

3. Тест «Стили руководства», позволяет определить наиболее близкий испытуемому стиль управления над персоналом. Содержит 40 вопросов.

4. Методика «Стили управления» определяет характер деятельности руководителя. Тест состоит из 15 вопросов.

Предполагается, что особенности стиля управления менеджеров гостиничного хозяйства связаны с индивидуально-типологическими особенностями личности.

В заключении можно сказать, что данное исследование поможет выявить связь между стилем управления менеджеров гостиничного хозяйства с индивидуально-типологическими особенностями личности. Это даст возможность повысить конкурентоспособность персонала, воспринимать и анализировать рабочую ситуацию, принимать оптимальные управленческие решения и эффективно исполнять функциональные обязанности, а также реализоваться на рынке труда.

С.В. Деткова

Екатеринбург, РГППУ

МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ КОНФЛИКТЫ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЗАДАПТАЦИИ ПЕДАГОГОВ

В последние годы в России, и особенно за рубежом исследователи стали акцентировать внимание на различных формах проявления социальной и профессиональной дезадаптации. Профессиональная дезадаптация определяется как следствие нарушения динамического равновесия между человеком и его профессиональной средой.

Равновесие между человеком и профессиональной средой, достигнутое в процессе профессиональной адаптации, не представляет собой статичного, раз и навсегда достигнутого состояния. Изменение профессиональной среды, а также изменение потребностей, возможностей и целей самого человека приводят к необходимости активизации процесса адаптации.

Нарушению равновесия между человеком и профессиональной средой так же могут способствовать межличностные конфликты. Конфликт – это весьма сложное социальное и психологическое явление. Существует множество подходов к его изучению и классификации.

В отечественной психологии изучению сущности конфликта, причин его возникновения и путей разрешения посвящены исследования А.А. Бодалева, В.О. Агеева, В.И. Журавлева, Н.Н. Обозова, Я.А. Анцупова,

А.И. Шипилова, Н.В. Гришиной, А.К. Зайцева, Н.И. Леонова, А.Г. Здравомыслова и др.

В зарубежной психологии проблему конфликта разрабатывали З. Фрейд, А. Адлер, К. Хорни, Э. Фромм, У. Мак-Дугалл, С. Сигеле, К. Левин, Д. Креч, Л. Линдсей, Л. Берковитц, Н. Миллер, Д. Морено, Э. Дженигс и др.

Межличностные конфликты можно рассматривать как столкновение личностей в процессе их взаимоотношений. Такие столкновения могут происходить в различных сферах и областях, причины таких столкновений бесконечно многообразны. Как и в других социальных конфликтах, здесь можно говорить об объективно и субъективно несовместимых, или противоположных интересах, ценностях, установках и др. [1].

В деятельности педагога, как и в деятельности любого другого специалиста системы «человек-человек», неизбежны межличностные конфликты. Межличностные конфликты в педагогической деятельности имеют свою специфику и особенности. Их изучением занимались Л.А. Петровская, А.И. Донцов, Т.А. Полозова, Н.В. Кузьмина, Л.М. Митина, М.М. Рыбакова и др.

В сфере межличностных трудностей и конфликтов педагога и учащегося, которые могут возникнуть в самых разнообразных педагогических ситуациях, выбор педагогом адекватного способа преодоления трудностей в значительной мере определяет дальнейшие взаимодействия его и ученика. Все многообразие способов преодоления трудностей и конфликтов во взаимодействии педагога можно разделить на конструктивные и неконструктивные. В основе неконструктивных способов преодоления конфликтов лежат механизмы психологической защиты [3].

Защитный механизм (психологическая защита) – психоаналитическое понятие, обозначающее неосознаваемый психический процесс, направленный на минимизацию отрицательных переживаний. Термин был введен З. Фрейдом, в дальнейшем был более детально разработан Анной Фрейд, Кэлвином Холлом и Гарднер Линдсей, Мак-Вильямс Нэнси и др. [2, 4].

Психологические защиты мы можем рассматривать как внутреннее, а поведение в конфликтной ситуации как внешнее проявление межличностных конфликтов. Поскольку межличностные конфликты могут являться одним из факторов профессиональной дезадаптации, необходимо изучить между ними связь.

Взаимосвязь межличностных конфликтов и профессиональной дезадаптации изучалась на выборке педагогов МОУ ДОД «Центр детско-

юношеский «СОЗВЕЗДИЕ», г. Екатеринбург. В исследовании приняли участие 25 человек (17 женщин и 8 мужчин) в возрасте от 20 до 59 лет, с педагогическим стажем от 1 до 23 лет.

В данном исследовании мы предполагали, что: большинство педагогов используют конструктивные способы урегулирования конфликтов; имеется значимая взаимосвязь между профессиональной дезадаптацией, типом поведения в конфликтной ситуации, механизмами психологической защиты.

В ходе работы мы проанализировали теоретические основы межличностных конфликтов, защитных механизмов и профессиональной дезадаптации; определили уровень профессиональной дезадаптации, ведущий тип поведения в конфликтной ситуации, уровень напряженности механизмов психологической защиты; провели корреляционный анализ изучаемых феноменов.

В качестве методов исследования выступали: изучение литературы, тестирование, методы математической статистики.

Для получения эмпирических данных были использованы следующие методики: опросник «Профессиональная дезадаптация» О.Н. Родиной, М.А. Дмитриевой, «Определение способов регулирования конфликтов» (тест К.Томаса), опросник Плутчика – Келлермана – Конте «Индекс жизненного стиля».

В качестве основных результатов можно выделить:

- У большинства педагогов МОУ ДОД ЦДЮ «Созвездие» (80%) низкий уровень профессиональной дезадаптации.

- Наше предположение о том, что большинство педагогов используют конструктивные способы урегулирования конфликтов, не подтвердилось. Большинство педагогов (29%) предпочитают избегать конфликты.

- Неразрешенные внешние и внутренние конфликты имеются лишь у 4% педагогов.

- Обнаружена значимая взаимосвязь между некоторыми типами поведения в конфликтных ситуациях и механизмами психологической защиты: отрицательная между соперничеством и проекцией ($r = -0.52$, при $p \leq 0,01$), между отрицанием и сотрудничеством ($r = -0.47$, при $p \leq 0,05$); положительная между отрицанием и избеганием ($r = 0.41$, при $p \leq 0,05$).

- Профессиональная дезадаптация имеет положительную корреляционную связь с рационализацией ($r = 0.50$, при $p \leq 0,05$).

Исследование межличностных конфликтов как фактора профессиональной дезадаптации педагогов проводилось в МОУ ДОД ЦДЮ «СОЗВЕЗ-

ДИЕ». Организация была заинтересована в данном исследовании, поскольку межличностные конфликты имели место быть, предполагалось, что у некоторых педагогов имеются и внутренние неразрешенные конфликты, а это в свою очередь могло способствовать профессиональной дезадаптации, которая снижает качество педагогической деятельности. Результаты исследования показали, что у педагогов низкий уровень профессиональной дезадаптации, неразрешенные внешние и внутренние конфликты у подавляющего большинства отсутствуют. Поскольку изучаемые нами феномены имели низкий уровень выраженности, нам не удалось в полной мере отследить их взаимосвязь. Низкие показатели профессиональной дезадаптации, внешних и внутренних конфликтов могут быть связаны с тем, что в организации имеются благоприятные условия труда, благоприятный психологический климат внутри коллектива, профессиональная среда имеет относительное постоянство, психологическое сопровождение осуществляется на высоком уровне.

Библиографический список

1. Козырев Г. И. Введение в конфликтологию. М.: ВЛАДОС, 2001. 176 с.
2. Мак-Вильямс, Нэнси. Защитные механизмы // Психоаналитическая диагностика: Понимание структуры личности в клиническом процессе. Москва: Класс, 1998. 480 с.
3. Митина Л. М. Управлять или подавлять: выбор стратегии профессиональной жизнедеятельности педагога М.: Сентябрь, 1999. 192с.
4. Фрейд А. Психология я и защитные механизмы М.: Педагогика-Пресс, 1993. 144 с.

М.Е. Есипова

Ростов-на-Дону, ЮФУ

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК ФАКТОР РАЗРЕШЕНИЯ ДЕЛОВЫХ КОНФЛИКТОВ (НА ПРИМЕРЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ)

Эффективность профессиональной деятельности специалиста зависит от многих факторов, среди которых значительное место принадлежит умению разрешать конфликты. Особое значение приобретают деловые конфликты для молодых специалистов. Их успешное разрешение ведет к профессиональному развитию и гармоничному становлению специалиста-профессионала, а также к дальнейшей успешной социализации в обществе. Целью данной статьи явля-