

ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ XXI СТОЛЕТИЯ

ТОМ 2

Ярославль
2001

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ДИСТАНЦИЯ КАК КРИТЕРИЙ ГИБКОСТИ ОТНОШЕНИЯ К СОБЛЮДЕНИЮ ПРАВСТВЕННЫХ НОРМ <i>Купрейченко А.Б. (Москва)</i>	85
ПЕРСПЕКТИВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ МЕЖЛИЧНОСТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В СИСТЕМЕ "РУКОВОДСТВО-ПОДЧИНЕ- НИЕ" <i>Кустова А.В.</i>	88
МУЗЫКОТЕРАПИЯ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ ГЛУХИХ ДЕТЕЙ <i>Ларикова Т.И., Шадрина Л.А. (Пермь)</i>	90
ОПЫТ РЕАБИЛИТАЦИИ ВЕТЕРАНОВ ЧЕЧЕНСКОЙ ВОЙНЫ <i>Ларикова Т.И., Шадрина Л.А., Шумихина О.А. (Пермь)</i>	92
ГУМАНИТАРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ: ПОСТРОЕНИЕ СМЫСЛА <i>Лебединская Н.А., Сидоркин Ю.М., Шемелина О.С. (Новосибирск)</i>	95
КУРСКАЯ НАУЧНАЯ ШКОЛА СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕС- КОЙ ПСИХОЛОГИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ <i>Лебедчук П.В. (Курск)</i>	98
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕ- ЛЕЙ-МУЖЧИН И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ-ЖЕНЩИН <i>Левкович В.П. (Москва)</i>	101
НОВЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕН- ЦИАЛА СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ <i>Левкович Л.Ю. (Москва)</i>	103
ВЛИЯНИЕ ВНУТРИЛИЧНОСТНОГО КОНФЛИКТА НА ОСО- БЕННОСТИ МЕЖЛИЧНОСТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ <i>Леонов Н.И. (Ижевск)</i>	106
ПРОЦЕСС ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ: ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТА- ЦИИ И ГОТОВНОСТЬ К РИСКУ <i>Львов В.М. (Тверь)</i>	110

ности руководителя, гибкости в общении и легкости в установлении новых социальных контактов.

В исследовании также была выявлена взаимосвязь особенностей ситуаций управленческой практики с предпочтением руководителем различных форм власти. Так, в ситуациях, в которых работа руководителя осложняется действием определенных объективных причин (дефицита информации, необходимой руководителю для формирования целостной картины ситуации; лимита времени, препятствующего качественному выполнению работы руководителем; высокой степенью личной ответственности руководителя за работу его подразделения), руководители предпочитают использовать власть, основанную на вознаграждении, санкциях и экспертную власть.

Таким образом, гибкость руководителя во взаимодействии с подчиненными может быть весьма эффективным критерием оценки управленческого потенциала и успешности управленческой деятельности в процедурах аттестации и отбора руководящих кадров.

ВЛИЯНИЕ ВНУТРИЛИЧНОСТНОГО КОНФЛИКТА НА ОСОБЕННОСТИ МЕЖЛИЧНОСТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Леонов Н.И. (Ижевск)

В конфликтологии сегодня пристальное внимание уделяется поиску механизмов перехода внутриличностных конфликтов в межличностные.

В своем исследовании мы исходили из того, что уровень внутриличностного конфликта определяет специфику протекания межличностного взаимодействия. Более того, мы предполагаем, что разрешение внутриличностного конфликта в ситуации межличностного взаимодействия может быть обуславливать конструктивное или деструктивное развитие межличностных отношений, что проявляется в определенном типе реакции во фрустрирующей ситуации и локусом контроля личности в определенной жизненной сфере.

В качестве испытуемых выступили сотрудники муниципальных учреждений, деятельность которых связана с приемом людей по разрешению их проблем. Выборка была разделена на 3 группы: с низкой, высокой и средней степенью внутриличностных конфликтов.

Первую группу отличает то, что для человека ценно, уже достигнуто или находится в зоне легкой досягаемости, а мотивация достижения несколько снижена ввиду некоторых незначимых ценностей, к которым человек не проявляет интереса.

Вторую группу отличает то, что для человека ценно, не может быть достигнуто, либо в силу определенных особенностей объективной реальности, либо в силу субъективных особенностей самого человека.

Третью группу отличает то, что существует некий баланс, между значимыми или незначимыми ценностями и возможностью или желанием достичь определенной цели.

Далее, для проверки нашей гипотезы о взаимосвязи внутриличностного конфликта (на основе степени внутриличностного конфликта) и особенностями межличностных отношений, был использован метод корреляционного анализа, и были построены корреляционные плеяды.

Группа № 1, с невысокой внутриличностной конфликтностью.

Неконфликтность (3) при межличностном взаимодействии связана со стратегией *приспособления* ($r = 660$) (8), т.е. их отличает конгруэнтность в общении с окружающими, принятие норм, позиций группы, хорошей адаптацией в выбранной группе, самим человеком, не проявляя стремления занять лидирующее положение. Неконфликтность, также обусловлена высоким *контролем в области достижений* ($r=742$) (19), т.е. такие люди считают, что они ответственны за то, что с ними происходит. Следовательно, такие люди сами выбирают определенный стиль взаимоотношений с отдельными людьми. Все достижения они приписывают своим собственным усилиям. Поэтому это говорит о том, что у них нейтральная тенденция конфликтности и поиску виноватых. Конфликт в *области достижений* (19) разрешается конструктивным для них способом, т.к. берут ответственность на себя, для них важны *межличностные отношения* ($r=743$) (23). Конфликт, может возникнуть в ситуации, когда они ориентированы на достижение собственных интересов, т.е. *иммунитивная реакция с фиксацией на удовлетворении потребности* (17), но выбранная ими ведущая стратегия поведения – *приспособление* (8), снижает их агрессивность, что обуславливает их выжидательную позицию во фрустрирующей ситуации ($r=685$) (17).

В группе № 2, люди, с высокой степенью внутриличностного конфликта.

Межличностное взаимодействие проявляется в стратегиях поведения, как *соперничество* ($r=836$) (4), что может рассматриваться, как защитная функция поведения, т.к. в основе ее лежит самозащита личности, что подтверждается коэффициентом корреляции *импунитивной реакции с фиксацией на самозащиту* ($r=603$) (16). Конфликтующие, такие люди защищают свой образ “Я”, созданный ими и охраняемый от посягательств извне. Следовательно, можно также предположить, что такие люди испытывают высокий уровень внутренней тревожности при контактах с окружающими, постоянно ждущих, что на них будет совершено “нападение”. Поэтому, внешняя наблюдаемость *конфликтов* (2), которая проявляется в *соперничестве* (4), конкуренции должна пониматься как отражение внутренней рассогласованности. Исходя из наблюдения, мы акцентируем внимание на жизненных проявлениях их поведения в семье, на работе и для всех них характерно наличие внутриличностного конфликта в семейной сфере, что также предполагает о внутренней дисгармонии, проявляющейся в семейных отношениях.

В группе № 3, со средней внутриличностной конфликтностью.

Такой группе, характерна внутренняя сбалансированность, что отражается в том, что *конфликт* (2), который ситуативно проявляется, успешно разрешается в умении найти *компромисс* ($r=902$) (6), умении проанализировать ситуацию, предвосхищать свое поведение, и занять выжидательную позицию, что говорит о наличии *импунитивной реакции с фиксацией на удовлетворение потребности* ($r=931$) (17). Так же, с другой стороны при стратегии поведения как компромисс обуславливается *интрапунитивной реакцией с фиксацией на удовлетворение потребности* ($=-883$) (14), что говорит о ситуации, когда человек берет часть ответственности на себя и ждет того же от других, для таких такая позиция является благоприятной.

Для более качественного анализа взаимоотношений уровня внутриличностного конфликта и межличностных отношений, нами был использован кластерный анализ.

Группа №1, с низкой степенью внутриличностного конфликта выделяется кластер элементов – 22, 1, 2, 5. *Внутренняя конфликтность* в сфере “Ценности” и “Доступности” (1) может способствовать повышенной *конфликтности* (2) в межличностном взаимодействии, но выбранная стратегия поведения *сотрудничества* (5), способствует

успешному разрешению конфликтной ситуации не перерастающих в высшую стадию конфликта, при этом определяющим здесь является параметр *интернальности в производственной сфере* (22). Таким образом, в ситуации межличностного конфликта в производственных отношениях, они берут ответственности за последствия этой ситуации на себя.

Группа № 2, с высокой степенью внутриличностного конфликта, в первый кластер характеризующейся, как расхождение между “Ценностью” и “Доступностью” входят такие показатели – 16,12,1,4,2. Что проявляется в таких реакциях, как *импунитивная реакция с фиксацией на самозащите* (16), мы отмечаем взаимосвязь фрустрации, вызванной *фиксацией на препятствии* (12), обусловленного недостижимостью объекта имеющего для них высокую *ценность* параметр (1), что ведет к выбору стратегии *соперничества* (4), как средство доступной поставленной цели. Таким образом, в итоге обуславливается конфликтностью (2) в межличностном взаимодействии. Так же, имеются другие кластеры, но они характеризуют другие способы взаимодействия и поведения.

Группа №3. Для данной группы не характерна внутриличностная конфликтность по расхождению в “Ценности” и “Доступности” (1). Для этой группы выделяется кластер элементов – 21,17,3,8,6,2,11. Анализируя поведение людей в ситуации *удовлетворения потребностей* (17), отмечаем, что эти люди ждут, когда значимая ситуация разрешится сама собой, но *неконфликтным образом* (2), так как, избранная ими стратегия *приспособления* (8), позволяет успешно адаптироваться в ситуациях и идти на *компромисс* (6). Но отмечаем, что, уступая другому, они требуют такого же поведения от других со временем, т.е. это *экстрапунитивная реакция с фиксацией на удовлетворение потребности* (11). Этим в целом обусловлена низкая степень межличностной *конфликтности* (3).

Данное исследование актуализирует проблему дальнейшего поиска механизмов, обуславливающих переход внутриличностных конфликтов в межличностные.