

статистическую значимость. Учитывая вышеизложенное, можно прийти к выводу, что академическая прокрастинация связана с уровнем самооффективности студентов. Коэффициент корреляции Спирмена имеет отрицательное значение, это свидетельствует об отрицательной корреляции. Соответственно, чем выше уровень самооффективности у студента, тем ниже его уровень прокрастинации. Верно и обратное утверждение, что, чем выше уровень прокрастинации, тем ниже уровень самооффективности у студентов.

Список использованных источников:

1. Bandura a. Social learning theory & social cognitive learning theory. [электронный ресурс] – режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/267750204_bandura's_social_learning_theory_social_cognitive_learning_theory – дата доступа: 15.10.2022.
2. Lay c. Procrastination scale. [электронный ресурс] – режим доступа: <https://www.yorku.ca/rokada/psyctest/prcrasts.pdf> – дата доступа: 15.10.2022.
3. Schwarzer, r., & jerusalem, m. General self-efficacy scale [электронный ресурс] – режим доступа: [https://www.drugsan-dal-cohol.ie/26768/1/general_self-efficacy_scale % 20\(gse\).pdf](https://www.drugsan-dal-cohol.ie/26768/1/general_self-efficacy_scale%20(gse).pdf) дата доступа: 15.10.2022.

УДК 159.99

Стили поведения в конфликте и особенности межличностных отношений сотрудников организации

Стрига А. А., выпускница

Филиал ФГБОУ ВО

«Российский государственный социальный университет»

Минск, Республика Беларусь

Научный руководитель: к.психол.н., доцент Семёнова Е. М.

Аннотация:

В статье рассматриваются особенности межличностного общения сотрудников организации в конфликтных ситуациях. Представлены данные эмпирического исследования стилей поведения в конфликте и оценке межличностных отношений в коллективе сотрудников с разным трудовым стажем в организации. Выявлено преобладание стиля поведения в конфликте «Сотрудничество», а также тенденция к компромиссу у большинства сотрудников со стажем работы в организации 2–3 года. Для большинства молодых специалистов наиболее используемыми стратегиями являются избегание и приспособление.

Современная организация представляет собой не только динамически развивающуюся структуру, нацеленную на достижение результатов своей деятельности, но и место для личностного и профессионального роста, самореализации. В связи с этим многие компании обращают внимание на формирование корпоративной культуры, создание максимально благоприятных условий для ведения профессионального процесса и самораскрытия специалистов. Тем не менее, производственный процесс часто характеризуется возникновением разного рода конфликтных ситуаций [1]. Отсутствие стремлений и навыков к построению эффективного общения, регулирования конфликтов, несформированность адекватного реагирования в ситуациях противоборства, как правило, снижает психологическое благополучие личности, выступает катализатором формирования профессионального выгорания и развития стресса и, как следствие, увольнения работника или вовсе его ухода из выбранной профессиональной области [2].

Данные тенденции негативным образом влияют и на производственный процесс, так как компания терпит убытки и несет определенные затраты в ходе поиска подходящего специалиста на вакантную должность и его обучение.

Целью данного исследования явилось: раскрыть специфику межличностного общения сотрудников организации в конфликтных ситуациях и разработать программу профилактики конфликтов. Исследование проводилось на базе ООО «АквилонАвто». Выборку респондентов составили 60 специалистов из числа менеджеров по

продажам, специалистов по закупкам, специалистов по работе с клиентами, из них 30 испытуемых работают в компании до 1 года, 30 респондентов имеют стаж в организации 2–3 года (32 женщины и 28 мужчин). Использовались следующие психодиагностические методики: тест описания поведения в конфликте К. Томаса; субъективная оценка межличностных отношений (СОМО) (С. В. Духновский).

По результатам диагностики стилей поведения в конфликте сотрудников организации было выявлено:

– специалисты со стажем в организации до 1 года выбирают неконструктивные стили поведения в конфликте, такие как приспособление и избегание. С нашей точки зрения, это является закономерным, так как для новых сотрудников крайне важно построить хорошие взаимоотношения в коллективе и, в первую очередь, с более опытными сотрудниками. При поступлении на новое место работы огромное значение имеет получить ли у нового специалиста влиться в коллектив, принять существующие нормы и традиции и соответствовать им. По этой причине сотрудники со стажем в организации до года часто избегают конфликтных ситуаций, играют в них пассивную роль, не проявляют активности и скорее являются жертвами, так как соглашаются с любыми решениями вне зависимости от своих устремлений, желаний и целей;

– у респондентов, которые работают в организации 2–3 года, доминируют такие стили поведения в конфликте, как сотрудничество и тенденции к компромису. Они более уверены в себе, процесс первичной адаптации у них уже реализован, они знакомы с принципами корпоративной культуры. Уверенность в себе, знание специфики деятельности, безошибочное выполнение должностного функционала позволяет им быть более лабильными и соответственно выбирать более рациональные и конструктивные стратегии в преодолении конфликтных ситуаций. При решении конфликтной ситуации они, в первую очередь, ориентированы на удовлетворение потребностей всех участников конфликта. Они не желают обострять отношения с коллегами, поэтому нацелены на поиск каких-либо дополнительных мер, которые устроили бы всех, чтобы погасить возникшее противоречие.

Результаты исследования межличностного взаимодействия сотрудников организации показали следующие тенденции.

Особенности межличностного взаимодействия в двух группах респондентов распределились примерно одинаково, что позволяет предположить, что стаж работы в организации не является ключевым аспектом в формировании основных паттернов межличностной коммуникации с окружающими.

У специалистов со стажем в организации до 1 года выражен средний уровень агрессии, отчужденности и конфликтности в общении.

У респондентов, занятых в компании 2–3 года, доминирует высокий уровень напряженности, конфликтности и агрессии, а также средний уровень отчужденности в ходе осуществления межличностной коммуникации.

Как следует из представленных данных, в группе специалистов со стажем в организации до 1 года преобладают показатели конфликтности, агрессии и отчужденности в отношениях. В свою очередь, сотрудникам, имеющим более длительный стаж в организации, также свойственны подобные тенденции, включая отчужденность.

Было установлено, что у сотрудников со стажем в организации до 1 года наиболее ярко выраженными являются стили поведения в конфликте «Приспособление» и «Избегание». Данные характеристики сочетаются с высокими показателями агрессии и конфликтности в отношениях. В повседневной жизни данные респонденты могут быть достаточно авторитарны, директивны, но в рамках трудового коллектива они предпочитают не ввязываться в противоборства, испытывают тревожность, возможно также ситуативное снижение самооценки и уровня психологического благополучия.

В то же время, в результате диагностики оценки межличностных отношений респондентов нами были установлены не совсем позитивные результаты, так как у многих специалистов выявлены тенденции к напряженности, отчужденности, агрессии и конфликтности в отношениях. Есть вероятность, что при определенных обстоятельствах подобные паттерны (или образы) коммуникации могут быть перенесены в организационную среду, что негативным образом скажется на производственном процессе, организационном климате и так далее. Данный аспект обуславливает разработку программы профилактики конфликтных ситуаций посредством обучения сотрудников технологиям эффективного общения.

Список использованных источников

1. Брайович, А. С. Конфликты в организациях: типы и модели / А. С. Брайович // Общество и право. – 2005. – № 1 (7). – С. 191–197.
2. Калашников, О. В. Предотвращение организационных конфликтов как эффективная социальная технология управления : дис. канд. социол. наук : 22.00.08 / О. В. Калашников. – Москва, 2005. – 189 с.

УДК 159.942 + 616.89

К вопросу о выявлении причин агрессивного поведения в условиях университетской образовательной среды

Сюнякова Ю. А., студент

Сугрей Н. Н., студент

Белорусский национальный технический университет

Минск, Республика Беларусь

Научный руководитель: к.п.н, доцент Пуйман С. А.

Аннотация:

Рассматриваются теоретические проблемы возникновения агрессивных форм поведения в социальной среде. Раскрываются доминирующие факторы, вызывающие агрессию в образовательном процессе университета. Сформулированы рекомендации, направленные на снятие эмоционального напряжения субъектов университетской среды.

На протяжении всей жизни человек в той или иной степени испытывает широкий спектр различных переживаний, которые вызывают определенные эмоции. Эти переживания и являются катализатором ответной реакции человека на происходящие события как раздражители его нервной системы (И. П. Павлов).

Личности свойственны как положительные, так и отрицательные эмоции. Несмотря на то, что ученых достаточно давно интересует психология деструктивного поведения, до сих пор в вопросах изу-