

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей дипломной работы - **«Исследование взаимосвязи психологической культуры и поведения сотрудников в конфликтных ситуациях в организации».**

Актуальность темы обусловлена тем, что зачастую профессиональная деятельность сотрудников в любой организации характеризуется высоким уровнем напряженности и стрессогенности. Одним из проявлений эмоционального напряжения в коллективе можно рассматривать конфликтное поведение. Конфликты, в свою очередь, оказывают негативное влияние на психологическое здоровье сотрудников организации, служебные и семейно-бытовые взаимоотношения, увеличивают риск возникновения конфликтных ситуаций.

Слайд 2

Объектом исследования является психологическая культура сотрудников организации и их поведение в конфликтных ситуациях.

Предмет исследования – особенности взаимосвязи психологической культуры и поведения сотрудников в конфликтных ситуациях в организации.

Гипотеза исследования: предполагается, что существует взаимосвязь между психологической культурой и поведением сотрудников в конфликтных ситуациях: чем выше дисгармония в психологической культуре, тем быстрее у человека при конфликтной ситуации проявляется агрессивно-оборонительное поведение.

Слайд 3

Целью выпускной квалификационной работы является исследование особенностей взаимосвязи психологической культуры и поведения сотрудников в конфликтных ситуациях в организации.

Слайд 4

Для достижения поставленной в начале работы цели, во второй главе работы производится **ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ В КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЯХ.**

Для подтверждения гипотезы нами было проведено эмпирическое исследование, в котором приняли участие 30 сотрудников ОАО «Рославльский ВРЗ», г. Рославль. Возрастная категория участников исследования – 21-58 лет; стаж работы – не менее 1 года. Процедура исследования осуществлялась в период с 21.01.2015 по 23.01.2015 года.

В рамках исследования применялись следующие методики:

1. Методика «Психологическая культура личности» (О.И.Мотков) [37].

Методика представляет собой тест-опросник, состоящий из 18 вопросов на которые имеются 5 вариантов ответа. Испытуемым предлагается оценить силу своих психологических стремлений (по пятибалльной шкале А) и степень полноты их осуществления в повседневной жизни (по пятибалльной шкале Б).

2. Тест «Стратегия и тактика поведения в конфликтной ситуации» (К. Томас) [48].

Тест предназначен для описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях.

Слайд 5

В процессе выявления уровня психологической культуры сотрудников ОАО «Рославльский ВРЗ» была применена методика «Психологическая культура личности»

На основании собранных ответов был составлен свод результатов диагностики.

Первичные эмпирические данные, полученные в ходе диагностики гармоничности силы психологических стремлений сотрудников ОАО «Рославльский ВРЗ», представлены в таблице на слайде.

Слайд 6

Результаты исследования, отражающие уровень гармоничности силы психологических стремлений сотрудников ОАО «Рославльский ВРЗ» (по методике «Психологическая культура личности» (автор О.И.Мотков)), наглядно представлены на рисунке на слайде номер 6.

Анализ полученных данных об уровне гармоничности силы психологических стремлений сотрудников ОАО «Рославльский ВРЗ» позволяет отметить, что практически по всем показателем испытуемые имеют псевдовысокий и высокий уровни, что свидетельствует о неадекватности их стремлений. Исходя из полученных данных о высоких, но в действительности, недостаточно реализуемых амбициях у испытуемых очень высокие данные (в интервале 91 - 100 %) были отнесены нами к псевдовысокому уровню гармоничности. Этот уровень по своей реальной жизненной оптимальности, по эмоциональным и поведенческим проявлениям следует поставить ниже высокого уровня, так как испытуемые с подобными данными оказываются менее устойчивыми к ударам судьбы.

Слайд 7

Первичные эмпирические данные, полученные в ходе диагностики гармоничности осуществления психологических стремлений сотрудников ОАО «Рославльский ВРЗ», представлены в таблице на слайде номер 7.

Слайд 8

Результаты исследования, отражающие уровень гармоничности осуществления психологических стремлений сотрудников ОАО «Рославльский ВРЗ» (по методике «Психологическая культура личности» (автор О.И.Мотков)), наглядно представлены на слайде номер 8.

Полученных данных об уровне гармоничности осуществления психологических стремлений сотрудников ОАО «Рославльский ВРЗ» позволяет отметить, что по показателю «самопознание» большинство испытуемых (63,0% или 19 человек) имеет высокий уровень осуществления стремлений; остальные испытуемые имеют: псевдовысокий и средний уровень – по 17% испытуемых (5 человек) соответственно, низкий уровень – 3,0% испытуемых (1 человек).

Слайд 9

Данные об уровне гармоничности видов психологической культуры сотрудников ОАО «Рославльский ВРЗ» представлены в таблице на слайде номер 9.

Слайд 10

Результаты исследования, отражающие уровень гармоничности видов психологической культуры сотрудников ОАО «Рославльский ВРЗ» (по методике «Психологическая культура личности» (автор О.И.Мотков)), наглядно представлены на слайде номер 10.

Анализ полученных данных об уровне гармоничности видов психологической культуры сотрудников ОАО «Рославльский ВРЗ» позволяет отметить, что по показателю «самопознание» большинство испытуемых (43,0% или 13 человек) имеет псевдовысокий уровень гармоничности; остальные испытуемые имеют: высокий уровень – 33,3% испытуемых (10 человек), средний уровень – 23,3% испытуемых (7 человек).

Таким образом, анализируя общий уровень психологической культуры можно отметить, что группа сотрудников ОАО «Рославльский ВРЗ» характеризуется как имеющая средний уровень данного показателя, т.е. значительная часть испытуемых не в состоянии гармонично учитывать как внутренние требования личности, психики, своего тела, так и внешние требования социальных и природных сред жизни; им не свойственно устойчивое гармоничное функционирование личности, проявляющееся в преобладающем хорошем самочувствии, глубоком понимании и принятии себя, позитивных гармонизирующих ориентациях на конструктивное общение и ведение дел, на творческую игру, высокой удовлетворенности характером своего общения, ходом дел, своим здоровьем, образом жизни, высоким уровне саморегуляции своими желаниями, эмоциями и действиями, своими привычками, процессом развития и т.п.

Слайд 11

Результаты, полученные в ходе определения уровня сформированности стратегии поведения сотрудников ОАО «Рославльский ВРЗ» в конфликтной ситуации представлены в таблице на слайде номер 11.

Анализ данных таблицы 4 позволил констатировать некоторые важные тенденции. В частности, проявление негативных коммуникативных установок, носящих агрессивный характер, были выявлены у половины испытуемых. Наибольшее количество испытуемых (50% или 15 человек) в условиях противоречия с коллегами предпочитают соперничество, то есть стиль поведения, в большей степени свойственный активным и агрессивным людям с мотивацией активно-оборонительного поведения и/или самоутверждения в качестве доминирующих мотиваций. Такая стратегия часто вызывает максимальное сопротивление со стороны коллег, так как противоречие разрешается в одностороннем порядке. Это наиболее опасный стиль, который, как правило, переводит внешний конфликт сотрудника организации с коллегами в прямую конфронтацию и столкновение с применением силы. Испытуемые, демонстрирующие этот стиль, озабочены отношением к себе со стороны окружающих и стремятся во всех ситуациях выглядеть победителем.

Слайд 12

Результаты проведенного эмпирического исследования позволили расширить научные представления о взаимосвязи психологической культуры и поведения сотрудников в конфликтных ситуациях в организации:

1. Полученная выборка характеризуется как имеющая средний уровень общий уровень психологической культуры; значительная часть испытуемых не в состоянии гармонично учитывать как внутренние требования личности, психики, своего тела, так и внешние требования социальных и природных сред жизни; у значительной доли испытуемых отсутствует самоанализ своих личностных и поведенческих особенностей. Части испытуемых не свойственна саморегуляция своих эмоций, действий и мыслей. У большинства испытуемых отсутствуют цели и деятельность по самовоспитанию личностных установок и поведения, гармонизирующих желания, эмоции, мысли и представления о себе, людях, окружающем мире.

2. Наибольшее количество испытуемых (50% или 15 человек) в условиях противоречия с коллегами предпочитают соперничество.

3. Результаты эмпирического исследования позволили сформулировать гипотезу о том, что существует взаимосвязь между уровнем психологической культуры и поведением сотрудников в конфликтных ситуациях:

- 1) испытуемым с низким уровнем гармоничности психологической культуры во время конфликта свойственно активно-оборонительное поведение;

- 2) испытуемым с высоким уровнем гармоничности психологической культуры присущ стиль, направленный на разрешение противоречий, лежащих в основе конфликта.

4. Корреляционный анализ позволил установить, что существует взаимосвязь между психологической культурой и поведением сотрудников в конфликтных ситуациях: испытуемым с псевдовысоким уровнем гармоничности психологической культуры (наоборот, высокая дисгармония в психологической культуре) во время конфликта свойственно активно-оборонительное поведение; испытуемым с высоким уровнем гармоничности психологической культуры присущ стиль, направленный на разрешение противоречий, лежащих в основе конфликта: чем выше дисгармония творческого поведения испытуемого, тем быстрее у него при конфликтной ситуации проявляется агрессивно-оборонительное поведение($r=0,745$); чем выше дисгармония конструктивности в делах испытуемого, тем быстрее у него при конфликтной ситуации проявляется агрессивно-оборонительное поведение($r=0,757$); чем выше дисгармония общей психологической культуры испытуемого, тем быстрее у него при конфликтной ситуации проявляется агрессивно-оборонительное поведение ($r=0,630$).

При этом сочетания стиля поведения со значениями уровня психологической культуры отдельных участников конфликта отличаются вариативностью.

Слайд 13

Таким образом, Цель работы - исследование особенностей взаимосвязи психологической культуры и поведения сотрудников в конфликтных ситуациях в организации – **достигнута.**

Спасибо за внимание! Доклад окончен.