

ОБРАЗ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ У КУРСАНТОВ С РАЗЛИЧНЫМИ СТИЛЯМИ КОНФЛИКТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Третьяков В.В., Семенова В.И.

Белорусский государственный университет

Социальным качеством человека является потребность в общении с людьми, в ходе которого он усваивает знания, общественный опыт, соединяет свои силы с силами других для решения задач, непосильных одному человеку. Однако сами по себе контакты, случайные и неорганизованные, не являются достаточным условием для развития личности и продуктивной совместной деятельности. Во многих организациях главная проблема состоит в том, что, оказавшись перед лицом необходимости формирования организационной культуры, менеджеры не обладают единой системой ключевых понятий, которые адекватно отражали бы современное состояние культуры организации. Воинский коллектив представляет собой одну из многих разновидностей социальных общностей, которые образуются благодаря общению и взаимодействию людей в ходе совместной деятельности. Именно по данной причине он вызывает интерес в качестве объекта исследования.

Цель нашего исследования ставилось определить образ организационной культуры у курсантов в различными стилями конфликтного взаимодействия. В исследовании приняли участие 30 человек.

В результате проведенного исследования были сделаны следующие выводы: большее количество – 66 % – исследуемых курсантов используют в решении конфликта компромиссный стиль поведения. Партнерский стиль используется 13,3% курсантов, конкурентный стиль – 3,3% курсантов, примирительный стиль – 10 % курсантов, избегающий стиль – 6,6 % курсантов.

При этом была проведена индивидуальная беседа с каждым исследуемым, результаты которой показали, что на самом деле вероятность и достоверность теста очень велика, так как многие указывали на то, что конфликт не может быть разрешен эффективно, если занимать какую-то иную позицию кроме компромиссной.

В зависимости от изменения ситуации конфликта может быть изменен и стиль поведения курсантов в решении данного конфликта. Так, при устном вопросе, какой стиль выберут курсанты, если другая сторона спора настроена явно агрессивно, ответы немного изменились: так, компромиссный стиль выбрали – 33%, партнерский стиль – 13% курсантов, конкурентный стиль – 40% курсантов, примирительный стиль – 7 % курсантов, избегающий стиль – 7 % курсантов.

Таким образом, одной из важнейших проблем формирования организационной культуры является выбор теоретической основы типологии организационных культур из многообразия моделей, предложенных специалистами в области теории управления, иначе невозможно идентифицировать существующую организационную культуру. По результатам проведенных исследований можно сделать вывод о том, что организационная культура организации, коллектива зависит и связана со стилем поведения и управления конфликтом. Данное обстоятельство обусловлено тем, что при исследовании стиля поведения как одно из негативных проявлений в организационной культуре коллектива было рассмотрено агрессивное поведение во время конфликта, что сразу же изменило и стиль поведения оппонента. Так, если в обычной ситуации человек выбирал стиль компромисса, то при проявлении агрессии со стороны партнера по спору – выбирал более агрессивный стиль своего поведения в отношении такого оппонента. Организационная структура оказывает влияние на стиль поведения в конфликте.

ЛИТЕРАТУРА

1. Буранов, С. Особенности взаимоотношений в воинском коллективе / С. Буранов // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.goup32441.narod.ru>. – Дата доступа: 30.03.2013.
2. Буранов, С. Психологические аспекты межличностных конфликтов в воинских коллективах / С.Буранов // Ориентир. – 2003. – №7.
3. Борисов, А.Г. Взаимоотношения военнослужащих и пути их формирования / А.Г. Борисов. – М., 1993.