

Проявления внутриличностных конфликтов государственных гражданских служащих

Научный руководитель – Яновский Михаил Иванович

Пакрина Лотта Игоревна

Студент (магистр)

Донецкий национальный университет, Филологический факультет, Кафедра психологии,
Донецк, Украина

E-mail: lottapakrina@gmail.com

Государственная гражданская служба - вид госслужбы, в рамках которой реализуется профессиональная деятельность по обеспечению исполнения полномочий государственных органов и лиц, замещающих государственные должности [3].

Сейчас наш регион оказался в особенном положении, и в целом в мире нестабильная и напряженная политическая обстановка. На протяжении последних лет мы находимся в ситуации постоянных конфликтов, смены власти, перебоев финансового обеспечения, информационной войны. Такое положение дел непременно сказывается на личности любого человека, а на государственных служащих - тем более. Внутриличностный конфликт - это острое негативное переживание, напряжение, вызванное борьбой структур внутреннего мира личности, отражающее противоречивые связи с социальной средой и способное задерживать принятие решений [1]. Мы опираемся на мысль, что причины внутриличностного конфликта потенциально заложены в особенностях уже самой государственной службы. На это нужно обращать внимание, так как от работы госслужащих зависит будущее республики и ее граждан.

Мы провели исследование с целью выявить проявления внутриличностных конфликтов у государственных гражданских служащих. В исследовании приняли участие 40 человек в возрасте от 30 до 55 лет, из них 20 госслужащих администрации города Макеевки и 20 человек, не состоящих на службе.

В исследовании мы использовали следующие методики: методика «Конфликтная личность» Н.А. Литвинцевой, методика «Шкала совестливости» В.В. Мельникова и Л.Т. Ямпольского, «Диагностика межличностных отношений» Т. Лири, методика «Ценностные ориентации» М. Рокич.

Результаты

Методика «Конфликтная личность» Н.А. Литвинцевой выявила, что *низкая конфликтность* характерна для 80% госслужащих и 60% неслужащих. Значимых различий между группами по этой шкале не выявлено. По результатам проведенной методики «Шкала совестливости» В.В. Мельникова и Л.Т. Ямпольского для 30% госслужащих характерен повышенный уровень этого показателя, пониженный - для 40% неслужащих. Между группами обнаружены значимые на 1% уровне различия. По результатам диагностики межличностных отношений Т. Лири выявлено, что в группе госслужащих 10% имеют высокую выраженность склонности к *авторитарному* типу отношений; 25% имеют высокую выраженность *подчиняемого* типа; 10% имеют высокую выраженность *зависимого* типа; 15% имеют высокую, а 10% - экстремальную выраженность *дружелюбного* типа; 20% имеют высокую выраженность *альтруистического* типа. Между госслужащими и не состоящими на службе были выявлены значимые на 5% уровне различия по альтруистическому и дружелюбному типу отношений: оба показателя выше у госслужащих. По методике «Ценностные ориентации» М. Рокича наибольшие различия между группами

обнаружились в таких ценностях как: исполнительность, смелость в отстаивании своего мнения и жизнерадостность.

Госслужащие в меньшей степени, чем не служащие, заинтересованы в работе над собой, физическом и духовном совершенствовании. Также, они меньше чем негосслужащие стремятся использовать свои силы и способности. Значит, госслужащим в определенной степени, свойственна тенденция к пассивности, безынициативности. В тоже время, служащих очень волнует благосостояние и совершенствование других людей. Вероятно, это связано с обязанностью служить гражданам, четко подчиняться законам и руководству.

Для них менее ценна смелость в отстаивании своего мнения, взглядов. И одновременно более важна самостоятельность, независимость в суждениях и поступках. Мы здесь наблюдаем явное противоречие. Возможно, его причиной является жесткая регламентированность деятельности. Однако стремление к самостоятельности и независимости предположительно говорит нам о возможном внутреннем несогласии госслужащих с предписаниями. Для служащих менее важно трудолюбие, продуктивность в работе, но особое значение они придают исполнительности и дисциплинированности.

Госслужащие имеют низкий уровень конфликтности. На первый взгляд это хорошо, однако можно заметить обратную сторону такого поведения. Госслужащие не станут вмешиваться в чужую ссору, критиковать руководство за допущенные ошибки, не предложат свою идею в противовес заведомо провальному плану. Все это не способствует развитию, успешности и продуктивности работы организации.

Еще одно противоречие - одновременно очень высокие показатели авторитарного и подчиняемого типа отношений. Первый тип говорит о таких чертах как: доминантность, энергичность, компетентность, второй - «застенчивость», склонность к подчинению более сильному, без учета ситуации. Экстремальные показатели дружелюбного типа свидетельствуют, по мнению Л.Н. Собчик, о выраженных трудностях социальной адаптации [2]. Госслужащие оценивают себя как гиперответственных, всегда приносящих в жертву свои интересы, стремящихся помочь всем. Такое поведение может быть искусственно созданной «рабочей» маской, которая скрывает противоположную личность. Из этого вытекает необходимость критичной оценки характеристики себя испытуемыми как альтруистичных (80% госслужащих имеют низкий показатель эгоистичного типа отношений).

Итак, в результате нашего исследования мы выявили значимые различия между государственными гражданскими служащими и не состоящими на службе в уровне совестливости, по типам межличностного взаимодействия и по ценностным ориентациям. Мы обнаружили у служащих противоречия в сфере ценностных ориентаций, одновременно высоких показателях авторитарного и подчиняемого типа отношений, а также обратили внимание на возможные «последствия» низкой конфликтности у большинства госслужащих в рамках их служебной деятельности.

Наше исследование будет продолжено и уточнено. Результаты его в перспективе могут быть использованы для разработки рекомендаций, направленных на профилактику профессионального выгорания и деформации личности госслужащих.

Источники и литература

- 1) Лобан Н.А. Конфликтология: учеб.-метод. комплекс. Минск: Изд-во МИУ, 2012. – 296 с.
- 2) Собчик Л.Н. Методы психологической диагностики. Вып.3 Диагностика межличностных отношений. Модифицированный вариант интерперсональной диагностики Т. Лири. Метод. Руководство. М., 1990.
- 3) Закон о системе государственной службы Донецкой Народной Республики № 32-ИНС от 03.04.2015. // <http://dnrsovet.su/ru/>