

**Исследование взаимосвязи типа организационной культуры на стратегии
конфликтного взаимодействия в коллективе**

Научный руководитель – Терещенко Элеонора Владимировна

Ильченко Ангелина Николаевна

Студент (бакалавр)

Северо-Кавказский федеральный университет, Социально-психологический факультет,
Кафедра психологии, Ставрополь, Россия
E-mail: asdilchenko7@gmail.com

Обычно организационная культура формируется и устанавливается руководителями организации, соответствует приоритетам и подкрепляется субкультурой избранного руководства. Центральным элементом организационной культуры является иерархия, определяющая ее структуру.

В основе организаций лежит ограниченный набор представлений (самыми распространенными из них являются представления о власти и профессионализме), а также принятие специфических организационных мер для противодействия другим представлениям (например, представлению о соборности). Реальные группы, которые заполняют организационную пирамиду снизу, разрабатывают и формируют собственные субкультуры, которые могут не совпадать (по крайней мере, из-за индивидуальных и субъективных особенностей). Человек живет в социуме, и каждый раз сталкивается с конфликтным взаимодействием в коллективах. И каждому из нас важно найти коллектив, в котором будет комфортно взаимодействовать и работать.

Целью данной работы является выявление взаимосвязи между типом организационной культуры и ведущей стратегией поведения сотрудников в конфликтном взаимодействии в рамках коллектива.

В работе использовались данные **методы исследования:**

- Тест для определения типа организационной культуры организации (типология Ч. Ханди);
- Методика Томаса - Килманна на выявление ведущего поведения в конфликтной ситуации;
- Статистические методы математического анализа (количественные) – Метод ранговой корреляции Спирмена.

Результаты:

По результат корреляционного анализа Спирмена, выявлены значимые взаимосвязи в коллективе «ГБОУ «ПсиЦентр»» между следующими параметрами:

- между типом организационной культуры (культура задачи) и сотрудничеством - Такая организационная культура обеспечивает высокий уровень лояльности персонала и стимулирования их к активности в поиске профессиональной информации. Поэтому и сотрудник в свою очередь так же относится к коллективу. Он позволяет разрешить конфликт, не отказываясь от своих реальных целей, но и прислушавшись к другому мнению.
- между культурой личности и компромиссом – поскольку функция данного типа организации состоит не в достижении ее собственных целей, а обеспечения или содействия в достижении целей составляющих ее членов, постольку власть и контроль в них носят координирующий характер.

По результат корреляционного анализа Спирмена, выявлены значимые взаимосвязи в коллективе ООО «СпецАвтоСтрой» между следующими параметрами:

- между культурой власти и уклонением – чем чаще сотрудника заставляют подчиняться нормам и правилам поведения, принятым в обществе и определенной культуре, вкладывая в его душу заповеди морали, тем чаще сотрудники прибегают к уклонению от спорных вопросов, способных перетечь в конфликт. Со временем подобная идеология переходит и на внутренние структуры, и может перерасти в борьбу сотрудников за влияние на руководителя и за его внимание.

- между культурой роли и приспособлением – такой тип культуры дает защищенность, возможность стать компетентным специалистом, поощряется исполнительность. Сотрудники ориентируются на чувство безопасности и предсказуемость и, тогда сотрудник склонен изменять свою позицию, перестраивать поведение, сглаживать противоречия в ущерб своим интересам.

Таким образом исследование смогло доказать, что те сотрудники, в чьих коллективах преобладает более демократичный тип организационной культуры (культура личности и культура задачи), используют более конструктивные стратегии поведения в конфликте, нежели сотрудники, в чьих коллективах преобладает тоталитарный тип организационной культуры (культура роли и культура власти). Сотрудники данного коллектива чаще выбирают деструктивные стратегии поведения в конфликтной ситуации из-за чего может ухудшаться психологический климат в коллективе.

Источники и литература

- 1) Андреев, В.И. Конфликтология. Искусство споров, ведение переговоров, разрешение конфликтов/ В.И. Андреев/. М.: Просвещение. – 1995. – 138с.
- 2) Андреева Е. Л. Изменение подходов к понятию «организация» на современном этапе // Известия Уральского государственного университета. – 2004. – № 29. – С. 30-37.
- 3) Андреева И.В., Спивак В.А. Организационное поведение. - СПб.: Издательский дом «Нева», 2003. - 224 с.
- 4) Анцупов, А.Я., Шипилов, А.И. Конфликтология: Учебник для вузов/ А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов/. М.: ЮНИТИ. – 1999. – 551с
- 5) Белинская, А.Б. Социальные технологии урегулирования конфликтов: Учеб. пособие/ А.Б.Белинская/. М.: Прометей. – 2000. – 212с.
- 6) Белов В.И. Конфликты и культура их разрешения. – М.: РГУ, 2003. – 78 с.
- 7) Волков Б.С., Волкова Н.В. Конфликтология. - М.: Академический проект, 2005. – 522 с.
- 8) Гришина Н.В. Психология конфликта. - С.-Пб.: ПИТЕР, 2000. - 456 с.
- 9) Донцов, А.И., Полозова Т.А. Проблемы конфликта в западной социальной психологии // Психологический журнал, 3980/. – т.1 №6. – С119- 133.
- 10) Зиммель Г. Конфликт современной культуры. Избранное. Т. 1. Философия культуры. - М.: Юристъ, 1996. – 462 с.
- 11) Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломандина Т.О. Организационное поведение: Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2001. - 220 с.
- 12) Козер Л. Функции социального конфликта. - М.: Идея-пресс, 2000. – 174 с.
- 13) Лютенс Ф. Организационное поведение / Пер. с англ. 7-го изд. - М.: ИНФРА-М, 1999. - 243 с.
- 14) Некрасова Н.А. Типы руководителей - стили управления / Сост. Н.А. Некрасов. - Новосибирск: ВО «Наука», Сибирская издательская фирма, 1992. - 129 с.

- 15) Первышева, Е.В. Межличностные конфликты как фактор социализации. Дис. канд. психол. Наук/ Е.В. Первышева/. М.: Просвещение. – 1989. – 45с.
- 16) Ревякина Е.Н. статья «Межличностные отношения в организованном коллективе. Конфликты, факторы их появления, особенности и способы разрешения»- Москва: «Наука»// 2009.
- 17) Родин О. Концепция организационной культуры: происхождение и сущность // Менеджмент. - № 7. – 1998. – М.: Школа Бизнеса МГУ, ТОО «Барма». С. 70.
- 18) Соловьева М.Н. статья «Влияние организационной культуры на разрешение конфликтов внутри организации» - журнал: «Экономика и управление. Анализ тенденций развития», 2013.
- 19) Спивак В.А. Корпоративная культура: теория и практика. — С- Пб.: Питер, 2001 – 263 с.
- 20) Хасан Б.И. Конструктивная психология конфликта. – М.: НОТА- М, 2005. – 248 с.
- 21) Шейн Э. Организационная культура и лидерство. — С-Пб.: Питер, 2002 — 336 с.
- 22) Шорохов Ю.И., Глушков А.В., Мамагулашвили Д.И. Организационное поведение: Учеб. пособие для студентов экономических факультетов. - М.: ПЕР СЭ, 2000. - 128 с.