

Учреждение образования
«Белорусский государственный педагогический университет
имени Максима Танка»

Факультет психологии
Кафедра социальной психологии

Заочная форма получения образования
Специальность «Психология» со специализацией
«Психология предпринимательской деятельности»
Группа 057

САМЕЦ ЛАРИСА ВЛАДИМИРОВНА

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

Социально-психологические детерминанты
конфликтного взаимодействия в системе деловых отношений

Допущена к защите
протокол № 12 заседания
кафедры социальной психологии
« 12 » _____ 2011 г.
зав. кафедрой

 Л.В.Финькевич

Научный руководитель
старший преподаватель
Повидайко Людмила
Владимировна

Минск, 2011

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|--|-------|
| Введение..... | 5 |
| 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ НАУЧНОЙ ПРОБЛЕМЫ КОНФЛИКТА В ЗАРУБЕЖНОЙ И ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ | |
| 1.1. Социологический подход к изучению конфликта в зарубежной психологии..... | 6 |
| 1.2. Психологический подход к исследованию конфликта в зарубежной психологии..... | 8 |
| 1.3. Подход к изучению конфликта в отечественной психологии..... | 13 |
| 1.4. Феноменология конфликта в организации..... | 15 |
| 1.5. Конфликтность как своеобразная характеристика личности..... | 28 |
| Выводы по главе..... | 31 |
| 2. ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ДЕТЕРМИНАНТ КОНФЛИКТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В СИСТЕМЕ ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ | |
| 2.1. Организация и проведение исследования..... | 33 |
| 2.2. Анализ результатов исследования..... | 39 |
| 2.3. Социально-психологические детерминанты конфликтного взаимодействия в системе деловых отношений..... | 46 |
| Выводы по главе..... | 55 |
| Заключение..... | 57 |
| Список использованных источников..... | 59 |
| Приложение 1-9..... | 63-78 |

ВВЕДЕНИЕ

Основой любой организации являются люди (коллектив), и без них функционирование организации невозможно. Трудовой коллектив – формальная (формализованная) общность людей, объединенных совместной деятельностью для достижения определенных целей (производство продукции, ремонт зданий, научные изыскания). Совокупность объективных условий, в которых оказываются люди в процессе совместной деятельности, предопределяет и ограничивает способы их взаимодействия. Количество потребностей, которые могут быть удовлетворены в общении, также оказывается ограниченным сложившимися обстоятельствами. В этой связи в коллективах часто возникают производственные ситуации, в ходе которых между людьми обнаруживаются противоречия по широкому кругу вопросов. Сами по себе эти разногласия и противоречия могут выступать в качестве положительного фактора движения творческой мысли. Однако, становясь острыми, они могут препятствовать успешной совместной работе и вести к конфликтам.

Поэтому изучение конфликтов как особых видов противоречий в организации – актуальная проблема в психологии.

Конфликт представляет собой явление, которое играет особую роль в психической жизни людей, их развитии, самореализации, отношениях с другими людьми, наконец, в жизни общества в целом.

В связи с обострением проблемы встает необходимость смены особенностей обыденных представлений о природе конфликта, способах участия в нем и его возможных исходов. Это предполагает изучение психологической сущности конфликта, т.е. внутреннего мира человека.

Новизна исследования заключается в концептуальном решении проблемы поиска особенностей социально-психологических причин конфликтного взаимодействия в организации.

Практическая значимость исследования – в психологии остаются недостаточно исследованными проблемы детерминирования конфликтного поведения, в том числе и в системе деловых отношений.

Полученные результаты вскрывают анализ внутренних оснований выбора поведения личности в конфликте. Появляются дополнительные возможности для разработки методических приемов диагностики и прогнозирования стратегий поведения личности в конфликте и последующей коррекции их, а также способов развития конфликтов.

Цель исследования – выявить социально-психологические детерминанты конфликтного взаимодействия в системе деловых отношений.

Задачи исследования:

1. Осуществить теоретический обзор научной литературы по теоретико-методологическим аспектам конфликтного поведения.
2. Выявить социально-психологические детерминанты личности, влияющие на конфликтное взаимодействие в системе деловых отношений.
3. Определить степень конфликтности личности, тип темперамента, направленность личности, тип отношения к людям, типичные способы реагирования на конфликтную ситуацию.
4. Провести качественный и количественный анализ эмпирических данных исследования.
5. Сформулировать полученные результаты и представить их в заключении.

Объект исследования – социально-психологическое взаимодействие субъектов в организации.

Предмет исследования – выявление социально-психологических детерминант конфликтного взаимодействия в системе деловых отношений.

Гипотеза исследования – существует связь между уровнем конфликтности личности и ее социально-психологическими свойствами.

Зависимая переменная: уровень конфликтности личности.

Независимые переменные: темперамент, направленность личности, стили поведения в конфликтной ситуации, тип отношения личности к себе и окружающим.

Статусные переменные: пол, возраст, образование, должность, стаж работы в организации.

Методы исследования: теоретический анализ литературы. Диагностические методики: тест-опросник «Стили конфликтности» А.Розановой, тест описания поведения К.Томаса (адаптация Н.В.Гришиной), «Ориентационная анкета» Б.Басса, личностный опросник Г.Айзенка (EPI) в адаптации А.Шмелева, диагностическая методика межличностных отношений Т.Лири. Методы математической и статистической обработки данных: коэффициент ранговой корреляции Спирмена, Н-критерий Крускала-Уолиса, U-критерий Манна-Уитни.

Структура дипломной работы.

Дипломная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников, приложений. Полный объем дипломной работы составляет 78 страниц, включая 5 страниц, занимаемых рисунками. Объем списка источников – 4 страницы (40 источников). Объем, занимаемый приложениями, составляет 6 страниц (9 приложений).