

Тема: «Психологічні особливості працівників ДКВС у конфліктних ситуаціях»

Ніцевич Олена
студентка групи ПВШ-22

Мета дослідження – дослідити особливості спілкування працівників ДКВС України; виявлення наявності взаємозв'язку між типом міжособистісних відносин та стилем поведінки в конфліктній ситуації.

Об'єкт дослідження: індивідуально-психологічні особливості міжособистісних відносин працівників ДКВС України.

Предмет дослідження: психологічні особливості міжособистісних стосунків як психологічна проблема попередження міжособистісних конфліктів.

З метою досягнення позитивного результату у виконанні поставлених завдань були використані наступні психодіагностичні методики дослідження:

- Анкета самооцінки стану,
- Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації Холмса і Раге,
- Методикою діагностики рівня соціальної фрустрації (Л.І. Вассерман, модифікація В.В. Бойко),
- Тест за методикою К. Томаса «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації»,
- Тест на визначення оцінки агресивності у відносинах А. Ассингер,
- Методика «Оцінка рівня компетентності у вирішенні конфліктів (П.П. Хеппнер, І.Х. Петерсен),
- Методика «Управління міжособистісними конфліктами (Д. Веттен, К. Камерон),
- Методика діагностики міжособистісних відносин Лірі.

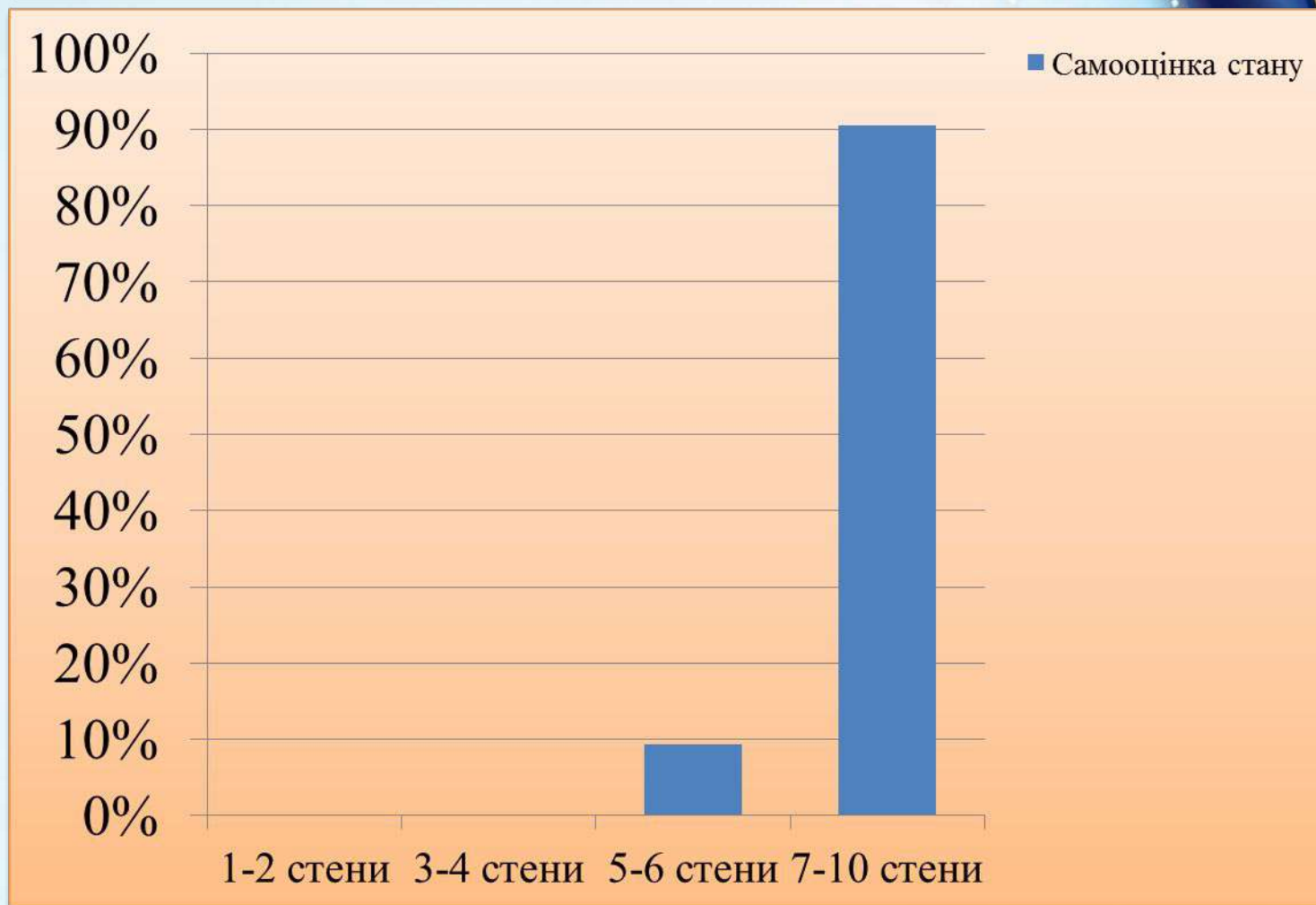


Рис. 1 Результати дослідження психоемоційного стану працівників державної установи за методикою «Анкета самооцінки стану»

■ %



Рис. 2 Результати прояву стресостійкості та соціальної адаптації працівників державної установи



Рис. 3. Розподіл результатів дослідження рівня прояву соціальної фрустрації працівників ДКВС України

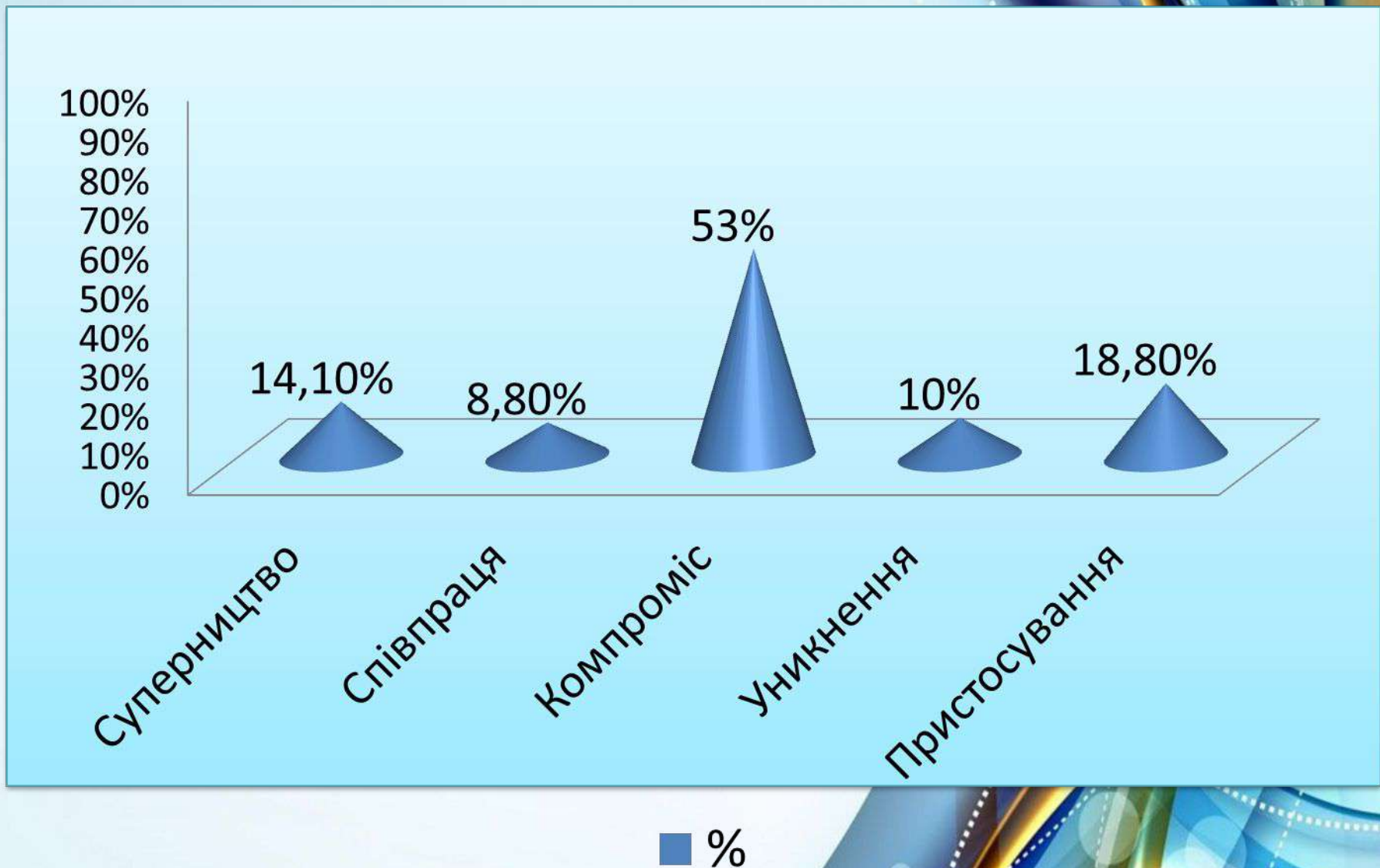


Рис. 4. Розподіл результатів дослідження стилю поведінки в конфліктній ситуації досліджуваних працівників ДКВС України



Рис.5 Розподіл результатів дослідження компетентності у вирішенні конфліктів за методикою «Оцінка рівня компетентності у вирішенні конфліктів (П.П. Хелпнер, І. Х. Петерсен)



Рис. 6 Розподіл результатів дослідження управління конфліктами компетентності у вирішенні конфліктів за методикою «Управління міжособистісними конфліктами (Д. Веттен, К. Камерон)

Таблиця 1

Розподіл середнього значення стилів спілкування

		Авторитарний	Егоїстичний	Агресивний	Підозрілий	Підпорядковуваний	Залежний	Дружелюбний	Альтруїстичний
N=170 працівники України	ДКВС	6,5	5,7	5,3	6,1	5,8	5,7	6,6	7,3
РАНГ		5	2	1	4	3	2	6	7

Таблиця 4

Розподіл результатів повторного дослідження за методикою К. Томаса «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації»

	Контрольна група n=12		Експериментальна група n=12	
	Осіб	%	Осіб	%
Суперництво	1	8,3%	2	16,6%
Співпраця	2	16,6%	8	66,6%
Компроміс	8	66,6%	2	16,6%
Уникнення	1	8,3%	0	0%
Пристосування	0	0%	0	0%

Таблиця 5

Результати за методикою «Оцінка рівня компетентності у вирішенні конфліктів (П. П. Хеппнер, І.Х. Петерсен)

Рівень прояву	Контрольна група n=12		Експериментальна група n=12	
	Особи	%	Особи	%
Низький рівень	4	33,3%	1	8,3%
Середній рівень	6	50%	7	58,3%
Високий рівень	2	16,6%	4	33,3%

Таблиця 6

Результати дослідження за методикою «Управління міжособистісними конфліктами (Д.Веттен, К. Камерон).

Рівень прояву	Контрольна група n=12		Експериментальна група n=12	
	Особи	%	Особи	%
Низький рівень	1	8,3%	0	0%
Середній рівень	4	33,3%	3	25%
Високий рівень	5	41,6%	7	58,3%
Досконалий рівень	2	16,6%	2	16,6%

Підібрана методологічна структура, що містить цілісні компоненти, дозволила вивчити особливості міжособистісних взаємовідносин, та **ВИЗНАЧИТИ** що працівникам характерна здатність виконувати свої безпосередні професійні обов'язки на високому рівні та в подальшому зберігати високий рівень своєї самоефективності, незважаючи на складні умови несення служби, властивий високий або середній рівень самооцінки суб'єктивного стану самопочуття.

При міжособистісній взаємодії важливою складовою та ключовою ланкою у побудові ефективних та конструктивних форм комунікації являється стратегія поведінки в конфліктній ситуації така як Співпраця та Компроміс. Враховуючи особливості конфліктогенного середовища, ця система побудови міжособистісної взаємодії являється ключовою для запобігання та попередження конфліктності серед персоналу установ виконання покарань.

Отримані результати дослідження з проявом середнього рівня компетентності у вирішенні конфліктів та управління конфліктами свідчать про, те що необхідно розробити та впровадити методологічні програми з розвитку ефективності міжособистісної взаємодії за окремими складовими персоналом між собою та між персоналом та спецконтингентом. За допомогою психологічних методів з розвитку навичок спілкування, вміння бачити та розуміти почуття співбесідника, вмінням слухати, а також розвивати невербальні ознаки підтримки в комплексі дозволять покращити міжособистісну взаємодію працівників в службовій діяльності.

**Дякую
за
увагу!**

© 2011
Технік