качественного анализа с применением метода контент-анализа. Испытуемым будет предложено принять участие в полуструктурированном интервью, которое анализируется с помощью контент-анализа. В основу категориальной сетки будут положены методики и результаты первого этапа исследования. Задачей второго этапа будет уточнение гипотезы и углубление качественного анализа. Ключевой вопрос, таким образом, будет заключаться в выявлении именно особенностей восприятия конфликтного взаимодействия для людей с разной предпочитаемой и существующей организационной культурой.

#### Источники и литература

- 1) Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 591 с.
- 2) Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика: учебник для бакалавров. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 381 с.
- 3) Гришина Н.В. Психология конфликта. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 544 с.
- 4) Пузырей А. А. Культурно историческая теория Л. С. Выготского и современная психология. М., 1986
- 5) Шаталова Н. И. и др. Организационная культура: учебник. – 2006.