

Богданова Л.В. (Научный руководитель – Циркунова Н.И.,  
старший преподаватель)  
Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

## ВЛИЯНИЕ СТРАТЕГИЙ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТЕ НА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Показателем удовлетворенности работников трудом и коллективом, а также уровнем производительности труда является благоприятный психологический климат. В психологическом климате заключена качественная составляющая межличностных отношений, которая проявляется как совокупность психологических условий, которые способны помогать, или наоборот препятствовать осуществлению эффективной совместной трудовой деятельности и росту личности в данном коллективе [1, с. 84].

В коллективе время от времени могут возникать случаи, в ходе которых между субъектами появляются противоречия, которые способны затрагивать широкий круг вопросов. У любого человека есть свои цели в жизни, которые связаны с разного рода областями жизнедеятельности. Каждый старается достичь чего-то своего или пытается что-то сделать по-своему. Однако очень часто люди, которые связаны совместной работой, расходятся в своих интересах, и тогда возникает конфликт [2, с.36].

**Материал и методы.** Теоретические методы: анализ психологической литературы, обобщение и синтез; эмпирические методы: методика К. Томаса «Стратегия поведения в конфликте», экспресс-методика А.С. Михалюка и Л.Ю. Шальто «Оценка социально-психологического климата в трудовом коллективе». Для выявления влияния стратегий поведения в конфликте на социально-психологический климат коллектива использован метод ранговой корреляции Ч.Спирмена. Расчеты были проведены с помощью IBM SPSS Statistics 26.

**Результаты и их обсуждение.** Исследование проводилось на базе мясоконсервного комбината г. Орши. Респондентами выступили работники в возрасте от 23 до 57 лет. Объем выборки составляет 30 человек.

В ходе проведения диагностики с помощью методики К. Томаса «Стратегия поведения в конфликте» было важно определить, как работники мясоконсервного комбината проявляют свои поведенческие реакции в самом конфликте. На рис.1 представлены данные о выявленных стратегиях поведения в конфликте.

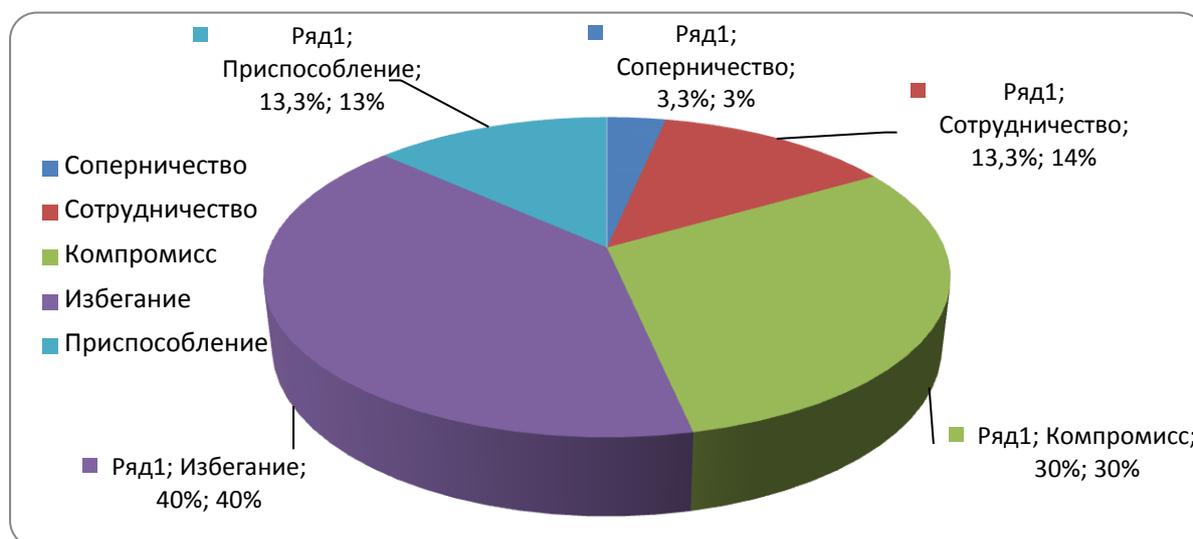


Рисунок 1 – Стратегии поведения в конфликте

Анализ данных, отраженных на рис.1, свидетельствует о том, что один работник (3,3%) предпочитает стратегию соперничества, у других четырех коллег (13,3%) наиболее ярко выражена стратегия сотрудничества, девять трудящихся (30%) применяют стратегию компромисса, двенадцать сотрудников (40%) избегают конфликтных ситуаций и четыре работника (13,3%) предпочитают стиль приспособления.

На рисунке 2 представлены результаты оценки социально-психологического климата по методике А.С. Михалюка и Л.Ю. Шалыто (когнитивного, эмоционального и поведенческого компонентов), отражающих стороны межличностных отношений и коллектива в целом.

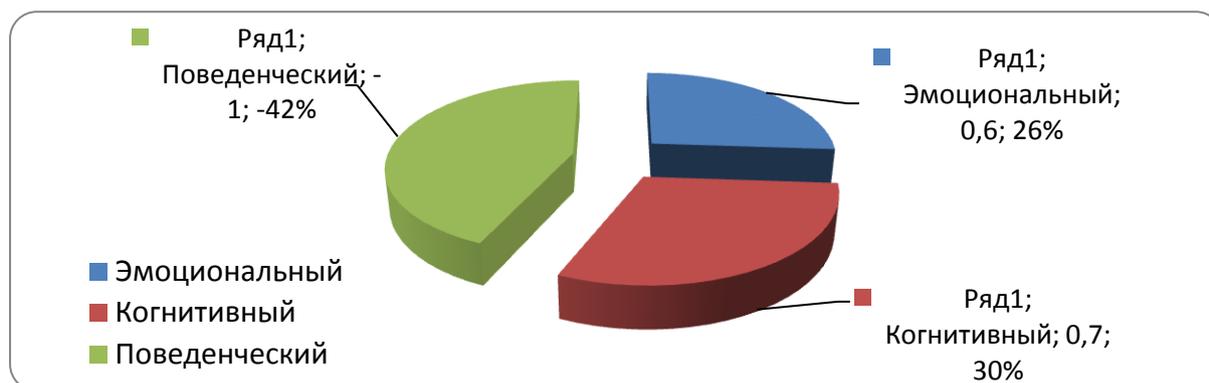


Рисунок 2 – Показатели оценки когнитивного, эмоционального и поведенческого компонентов

Анализ результатов, отраженных на рисунке 2, указывает на то, что эмоциональный компонент имеет положительную оценку, так как располагается в интервале от +0,33 до +1. Из этого следует, что эмоциональные отношения в коллективе в целом устойчивые. Коэффициент когнитивного компонента составляет 0,7, что соответствует положительной оценке, от +0,33 до +1. Следовательно, все члены коллектива могут оценить деловые и личные качества своих коллег. Поведенческий компонент оценивается как отрицательный, его значение составляет -1. Исходя из этого, можно сказать, что сотрудники не хотят проводить досуг со своими сослуживцами, не желают поддерживать контакты с временно отсутствующими либо бывшими работниками. В целом климат можно охарактеризовать как противоречивый.

В ходе изучения влияния стратегий поведения на социально-психологический климат коллектива с использованием метода ранговой корреляции Ч. Спирмена была выявлена обратная взаимосвязь между стратегией избегания и поведенческим компонентом социально-психологического климата ( $r = -0,441$ ). Следовательно, чем выше проявление стратегии избегания, тем ниже показатель поведенческого компонента и наоборот, чем выше показатели поведенческого компонента, тем ниже вероятность избегания. Чем выше желание сотрудников совместно работать, проводить досуг и поддерживать контакты, тем ниже будет проявление стратегии избегания.

**Заключение.** Результаты исследования свидетельствуют о том, для большей части работников мясокомбината (40%) ведущей стратегией поведения в конфликте является стратегия «избегания». Следовательно, данные сотрудники не отстаивают свои права, ни с кем не сотрудничают для выработки решения проблемы или просто уклоняются от разрешения конфликта.

Социально-психологический климат исследуемого коллектива оценивается как противоречивый. Для него характерно отсутствие адекватного восприятия межличностных и деловых взаимоотношений, наличие динамического ядра коллектива.

Вместе с тем, метод ранговой корреляции Ч. Спирмена позволил выявить обратную взаимосвязь между стратегией избегания и поведенческим компонентом социально-психологического климата. Исходя из полученных результатов можем утверждать, что чем выше желание сотрудников работать совместно, проводить досуг и поддерживать контакты, тем ниже будет проявление стратегии избегания в конфликте.

#### **Список использованной литературы:**

1. Богданова, Л.В. Анализ теоретических исследований психологического климата коллектива / Л.В. Богданова, Н.И. Циркунова // Повышение качества профессиональной подготовки специалистов социальной и образовательной сфер: сборник научных статей / Витеб. гос. ун-т; редкол.: Е.Л. Михайлова (гл. ред.), С.Д. Матюшкова, С.Г. Туболец; отв. за вып. С.А. Моторов. – Витебск: ВГУ имени П.М. Машерова, 2021. – С. 84-88.

2. Почебут, Л.Г. Организационная социальная психология: учеб. пособие для вузов / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2022. – 246 с.

**Бодрова П.С.** (Научный руководитель – Каратерзи В.А.,  
старший преподаватель)  
Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

### **ИССЛЕДОВАНИЕ АГРЕССИВНОСТИ У СТУДЕНТОВ МЕДИЦИНСКОГО ВУЗА**

Проблема исследования агрессивности в юношеском возрасте является очень актуальной в современных исследованиях. Ведь именно в нашу эпоху стремительного изменения социально-экономических условий и политической напряженности, происходит усиление проявления агрессии со стороны населения. Агрессивное поведение в наши дни становится скорее обыденностью, чем исключением [1]. Агрессивность как устойчивая характеристика субъекта, отражающая его предрасположенность к поведению, наносящему вред социальному окружению, имеет особое значение в сферах профессиональной деятельности типа «человек-человек», к которой как раз и относится профессия медицинского работника. В связи с этим представляется актуальным выявление уровня агрессивности будущих врачей еще в период обучения в вузе [2].

Говоря о студентах, всегда следует помнить о том, что преимущественно это молодые юноши и девушки. А в последнее время проблема агрессивного поведения юношества приобретает все более острую социальную направленность. Все больше внимания уделяют вопросам контроля агрессивных проявлений и «снижения» агрессивности, в особенности юношеской [3].

Анализ теоретических разработок и эмпирических исследований позволяет сделать вывод о том, что агрессивность в юношеском возрасте достаточно изученное понятие, однако современная реальность заставляет психологов по-новому взглянуть на проблему агрессии в обществе, тем более в рамках медицинских профессий.

**Материал и методы.** Изучение теоретических основ агрессивности, опрос. Опросник агрессивности А. Басса, А. Дарки. Цель методики: выявление уровня агрессивности респондентов. Описание методики: опросник состоит из 75 утверждений. На русском языке стандартизирован А.А. Хваном, Ю.А. Зайцевым и Ю.А. Кузнецовой в 2005 году. Выборку исследования составили 20 студентов ВГМУ специальности «Лечебное дело».