

На правах рукописи

Павлова Вероника Александровна

**Психологические особенности субъективных
представлений о конфликте у лидеров и ведомых**

Специальность 19.00.01 -

общая психология, психология личности, история психологии

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Москва – 2003

Работа выполнена на общеуниверситетской кафедре психологии
Московского педагогического государственного университета

Научный руководитель:

кандидат психологических наук,
доцент Асадуллина Фарида Гильмановна

Официальные оппоненты:

доктор психологических наук,
профессор Асеев Владимир Георгиевич

кандидат психологических наук,
доцент Бубнова Светлана Сергеевна

Ведущая организация – Московский государственный открытый
педагогический университет им. М.А. Шолохова

Защита состоится « 15 » Д С К А Б Р Я 2003 года в 16 часов на
заседании диссертационного Совета Д212.154.04 при Московском
педагогическом государственном университете по адресу 109172, г.Москва,
Новоспаский пер., д.3, корп. 3, ауд. 113.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке МПГУ по адресу: 119992,
г.Москва, ул. М. Пироговская, д.1.

Автореферат разослан 30» О К Т Я Б Р Я 2003года

Ученый секретарь
диссертационного Совета



Морозюк С.Н.

2003-А
17159

Общая характеристика и актуальность исследования.

Возникновение все большего числа проблемных ситуаций в условиях постоянного усложнения взаимодействий лидер - ведомые актуализировало проблему конфликта в различных сферах человеческой деятельности и общении. Восприятие тяжелой, сложной ситуации не как наступившей катастрофы, а как своеобразного маркера жизни и развития организации пока еще не свойственно большинству лидеров. В действительности же необходимость самостоятельного принятия правильного решения в условиях возрастающей ответственности любых персонифицированных воздействий предъявляет своевременные требования к образу конфликтологически компетентного лидера, умеющего интегрированно, комплексно рассмотреть и проанализировать конфликт.

Исследования, посвященные данной проблеме, практически отсутствуют в отечественной психологии, основная масса работ, исследующих конфликт и лидера в нем, выполнена в рамках системного подхода. (А.А. Бодалев, Н.И. Леонов, Б.И. Хасан, Л.Н. Цой). Также отсутствует четкий теоретический базис лидерства, разноплановы попытки его определения и классификации. Достаточно лишь назвать основные подходы к изучению конфликта: организационный (А.Я. Анцупов, А.А. Ершов, А.Л. Журавлев, В.В. Бойко и др.), деятельностный (А.Г. Ковалев, В.Г. Зазыкин, Н.В. Крогиус), личностный (А.Я. Анцупов, А.М. Китов, Н.В. Феденко и др), в рамках которых для одних исследователей лидерство – это властные отношения в группе (И.П. Волков, Г.М. Андреева, Р.Л. Кричевский), а для других – комплекс личностных характеристик человека (Р. Стогдилл, А.Л. Журавлев, Г.Г. Дилигенский).

Отметим и ограниченное количество изучающих его теорий: «теория черт» (Р. Стогдилл, Г.Г. Дилигенский; А.Л. Журавлев, А.Г. Комендант, Т. Шибутани), «ситуационная теория» (Дженнингс, Б.Д. Парыгин, Г.К. Ашин, Н.С. Жеребова), «теория определяющей роли последователей» (А. Жюли, Н. Михайловский), «вероятностная модель лидерства» (Ф. Фидлер).

Предметно исследования лидерства и конфликта группируются вокруг частных проблем, специфически отражающих аспекты данных феноменов. Так, исследуется детерминация конфликтного поведения лидеров возникающим в их сознании образом конфликтной ситуации (Н.И. Леонов). Анализируются виды ролевых конфликтов в сфере руководящей деятельности. (С.В. Ерина). Изучается социально-психологическая и конфликтологическая компетентность лидеров (руководителей) (А.А. Бодалев, Б.И. Хасан, Н.Б. Москвина, А.В. Евсеев, А.М. Сухов), описываются стратегии конфликтного поведения лидеров (К. Левин, В.С. Лазарев, М. Дойч, К. Томас), определяются психологические характеристики эффективных руководителей. (Г.А. Гребенюк, Е.Ю. Самсонова). Анализируется вопрос соотношения лидерства и руководства. (Б.Д. Парыгин, Р.Л. Кричевский, Д. Кунц, Ю.Н. Емельянов, Е.С. Кузьмин, И.П. Волков)

РОС. НАЦИОНАЛЬНАЯ
БИБЛИОТЕКА
С.Петербург
09 300 Завт 607

Так как конфликты – неизбежные спутники любой личности, объективно необходимым является исследование, посвященное изучению представлений о нем. Особенно актуальной, как мы полагаем, данная работа выступает по отношению к лидерам и руководителям.

Цель работы: определить особенности субъективных представлений о конфликте у лидеров и ведомых.

Данная цель подразумевает решение следующих задач:

1. Выявить основные теоретические представления о лидерстве, существующие в современной психологической науке.

2. Определить психологическое содержание концепта «конфликт» и различные виды конфликтов.

3. Выявить специфику отношения лидера и ведомых к конфликтам.

Гипотеза исследования состоит в том, что:

Субъективные представления о конфликте значимо различаются у лидеров и ведомых; лидерам конфликт представляется естественным, многообразным, комплексным, многомерным, управляемым, в то время как конфликт для ведомых представляется угрожающей, непредсказуемой реальностью.

В качестве **объекта исследования** выступают люди, принадлежащие к различным статусам: лидеры и ведомые

Предметом нашего исследования являются субъективные представления лидеров и ведомых о конфликте.

Методологическими основаниями исследования явились теоретические и методологические положения субъектного подхода в отечественной психологии (С.Л. Рубинштейн, А.В. Брушлинский, К.А. Абульханова-Славская), принцип целостности и системности (П.К. Анохин, Б.Г. Ананьев), принцип единства сознания и деятельности (А.Н. Леонтьев, А.Р. Лурия, В.В. Давыдов), общепсихологический принцип разрешения противоречия через синтез.

В настоящей работе были применены следующие **методы и методики**: анкетирование, интервьюирование, метод семантического дифференциала (Ч. Осгуда), метод беседы, наблюдения; методика диагностики межличностных отношений Т. Лири., модифицированная методика Б.И. Хасана, выявление корреляционных связей (уровень значимости различий определялся с помощью критерия Фишера, корреляционные связи – с помощью критерия r , Спирмена).

Достоверность и надежность полученных результатов обеспечивалась использованием взаимодополняющих методов и методик, адекватных цели и задачам исследования, а также репрезентативной выборкой и применением статистических методов обработки материала.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования заключается в том, что впервые последовательно изучается проблематика лидера в конфликте в рамках субъектного подхода. При этом конфликт рассматривается в исследовании не как объективное событие, а как психологический концепт, выступающий продуктом презентации ситуации в

сознании субъекта. Впервые с позиции механизма лидерства-руководства исследуется психосемантическое пространство, внутри которого рассматривается конфликт. Пространство конституируется двумя измерениями: «порядок» - «динамичность». Полученные данные дополняют и углубляют существующее представление о психологической структуре конфликта и его психосемантическом значении. Результаты исследования расширяют сферу теоретических и эмпирических данных о феномене лидерства и способствуют более глубокому изучению психологических механизмов межличностного взаимодействия лидера и ведомых в конфликте, а также обозначают перспективы дальнейшего изучения конфликтологической компетентности лидеров.

Практическая значимость диссертационного исследования состоит в том, что предложенная типология лидеров в конфликте и сформулированные на ее основе методические рекомендации могут быть использованы в качестве диагностического средства эффективности управления, а также в процессе развития и формирования конфликтологической компетентности лидеров. Новый взгляд на конфликт, как психологический концепт, и предложенный механизм лидерства – руководства способны помочь иному понять, осмыслить систему общественных взаимодействий в группах, а также самостоятельно рефлексировать свое собственное поведение в поле конфликта. Помимо этого, полученные результаты могут способствовать формированию психологической культуры личности. Предложенная модификация методики Б.И. Хасана может быть использована как средство диагностики и тренинга по конструктивному разрешению конфликта.

Положения, выносимые на защиту:

1. Психосемантическая модель представлений лидера о конфликте характеризуется компетентностью, проявляющейся в амбивалентности и вариативности позиции лидера в упорядочивании конфликта, а также в устойчивости к стихийным изменениям и готовности к инициативе.

2. Образ конфликта для ведомых представляется угрожающим, неизбежным, подчиняющим и неуправляемым.

3. У всей выборки психосемантическое значение понятия «лидер» является харизматическим, креативным, независимым, динамичным и профессионально компетентным, способным интегрировать сложные ситуации по шкале порядка от полной стихийности до крайней нормативности, в то время, как образ ведомого характеризуется зависимостью, посредственностью, пассивностью, склонностью к преобладанию адаптационных и защитных реакций над инициативой.

Апробация результатов исследования. Основные положения диссертации докладывались и обсуждались на следующих научных конференциях:

- «Социальная психология двадцать первого столетия»(2001г., Ярославль)
- « Социальная психология двадцать первого столетия» (2002г., Ярославль)
- « Психология и ее приложения» (2002г., Москва);

обсуждались на заседании кафедры психологии МПГУ.

7

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, двух глав, выводов, заключения, библиографии. Библиография включает 169 наименований, из которых 14 на английском языке. Диссертация иллюстрирована графиками и таблицами.

Основное содержание работы. Во введении к диссертации обосновывается актуальность изучаемой проблемы, ее научная и практическая новизна и значение, описываются цель, объект, предмет и методы исследования, формулируются гипотеза, задачи и основные положения, выносимые на защиту.

Первая глава: «Теоретическое исследование лидера в конфликте» посвящена рассмотрению теоретических и методологических основ исследования, анализу теоретических и экспериментальных работ по теме, раскрытию основных понятий и терминов, используемых в диссертации.

В первом параграфе анализируется история развития понятия «лидер» в отечественной и зарубежной психологической науке, обзревается основные теоретические концепции данного феномена. Рассматриваются механизмы его возникновения, описанные Б.Д. Парыгиным, Р.Л. Кричевским, Д. Коллинзом и др. Определяется соотношение лидерства и руководства в процессе управления, основанное на их противопоставлении и взаимном сравнении, и, не принижая значимости традиционных взглядов на данный вопрос, обосновывается предложенный нами механизм лидерства – руководства.

Во втором параграфе представлена история развития взглядов конфликтологической отрасли психологии на природу и сущность конфликта. Обосновывается возможность его рассмотрения в рамках дескриптивного подхода, развиваемого К. Левином, К. Боулдингом, Н.В. Гришиной, Л.А. Петровской, Ф. М. Бородкиным, Б.И. Хасаном и другими, как психологического концепта, обладающего универсальными характеристиками: «биполярность», «активность», «носители». (Н.В. Гришина). Сделан акцент на анализ конфликта с позиции индивидуально-психологического уровня личности, когда данный концепт является продуктом сознательной активности субъекта: комплексным, системным и динамическим образованием, которое может быть наполнено конкретным содержанием вне зависимости от его вида, количества участников и времени эскалации, субъективного или группового характера. (Л.А. Петровская). Описан ряд особенностей восприятия конфликтной ситуации как способов ее отражения в сознании субъекта и предпосылок дальнейшего поведения в поле конфликта. (Е. Мелибруда, Р.Джервис и др.).

В третьем параграфе анализируются проблемы, связанные со способами репрезентирования лидером конфликта. Рассматриваются понятия «стратегия» и «стиль» конфликтного поведения, описываются традиционные стратегии, предложенные М. Дойчем, К. Томасом, Р. Киллменом. А также делается акцент на отечественные исследования последних лет в данной области, выполненные Н.И. Леоновым и В.С. Лазаревым.

Рассматривается правомерность и своевременность использования термина «конфликтологическая компетентность» как составляющей коммуникативной компетентности, предлагается описательная модель лидеров в конфликте, основанная на факторах «порядок» и «динамичность» (Ф.Г. Асадуллина), включающая типы: «нормативный – ультимативный», «нормативный – уступчивый», «стихийный – ультимативный», «стихийный – уступчивый».

Также в русле принципа единства сознания и деятельности обозначена проблема детерминирования репрезентации конфликта рядом личностных характеристик и обоснован выбор объяснительной теории личности (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, Р. Ассаджиоли, Д. Келли и др.).

В заключение первой главы делается вывод о том, что в настоящее время происходит активное накопление данных, позволяющее изучать обозначенные вопросы с различных подходов. Во-первых, как сознательную деятельность (репрезентирование конфликта). Во-вторых, с позиции психологии восприятия: восприятие конфликтной ситуации, личностных особенностей участников конфликта, феномены ошибочного восприятия. И, в-третьих, через основные общепсихологические принципы. Например, конфликтологическую компетентность субъекта можно интерпретировать как способ разрешения противоречия через синтез.

Вторая глава диссертации посвящена экспериментальному исследованию психо – семантических значений конфликта, лидера и ведомого у двух групп: лидеров и ведомых, - мужчин и женщин 27 – 55 лет, военнослужащих, научной интеллигенции, врачей, работников образования, торговли, бизнесменов, имеющих стаж работы в должности не менее 3 лет. Также изучаются особенности восприятия испытуемыми конфликтных ситуаций с позиции активного участия и невмешательства и диагностируются особенности их межличностных отношений.

Эксперимент проводился в два этапа. **Первый этап** состоит из двух стадий:

1. Выделение двух полярных экспериментальных групп посредством интервьюирования с учетом возраста, пола, образования, стажа работы, должности.
2. Отбор 100 испытуемых (50 лидеров и 50 ведомых) методом попарного уравнивания.

Второй этап эксперимента - «Исследование субъективных представлений лидеров и ведомых о конфликте, лидере и ведомом, а также умения воспринимать конфликт» состоял из трех стадий:

2.1. «Картинки»: Испытуемым был предложен способ изучения восприятия конфликта по методике Б.И. Хасана (1996). В основе диагностики лежит проекция собственного опыта на неоднозначный малоструктурированный визуальный стимул, содержащий позиции вовлеченности и неучастия в конфликте. Интерпретация ответов ведется согласно Б.И.Хасану: доминирование, самоутверждение, установление контакта, деструктивные отношения, переживание торжества победы в конфликте, отношения «спор»,

«дискуссия» с социальным фоном, переживание собственного состояния. Мы также рассматривали дополнительные интерпретации: «юмор» (анекдоты, шутки, пословицы); «бытовые ситуации» (описание картинок с позиции обывателя), «правильные ответы» (предполагаемые нами интерпретации) и отсутствие ответов.

Качественный анализ полученных результатов позволил прийти к следующим выводам.

Во-первых, спектр ответов испытуемых по всем интерпретационным категориям методики с учетом сделанного дополнения достаточно широк.

Во-вторых, не обнаружено какой-либо зависимости между количеством ответов и спецификой предлагаемой конфликтной ситуации, что может быть обусловлено недостаточной валидностью методики и неравномерной семантической нагрузкой стимульного материала.

В-третьих, для ведомых больше характерно эмоциональное восприятие конфликта, для лидеров – рациональное.

В-четвертых, количество испытуемых, «правильно» интерпретировавших экспериментальный материал, не превышает 30%. Мы объясняем данный результат субъективностью восприятия, различным жизненным и профессиональным опытом испытуемых, их личностными особенностями и уровнем развития конфликтологической компетентности.

В-пятых, количество неверных ответов по каждой ситуации составляет около 5%, что мы считаем вполне допустимой погрешностью.

На стадии 2.2. данного экспериментального этапа – «**Семантический дифференциал**» - применялись следующие методы: семантический дифференциал, вычисление мод (для выявления тенденций в выборах), факторный анализ (для факторизации шкал), корреляционный анализ (метод Спирмена), метод выявления уровня значимости различий Фишера. При этом НП выступили слова - понятия, предъявляемые испытуемым в ходе процедуры СД, а ЗП – лидеры и ведомые, имеющие те или иные субъективные представления.

Испытуемым предлагалось оценить понятия **КОНФЛИКТ**, **ЛИДЕР** и **ВЕДОМЫЙ** по семизначной шкале, на полюсах которой находились слова – антонимы. При оценке понятия **КОНФЛИКТ** испытуемым давалась следующая инструкция: «постарайтесь представить и описать конфликт как некоторую универсальную модель, которая может быть наполнена любым содержанием (количеством участников, временем разворачивания конфликта, положительным или отрицательным решением, быть очевидной или не являться таковой для окружающих); в этом Вам помогут предложенные характеристики конфликта». Набор шкал был выбран, исходя из предложенных Ч. Осгудом «универсальных» шкал, которых было взято 2 пары: жесткий – мягкий, тяжелый – легкий. Также нами были добавлены дополнительные шкалы, полученные в результате пилотажного эксперимента: скрытый – демонстративный, созидательный – разрушительный, конструктивный – деструктивный, закономерный – спонтанный, последовательный – анархичный, статичный – динамичный,

стабильный – изменчивый. Кроме того, опираясь на экспериментальное исследование личности политического лидера Дубова И.Г. и Пантилеева С.Р. (1992), а также Петренко В.Ф., мы использовали уже апробированные ими шкалы: единый – дискретный, упорядоченный – хаотичный, талантливый – посредственный, глубокий – поверхностный, волевой – безвольный, властный – зависимый, увлеченный – равнодушный, прямой – изворотливый, принципиальный – беспринципный, основательный – легкомысленный, осмотрительный – авантюристичный, осторожный – рискованный, рациональный – эмоциональный, интересный – занудный.

При обработке результатов расчеты проводились с использованием стандартного пакета компьютерной программы для статистической обработки психологических исследований SPSS (SheePC Counting Software, Inc., США). С помощью φ^* - критерия Фишера были определены шкалы, по которым наблюдаются значимые различия у лидеров и ведомых по понятию **конфликт**. Они вместе с модами представлены в табл. № 1 ($\varphi^* = 1,708^*$).

Таблица № 1. Результаты семантического дифференциала по понятию конфликт

Шкалы	Лидеры	Ведомые
единый-дискретный	2	5
глубокий-поверхностный	4	6
конструктивный-деструктивный	4	2
созидательный-разрушительный	1 ; 4	1,5
скрытый-демонстративный	2 ; 4	2
тяжелый-легкий	4	6,5

По шкале **единый - дискретный** лидеры оценивают конфликт, как средние дискретный, а ведомые – как средние единый.

По шкале **глубокий – поверхностный** лидеры дифференцируют степень сложности конфликта, анализируют его характер, течение и ресурсы, необходимые для решения. Ведомым конфликт представляется, как средние глубокий, – травмирующий, требующий – больших энергетических затрат, обязательно сложный и проблематичный.

По шкале **конструктивный – деструктивный** лидеры оценивают конфликт амбивалентно, а ведомые считают его средние деструктивным.

По шкале **созидательный – разрушительный** полученные данные практически идентичны предыдущим: лидеры считают конфликт способным разрушать и созидать с тенденцией к разрушению. Для ведомых конфликт – сильно разрушительное явление. Мнение лидеров о конфликте можно считать более прогрессивным, чем у ведомых. Лидерство, на наш взгляд, не «закрепляет» за собой какие-то определенные виды деятельности, то есть лидеру формально все равно, какой деятельностью заниматься (его выбор в этом ортогонален). Определенная деятельность в сочетании с ситуацией успеха не принесли бы впечатляющих результатов: для успешности

лидерства нужна неопределенная, неясная ситуация, которая может быть и конструктивной, и деструктивной. Можно также предположить, что лидерские качества или их отсутствие не очевидным образом связаны с конструктивным или деструктивным характером деятельности и направленностью в ней на успех

По шкале **скрытый – демонстративный** лидеры оценивают конфликт ортогонально с тенденцией к демонстративности. Для ведомых конфликт – всегда среднее демонстративное явление.

По шкале **тяжелый – легкий** лидеры оценивают конфликт амбивалентно, что объясняется его природой: он может быть глубоким и поверхностным, конструктивным или деструктивным, скрытым или демонстративным. Сочетание перечисленных характеристик и определяет его субъективное восприятие. Для ведомых конфликт – чрезвычайно тяжелое, дискретное, глубоко протекающее, деструктивное явление. В целом восприятие конфликта испытуемыми можно представить в виде биполярной метафоры:

Страх угрозы конфликта _____ уверенность,
компетентность (ведомые) свобода
действия (лидеры)

Таблица № 2. Представления испытуемых по понятию лидер

Лидер для лидеров	Лидер для ведомых
	средне жесткий
	средне демонстративный
	средне рациональный
	средне властный
	средне рискованный
	сильно увлеченный
осмотрительный и авантюристич- ный с тенденцией к осмотрительности	средне осмотрительный
	сильно основательный
	средне прямой
	сильно талантливый
	средне конструктивный
	средне динамичный
	сильно интересный
	сильно волевой
	средне принципиальный
	сильно последовательный

Шкалы, по которым наблюдаются значимые различия в представлениях испытуемых, обнаружены не были, то есть лидеры и ведомые имеют в сознании практически одинаковый образ лидера. Представления испытуемых по ведомому отражены в таблице № 3

Таблица № 3. Представления испытуемых по понятию ведомый

Ведомый для лидеров	Ведомый для ведомых
сильно мягкий	
средне скрытый	сильно скрытый
сильно эмоциональный	
сильно зависимый	
средне осторожный	
средне равнодушный	сильно равнодушный
средне осмотрительный	
средне легкомысленный	слабо легкомысленный
средне изворотливый	
средне посредственный	
конструктивный и деструктивный	
средне статичный	сильно статичный
средне занудный	сильно занудный
средне безвольный	сильно безвольный
средне беспринципальный	сильно беспринципальный и средне принципиальный
последовательный и анархичный с тенденцией к анархичности	средне анархичный и последовательный

Значимо различающиеся шкалы обнаружены не были, что говорит об идентичности представлений испытуемых о ведомом. Мы объясняем полученный результат общностью культурной среды, которую представляют лидеры и ведомые.

Следующей стадией исследования стало проведение факторного анализа по каждому понятию, в результате чего было выделено от четырех до семи независимых факторов для каждой группы испытуемых.

Приведем наиболее значимые шкалы по факторам для понятия **конфликт** у лидеров (см. табл. № 4, где выделенные характеристики отражают предпочтения в выборе испытуемых).

Таблица № 4. Результаты факторного анализа по понятию конфликт для лидеров

Факторы	% дисперсии	Шкалы	Нагрузка по шкалам
метаморфозы	19,6	стабильный - изменчивый	0,53
		закономерный - спонтанный	0,54
		упорядоченный - хаотичный	0,57
		единый - дискретный	0,56
метафизичность (относительность)	20,8	глубокий - поверхностный	-0,36
		тяжелый - легкий	-0,63
		жесткий - мягкий	-0,75
		скрытый - демонстративный	0,29
деятельность	12,3	конструктивный	0,5
		деструктивный	-
		созидательный - разрушительный	0,5

Таблица № 5. Результаты факторного анализа по понятию конфликт для ведомых

Факторы	% дисперсии	Шкалы	Нагрузка по шкалам
предельная активность	16,57	глубокий - поверхностный	0,34
		тяжелый - легкий	0,44
		жесткий - мягкий	0,42
цепная реакция (стихийность) (ядерность)	26,78	конструктивный-деструктивный	0,78
		созидательный - разрушительный	0,82
		статичный - динамичный	0,16
		упорядоченный - хаотичный	0,33
		скрытый - демонстративный	0,38

Для лидеров конфликт представляется метафизичным, относительным, динамичным, что складывается в общий образ некой метаморфозной модели. Для ведомых конфликт предельно активен, стихичен, непредсказуем, спонтанен, хаотичен, что создает образ цепной, непрограммируемой реакции, вызывающей смутную тревогу и страх неизбежности.

Шкала **статичный - динамичный** не синонимична в обеих группах испытуемых. Шкалы **упорядоченный – хаотичный** и **единый – дискретный**, относящиеся к параметру порядок, не являются синонимичными для подчиненных и дифференцируются ими по разным факторам.

Для понятия **лидер** у группы лидеров шкалы составили следующие наиболее важные факторы. (см. таблицу № 6).

Таблица № 6 Результаты факторного анализа по понятию лидер для лидеров

Факторы	% дисперсии	Шкалы	Нагрузка по шкалам
(стратегия)	14,73	осторожный – рискованный	0,38
		осмотрительный – авантюристичный	0,58
		статичный – динамичный	0,4
		волевой – безвольный	- 0,1
		последовательный – анархичный	0,23
позиционность	27,71	жесткий – мягкий	0,32
		основательный – легкомысленный	0,85
		властный – зависимый	0,76
		прямой – изворотливый	0,35
		принципальный – беспринципный	0,86
харизма	8,98	скрытый – демонстративный	- 0,48
		посредственный – талантливый	- 0,27

Для ведомых шкалы распределились по семи факторам. (см. табл. № 7).

Таблица № 7. Результаты факторного анализа по понятию лидер для ведомых

Факторы	% дисперсии	Шкалы	Нагрузка по шкалам
интеллектуальная мобильность	12,2	рациональный – эмоциональный	0,4
		конструктивный – деструктивный	0,25
		последовательный - анархичный	0,6
риск	7,2	осторожный – рискованный	-0,16
стратегия	18,8	жесткий – мягкий	-0,2
		властный – зависимый	-0,15
		осмотрительный – авантюристич.	0,2
		основательный – легкомысленный	0,4
		прямой – изворотливый	0,6
		посредственный - талантливый	0,5
воля	9,6	волевой- безвольный	0,3
заинтересованность	6,6	равнодушный – увлеченный	0,2
социальная смелость (маяк)	11,3	скрытый – демонстративный	0,4
		занудный – интересный	-0,8
		статичный - динамичный	0,5
принципиальность	9,1	принципиальный – беспринципный	- 0,2

Образ лидера для опрошенных лидеров представляется, интеллектуальным, энергичным, креативным, целеустремленным, обладает харизмой, демонстрирует четкую позицию в выборе стратегий. Для ведомых фигура лидера импульсивна, отличается социальной смелостью, манипулятивна, интеллектуально мобильна, имеет «холодный рассудок». Отдельное значение в образе лидера приобретают рискованность, увлеченность, воля, принципиальность, по которым представления испытуемых о лидере отличаются от представлений о ведомом.

Для понятия ведомый лидеры распределили экспериментальные шкалы по пяти факторам. (см. таблицу № 8).

Таблица № 8. Результаты факторного анализа по понятию ведомый для лидеров

Факторы	% дисперсии	Шкалы	Нагрузка по шкалам
«флюгер»	34,3	рациональный – эмоциональный	0,3
		властный – зависимый	0,6
		основательный – легкомысленный	0,7
		прямой – изворотливый	0,5
		волевой – безвольный	0,8
мнимая слабость	9,6	принципиальный – беспринципный	0,8
		осторожный – рискованный	0,9
		осмотрительный – авантюристичны	-0,5
		скрытый – демонстративный	0,4
стагнация	14,3	жесткий – мягкий	0,5
		равнодушный – увлеченный	0,1
		посредственный – талантливый	0,1
		статичный – динамичный	0,2
последователь - ность	7,2	занудный – интересный	-0,3
		последовательный - анархичный	0,5
активность	6,3	конструктивный - деструктивный	-0,3

Для группы ведомых результаты факторизации по понятию **ведомый** представлены в таблице № 9.

Таблица № 9 Результаты факторного анализа по понятию ведомый для ведомых

Факторы	% дисперсии	Шкалы	Нагрузка по шкалам
примитивная адаптация	9,2	рациональный – эмоциональный	0,5
		основательный – легкомысленный	0,6
		прямой – изворотливый	-0,4
маргинальность	13,1	волевой – безвольный	-0,2
		принципиальный – беспринципный	-0,7
		последовательный – анархичный	0,3
аморфность	10,8	жесткий – мягкий	-0,3
		властный – зависимый	-0,4
		конструктивный – деструктивный	0,5
предельная пассивность	31,5	равнодушный – увлеченный	-0,7
		осмотрительный-авантюристичный	0,3
		осторожный – рискованный	-0,2
		посредственный – талантливый	-0,8
		стагичный – динамичный	-0,3
		занудный - интересный	-0,8
скрытность	6,7	скрытый – демонстративный	-0,1

Для лидеров образ ведомого представляется пассивным, ригидным. Его деятельность амбивалентна, что расценивается лидерами как потенциально мощная сила, направленность и результат которой полностью определяются управленческими умениями и компетентностью. Последовательность и анархичность ведомого составили отдельный фактор, что отражает его неустойчивость, подверженность влиянию, зависимость.

Для ведомых образ себе подобного маргинален, аморфен, предельно пассивен в своих проявлениях и обладает умениями приспосабливаться к ситуации с минимальными затратами физических, интеллектуальных и эмоциональных усилий, которые мы назвали примитивной адаптацией.

Не тождественны по смыслу для обеих экспериментальных групп шкалы скрытый – демонстративный, последовательный – анархичный, конструктивный – деструктивный, жесткий – мягкий. Отметим также, что лидеры рассматривают ведомых как исполнителей, а те оценивают себя как адаптирующихся к изменяющимся условиям и влиянию сверху.

Обратимся к результатам *корреляционного анализа*, полученным при сопоставлении мнений испытуемых по каждому понятию (см. таблицу № 10, где 1- группа лидеров; 2 – группа ведомых).

Таблица №10. Результаты корреляционного анализа

Группы	Понятия	Значение коэффициента корреляции
1	КОНФЛИКТ	0,74*
	ЛИДЕР	0,97**
2	ВЕДОМЫЙ	0,718**

Выявлена семантическая связь шкал, описывающих анализируемые понятия между группами, а также в каждой группе.

Для лидера и ведомого обнаруженные положительные корреляции между шкалами также доказывают их тесную семантическую связь, что отражает идентичность их образов в обеих группах.

Количественные результаты *корреляционного анализа* по каждой группе испытуемых при попарном сравнении понятий, представлены в таблице № 11.

Таблица № 11. Результаты корреляционного анализа по каждой группе испытуемых

Группа	Пара сравниваемых понятий	Значение коэффициента корреляции
лидеры	ЛИДЕР /ВЕДОМЫЙ	-0,92**
ведомые		-0,83**

Корреляции между шкалами - отрицательные и близкие к единице, что означает противоположность представлений испытуемых о лидере и ведомом и семантическую связь шкал по факторам порядок и динамичность.

Результаты третьей стадии второго этапа эксперимента см. в таблице №12.

Таблица № 12. Средние показатели по методике Т. Лири у лидеров и ведомых

Группа	Автора тарность	Эгоистич ность	Агрессив ность	Подозри тельность	Подчи ненность	Зависи мость	Дружелю бие	Альтруис тичность
Лидер	3,34	0,6	0,68	0,153	0,63	0,23	2,47	2,25
Ведомый	2,2	0,57	0,59	0,59	0,52	0,43	2,39	3,02

Следует отметить, что эти показатели значительно различаются ($\phi_{11}^* = 2, 116^*$)
Обобщая результаты, можно описать личности лидера и ведомого.

Лидер: полагается на свое мнение, требователен, энергичен, уверен в себе, склонен к соперничеству. Однако может уступить, честен, хочет быть дружелюбным. Стремится не зависеть от личных отношений с ведомыми, не подозрителен, разграничивает свои профессиональные и личные качества.

Ведомый: уверенность в себе сменяется неуверенностью, подозрителен по отношению к сослуживцам, редко искренен, демонстрирует отзывчивость, сострадание, бескорыстие. Желает быть независимым, неподозрительным, неагрессивным, склонен к послушанию.

Итак, были выявлены представления испытуемых о КОНФЛИКТЕ, ЛИДЕРЕ и ВЕДОМОМ. Полученные результаты позволяют в разных плоскостях вскрыть основные характеристики существенно отличающихся образов конфликта, лидера и ведомого, а также по-новому взглянуть на природу лидерства в контексте конфликта.

В результате проведенного исследования можно сделать следующие **выводы:**

1. Психологические особенности субъективных представлений о конфликте у лидеров и ведомых значительно различаются.
2. Отношение лидера к конфликту характеризуется компетентностью, свободой действий, уверенностью; ведомого – переживанием страха угрозы конфликта.
3. Конфликтологическая компетентность лидера проявилась в амбивалентности его позиции в интегрировании сложной ситуации по шкале порядка от стихийности до нормативности.
4. Психологические представления о лидере и ведомом одинаковы для представителей различных социальных страт (лидеров и ведомых).
5. Субъектный подход к изучению проблемы лидерства позволяет обнаружить психологические механизмы конфликта как психологического концепта.
6. Установлено, что успешность деятельности лидера не определяется отношением к конфликтной ситуации.

Полученные данные будут полезны в процессе дальнейшего изучения поставленной проблемы при добавлении новой переменной в рассматриваемое психо-семантическое пространство, так как обозначат иные

взаимосвязи и факторы в представлениях испытуемых и тем самым расширяют его. Новый взгляд на конфликт как психологический концепт и предложенный механизм лидерства – руководства вместе с методическими рекомендациями помогают по-иному понять, осмыслить систему общественных взаимодействий в группах, а также самостоятельно рефлексировать свое собственное поведение в поле конфликта.


Публикации автора, отражающие тему исследования:

1. Павлова В.А. Поведение педагогов в ситуации конфликта. / Проблемы социальной психологии 21 столетия. / Под ред. Козлова В.В. – Ярославль, 2001. С. 338 – 340. (0,1 п.л.)

2. Павлова В.А. Особенности исследования поведения педагогов в ситуации конфликта. / Психология и ее приложения. Т.9, вып. 2. – М., 2002. С.290 – 291. (0,1 п.л.)

3. Павлова В.А. Актуальность исследования проблематики конфликта. / Научные труды МПГУ. Серия: Психолого-педагогические науки. Сб. статей. – М.: Прометей, 2002. С.311-314. (0,2 п.л.)

4. Павлова В.А. Использование методики оценки межличностных отношений в исследовании конфликта. / Научные труды МПГУ. Серия: Психолого-педагогические науки. Сб. статей. – М.: Прометей, 2003. С.312-315. (0,2 п.л.)



Подп. к печ. 22.10.2003 Объем 1,0 п.л. Заказ № 425 Тир. 100

Типография МПГУ

2003-A
17159

17 159