

Научная статья
УДК 159.9
DOI 10.18101/978-5-9793-1869-1-180-183

ПРОБЛЕМА СВЯЗИ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ И КОНФЛИКТНОСТИ СОТРУДНИКА ПРИ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ В КОЛЛЕКТИВЕ

© **Ткачук Мария Олеговна**
магистрант
motkachuk@mail.ru

© **Тудупова Туяна Цибановна**
кандидат психологических наук, доцент
tuyanatu@mail.ru

Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова
Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Смолина, 24а

В статье рассматривается проблема связи личностных особенностей и конфликтности сотрудника при взаимодействии с коллективом. Отражены теоретические подходы к вопросу о роли психологического климата в коллективе, а также влияния конфликтности личности, ее индивидуальных особенностей на процессы взаимодействия в организации.

Ключевые слова: личностные особенности, конфликт, конфликтность, сотрудники, коллектив, психологический климат.

В настоящее время в социальной области современного общества в отношениях между людьми преобладает более высокий уровень сознательности. В таком случае конфликты и противоречия нередки и часто неминуемы. Появление конфликтов в коллективе обусловлено разнообразными причинами, таким как недостаточная работа организации, направленная на разрешение и предотвращение конфликтных ситуаций на начальном этапе, личностные и психологические особенности членов команды.

Отношение сотрудников к трудовой деятельности и самомотивация формируются внутри трудового коллектива при взаимодействии участников друг с другом. От этого напрямую зависят результаты деятельности самого работника, и как следствие, удовлетворенность своей работой.

Анализируя факторы, влияющие на психологический климат в коллективе любой организации, особое внимание необходимо уделить личностным особенностям сотрудников и их конфликтности.

Отношения в коллективе развиваются благодаря взаимной помощи коллег по работе и моральной поддержке в личных вопросах. Учиться решать поставленные руководством задачи вместе с коллегами, а также развивать ответственность за результаты своей работы. Чувствовать себя частью коллектива и быть готовым отстаивать его интересы, как свои собственные. Уметь принимать конструктивную критику, использовать ее для дальнейшего саморазвития и развития коллектива. Проявление личных способностей и умение предложить и отстаивать свои идеи существенно повышают качество выполняемых кросс функциональных ра-

бот. При возникновении чувства антипатии к коллегам уметь держать под контролем свои чувства, поведение и отношение к другим членам коллектива.

Коллектив, как часть социального общества имеет определенные свойства и черты, которые характерны всем коллективам. К таким свойствам, прежде всего, относится доверие, поддержка, психологический климат, сплоченность коллектива, командный дух, конфликтность и другие. В рамках данной статьи особое внимание нужно уделить конфликтности. В психологической литературе понятие «конфликт» определяется как «противоречие между людьми или группами, которые имеют различные интересы, ценности или мнения». Конфликт в коллективе может быть острой проблемой в психологическом климате организации. В таком противостоянии каждая из сторон делает все, чтобы ее интересы и цель были приняты, при этом мешая другой стороне сделать то же самое.

Причины возникновения конфликтов в коллективе обусловлены, прежде всего, личностными особенностями человека (индивидуальные особенности характера, способности, темперамент и мотивы), противостоянием интересов, психологическим давлением, манипуляцией, сознательным искажением информации и др.

Эффективное кросс функциональное взаимодействие членов коллектива зависит от возможности реализации личных и групповых идей для достижения результативности организации. Благоприятный психологический климат формирует у сотрудников необходимые для трудовой деятельности навыки и компетенции, раскрывает потенциальные возможности, формирует уважение к себе и своим коллегам.

Проанализировав отечественную психологическую литературу, посвященную конфликтам, можно определить критерии, которые личность проявляет в коллективе «объективность, склонность к доминированию, честолюбие, импульсивность, социальность» [3, с. 49]. В данном случае объективность подразумевается как принцип поведения, в котором сотрудник ведет себя объективно в любых ситуациях. Склонность к доминированию определяет возможность брать контроль над взаимодействием в коллективе, брать на себя инициативу. Под честолюбием понимается озабоченность сотрудника по продвижению по карьерной лестнице, повышением статуса. Импульсивность рассматривается как свойство характера, при котором сотрудник оперативно принимает решения и не отступает от них. Социальность сотрудника это способ «приспособления» к определенным правилам и нормам, установленных в коллективе.

По мнению Ю. П. Платонова «достижению взаимопонимания в коллективе, способствуют такие характеристики человека, как низкая внутриличностная конфликтность, открытость, ощущение ценности собственной личности, самопринятие, уверенность в себе, самоуважение» [3, с. 50]. Как отмечает автор взаимопонимание начинается с понимания человеком самого себя, а положительное отношение к себе формирует аналогичное отношение к другому.

Зарубежные исследователи в своих трудах рассматривают факторы, формирующие климат в коллективе, такие как: высокую степень психологической вовлеченности в трудовую деятельность всех членов коллектива; скрытые резервы личности; личные ценности каждого человека [4, с. 216].

Н. Ф. Вишнякова отмечает, что «при конфликтах часто вскрывается беспокоящее личность чувство неполноценности, при этом наблюдается заниженная самооценка личности и ярко выраженная установка неудачника» [2, с. 226]. По

мнению автора, особое внимание при определении личностных особенностей, способствующих развитию конфликтов, нужно уделить самооценке человека.

Проанализировав отечественную психологическую литературу, можно сделать вывод о том, что главными факторами, влияющими на развитие конфликта, являются личностные особенности сотрудников, в том числе и самооценка человека. Так современные исследователи Н. И. Козлов, Е. Ю. Чернякевич отмечают, что «психологические особенности людей включают в свое содержание свойства характера и темперамента, определенные способности и склонности человека, характерные особенности функционирования его психических процессов. Помимо этого, психологические особенности личности нередко проявляются в специфике поведения, общения, отношений, то есть являются выражением индивидуально-личностных качеств человека» [5, с. 1130]. На основании анализа проведенных исследований Н. И. Козлова, Е. Ю. Чернякевич можно отметить, что, несмотря на обширные исследования в области психологических особенностей сотрудников как конфликтных личностей, остается малоизученным проблема связи личностных особенностей сотрудников и конфликтности при взаимодействии в коллективе, что определяет актуальность изучения и исследования данной проблемы. Основной целью данной статьи является анализ ранее проведенных исследований в области изучения проблемы личностных особенностей и конфликтности сотрудников при взаимодействии в коллективе.

По результатам наблюдений Е. Ю. Чернякевич, «основными личностными особенностями, влияющих на благоприятный климат в коллективе являются: способность проявить уважение к мнению другого, отсутствие склонности к объемному и стабильному высказыванию претензий, отсутствие стремления отстаивать свою точку зрения любым способом, способность эффективно контролировать свое эмоциональное состояние» [6, с. 97].

Л. И. Демидова, исследуя индивидуальные особенности личности в ситуации конфликта, уделяет особое внимание «психологическим особенностям личности, проявляющихся в рамках темперамента индивида: поведенческие реакции, эмоциональное реагирование на стрессовые, конфликтные ситуации во взаимодействии» [7, с. 63].

Проанализировав исследования Л. И. Демидовой, стоит отметить, что темперамент является одним из главных факторов, влияющих на благоприятный климат в коллективе. Так по мнению автора, сангвиники эмоционально устойчивы, активны, достаточно открыты, оптимистичны, обладают такими характеристиками, как высокая работоспособность. Сангвиники — это настоящие экстраверты, при взаимодействии в коллективе, проявляют инициативность, общительны, являются достаточно уравновешенными. Стоит отметить, что монотонная работа для такого типа темперамента, может повлиять на настроение, что может потенциально привести к зарождению конфликта [7, с. 65]. Сангвиники способны в конфликтных ситуациях разрешать споры, выбирая такую стратегию, как сотрудничество.

Л. И. Демидова в своем исследовании определила флегматиков с достаточно уравновешенной и стабильной нервной системой. При этом такой тип темперамента имеет качества интроверта, флегматики спокойны, терпеливы, но обладают низкой активностью, что в последствии, может стать одной из причин конфликта. Флегматики миролюбивы и сдержаны, в конфликтной ситуации предпочитают прийти к компромиссу или же избежать спора.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что, анализируя уровень психологического климата в организации, нельзя игнорировать связь личностных особенностей и конфликтности сотрудников при взаимодействии с коллективом. Определенные типы темперамента влияют на зарождение и развитие конфликта. Конфликты в свою очередь негативно влияют на психологический климат в коллективе и могут привести к печальным последствиям: уменьшение продуктивности работников, ухудшение качества работы, и как следствие, неудовлетворенность сотрудников своей работой. Для формирования рекомендаций по улучшению психологического климата, необходимо учитывать особенности всех членов коллектива, которые работают в организации.

Литература

1. Андреева Г. М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений. Москва: Аспект Пресс, 2003. 364 с.
2. Вишнякова Н. Ф. Конфликтология. Минск, 2002. С. 226–227.
3. Платонов Ю. П. Психология конфликтного поведения. Санкт-Петербург, 2009. С. 45–67.
4. Форвард С. Эмоциональный шантаж. Москва, 2005. 216 с.
5. Козлов Н. И. Психологос. Энциклопедия практической психологии. Москва: Юрайт, 2017. 1130 с.
6. Чернякевич Е. Ю. Психологические особенности бесконфликтной личности // Известия Иркутского государственного университета. Серия: Психология. 2020. № 5. С. 95–105.
7. Демидова Л. И. Индивидуальные особенности студентов бакалавров экономических профессий в ситуации конфликта // Наука и социум: материалы всероссийской научно-практической конференции. 2016. С. 63–67.

THE PROBLEM OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONAL CHARACTERISTICS AND CONFLICT OF AN EMPLOYEE WHEN INTERACTING IN A TEAM

Maria O. Tkachuk
Master's student
motkachuk@mail.ru

Tuyana Ts. Tudupova
Candidate of Psychological Sciences, A/Prof.
tuyanatu@mail.ru

Dorzhi Banzarov Buryat State University
24a Smolina St., Ulan-Ude 670000, Russia

The article deals with the problem of the relationship between personal characteristics and conflict of an employee when interacting with a team. Theoretical approaches to the question of the role of the psychological climate in the team, as well as the influence of personality conflict, its individual characteristics on the processes of interaction in the organization are reflected.

Keywords: personality traits, conflict, conflict, employees, team, psychological climate.