

**Стратегии в конфликте и личностные особенности сотрудников в  
детерминации стажа служебной деятельности**

**Научный руководитель – Розенова Марина Ивановна**

**Жигайлова Анастасия Сергеевна**

*Студент (специалист)*

Московский государственный психолого-педагогический университет, Факультет  
экстремальной психологии, Москва, Россия  
*E-mail: vilisova.anastasia02@mail.ru*

*Актуальность и научно-практическая значимость* проблемы определяется совокупностью обстоятельств, связанных с необходимостью понимания, как *продолжительность* осуществления служебной деятельности сказывается на особенностях личности и поведения (в частности, конфликтного) людей, занятых в силовой сфере. Подобного рода исследования помогают в разработке профилактических программ психологического сопровождения в целях предупреждения профессиональных деформаций (в том числе в вариантах склонности к деструктивному поведению) и негативных последствий выгорания.

**Цель исследования:** выявить особенности личности и конфликтного поведения у сотрудников с разным стажем служебной деятельности.

**Объект исследования:** личностно-поведенческие особенности сотрудников, осуществляющих служебную деятельность

**Предмет исследования:** различия в личностных и конфликтно-поведенческих особенностях у сотрудников МВД с разным стажем служебной деятельности.

В качестве **гипотезы исследования** было выдвинуто предположение о том, что длительность (стаж) служебной деятельности у сотрудников МВД может выступать детерминантом специфического проявления некоторых особенностей личности (таких как авторитаризм, ригидность, тревожность и др.) и стратегий конфликтного поведения.

**Выборка исследования.** В исследовании приняли участие сотрудники МВД ( $n=52$ ), в возрасте от 24 до 36 лет ( $M=28,9$ ;  $D=3,6$ ) Респондентами выступали мужчины ( $n=38$ , 73,80%) и женщины ( $n=14$ , 26,92%). Продолжительность службы в правоохранительных органах у респондентов составляет от 1 до 13 лет ( $M=5,9$ ;  $D=3,6$ ).

**Методический инструментарий.** В исследовании были применены следующие методики: тест на авторитарность (Ф-шкала, Т. Адорно, в адаптации Д.М. Денисовой); методика определения стратегий поведения в конфликте (К. Томас, адаптация Н.В. Гришиной); опросник Л.Н. Собчик «Мини-СМИЛ» (шкалы 1, 6, 7); Шкала социальной желательности (Д. Кроун, Д. Марлоу в адаптации Ю.Л. Ханина); Опросник легитимизированной агрессии (ЛА-44) С.Н. Ениколопова, Н.П. Цибульского).

**Выводы.** На основании полученных результатов можно констатировать подтверждение выдвинутой гипотезы, а так же уточнение некоторых специфических моментов:

-сотрудники, имеющие различный стаж служебной деятельности («до 7 лет» и «свыше 7 лет») имеют статистически достоверные отличия по выраженности многих личностных характеристик, в частности, по уровню авторитарности, сверх-контроля, ригидности, тревожности, социальной желательности и проявленности легитимизированной агрессии. Все эти показатели выше у сотрудников, имеющих стаж более 7 лет.

-В отношении конфликтного поведения, сотрудники с меньшим стажем предпочитают в конфликтной ситуации стратегию избегания и менее всего настроены как на сотрудничество, так и на соперничество, ради достижения своих целей. Сотрудники с более длительным стажем предпочитают компромиссные стратегии в конфликте и ориентации на сотрудничество, при том, что не хотят отказываться от достижения собственных целей.

Полученные результаты заставляют задуматься над выявленными противоречиями, например, в отношении сотрудников с длительным стажем деятельности: с одной стороны, мы видим ориентации на продвинутые стратегии поведения в конфликте (компромисс, сотрудничество), но одновременно проявлена тенденция неизменного сохранения своих целей, при повышенной выраженности свойств ригидности, тревожности, которые создают затруднения для выхода из противоречий. Возможно, качества социальной желательности и сверх-контроля помогают им реализовывать конструктивные стратегии. В любом случае, это может быть направлением дальнейших исследований.

-По свойствам авторитарности, вне зависимости от стажа, сотрудники имеют повышенные показатели, отражающие склонность к враждебно-пренебрежительному отношению к окружающим, допустимость морального и физического унижения достоинства, ощущения неограниченности применения власти, нетерпимость к критике и чужому мнению, снижение потенциала самокритики. Данный результат, безусловно указывает на направления профилактической работы с сотрудниками служебных коллективов в целях снижения потенциалов профессиональных деформаций и негативных последствий выгорания.

Таким образом, в работе была эмпирически выявлена роль профессионального стажа в сфере служебной деятельности, в его влиянии на некоторые личностные характеристики сотрудников и их поведение в конфликте. Итоги проведенного исследования позволяют наметить не только направления дальнейшего изучения проблемы, но и сформулировать задачи системной психопрофилактики в сфере служебной деятельности.

### Источники и литература

- 1) 1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. 4-е изд., испр. и доп. М.: Эксмо, 2009. 513 с.
- 2) 2. Дубинский А.А., Булыгина В.Г., Белякова М.Ю. Индивидуально-психологические особенности сотрудников силовых структур с различным стажем и профелем профессиональной деятельности // Медицина труда и промышленной деятельности. 2021. Т. 61, №5. С. 340-346.
- 3) 3. Кабанова Т.Н., Дубинский А.А., Московская М.С. Стаж профессиональной деятельности как фактор, детерминирующий различия восприятия стресса у сотрудников следственных органов // Прикладная юридическая психология. 2019 №1.
- 4) 4. Магилевкина Е.А. Эмоциональный интеллект как ресурс профессиональной адаптации молодых специалистов // Организационная психология. 2012. Т. 2, №1. С. 62-75.
- 5) 5. Розенова М.И., Огнев А.С., Екимова В.И., Кокурин А.В. Современные антистресс-технологии в профессиях экстремального и помогающего типа // Современная зарубежная психология. 2023. Т. 12, №3. С. 19-30.
- 6) 6. Сидоренко А.В., Шипитько О.Ю. Внутригрупповые противоречия, конфликты и эффективность групп в организации. Ростов н/Д, 2017
- 7) 7. Цветков В.Л. Конфликтология: учебное пособие. М.: Юстиция, 2019. С. 12
- 8) 8. Thomas K.W., Kilmann R.H. Thomas-Kilmann conflict mode instrument. 1974