

Конфисахор Александр Григорьевич**Konfisakhor Aleksandr Grigoryevich**

кандидат психологических наук,
доцент кафедры политической психологии
Санкт-Петербургского государственного университета

PhD in Psychology, Associate Professor,
Department of Political Psychology,
St. Petersburg State University

Алексеевская Валерия Викторовна**Alekseyevskaya Valeriya Viktorovna**

магистр психологии,
Санкт-Петербургский государственный университет

Master of Psychology,
St. Petersburg State University

**ВЗАИМОСВЯЗЬ СТРАТЕГИИ
ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТЕ
И ОБОБЩЕННОГО МОТИВА
КАК ФАКТОР ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ
ГОТОВНОСТИ К ГЕОЭКОНОМИЧЕСКИМ
ИЗМЕНЕНИЯМ (НА ПРИМЕРЕ
СОТРУДНИКОВ МЕЖДУНАРОДНОЙ
КОМПАНИИ)**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN
THE BEHAVIOR STRATEGY
IN CONFLICT AND THE GENERALIZED
MOTIVE AS A FACTOR OF
PSYCHOLOGICAL READINESS
FOR GEOECONOMIC CHANGES
(BY A CASE STUDY OF THE EMPLOYEES
OF AN INTERNATIONAL COMPANY)**

Аннотация:

Ученые из различных областей науки наблюдали и интерпретировали глобальные экономические процессы в течение пятидесяти лет, однако взаимосвязь между геоэкономикой и психологией остается практически не изучена. Тем временем меняются сами принципы глобального мироустройства, влияя и на национальные экономики. В экономике России на фоне глобальных изменений наблюдается централизация, начинают проявляться признаки планового производства, усиливается роль государственных корпораций. Изменения экономических условий внутри страны отразятся на условиях жизни и работы каждого человека. В статье приведены результаты эмпирического исследования психологической готовности жителей Северо-Западного региона к геоэкономическим изменениям. Произведена попытка обнаружить различия в выборе стратегии поведения в конфликте и обобщенного мотива у людей разного возраста и пола, занимающих разные должностные позиции. В результате исследования была определена взаимосвязь обобщенного мотива и предпочитаемой стратегии поведения человека в конфликте.

Ключевые слова:

геополитика, геоэкономика, геоэкономические изменения, психологическая готовность, стратегия поведения в конфликте, мотив достижения, мотив избегания неудач.

Summary:

Scientists from various fields of science have observed and interpreted the global economic processes for fifty years. However, the relationship between geoeconomics and psychology is still insufficiently studied. Meanwhile, the principles of the global world order are changing and affecting the national economies as well. Against the background of global changes, the Russian economy is centralized, the signs of planned production are appeared, and the role of state corporations is growing. Changes in economic conditions within the country will affect the living and working environment of everyone. The paper presents the results of an empirical study on the psychological readiness of residents of the North-West region for geoeconomic changes. The authors attempt to discover differences in choosing the behavior strategy in conflict and the generalized motive in people of different ages, sex, and professions. In conclusion, the research determines the relationship between the generalized motive and the preferred behavior strategy in conflict.

Keywords:

geopolitics, geoeconomics, geoeconomic changes, psychological readiness, behavior strategies in conflict, achievement motive, motive to avoid failure.

Мир стремительно меняется. Новые технологии, финансовые системы, информационные потоки изменяют сами принципы глобального мироустройства. Решающую роль в экономике, политике, системе отношений отдельных государств играют глобальные, геоэкономические факторы. Мы наблюдаем децентрализацию однополярного мира, перераспределение экономических сил, разгар глобальных торговых войн.

При возрастающем напряжении в мировой экономике в экономике России наблюдается все большая централизация. Все чаще проявляются признаки планового производства, доля налогов, зачисляемых в федеральный бюджет, увеличивается за счет бюджетов субъектов, усиливается роль государственных корпораций, страна активно переходит на импортозамещение. Происходит корректировка всех отраслей производства. Усиливается централизация власти, экономики, промышленности. Следствием этих изменений станет корректировка всей системы взаи-

моотношений внутри страны в целом и в производственной сфере в частности. Увеличивающееся давление на экономику, рост конкуренции внутри страны, централизация власти и переход к импортозамещению отразятся на условиях жизни и работы каждого человека. Изменения коснутся и системы межличностных отношений.

При многообразии работ, посвященных изучению закономерностей глобальных геополитических и геэкономических процессов, психологическая составляющая этих процессов остается практически не изучена. Экономическая психология и в России, и на Западе концентрирует свое внимание в основном на изучении экономического поведения человека. В настоящее время внимание ученых направлено преимущественно на изучение психологических принципов долгового, финансового, потребительского поведения [1]. Однако влияние геэкономических факторов на мотивы и предпочитаемые стратегии поведения в конфликтах остается практически не исследовано.

Анализ современной политики свидетельствует о том, что в ближайшей перспективе тенденция централизации власти не ослабнет, поэтому актуальным становится изучение психологической готовности жителей страны к наступившим изменениям. Под психологической готовностью к геэкономическим изменениям мы понимаем систему свойств личности, за счет которых поддерживается субъективно приемлемый уровень жизни в новых политических, социальных и экономических условиях. Успешность деятельности человека в новых условиях напрямую зависит от эффективности разрешения межличностных конфликтов. Стратегии поведения, избираемые участниками конфликта, имеют решающее значение для его развития.

Таким образом, целью нашего исследования стало выявление взаимосвязи стратегии поведения в конфликте и обобщенного мотива как фактора психологической готовности к геэкономическим изменениям.

Для достижения цели были поставлены и решены следующие задачи:

- 1) выявить доминирующие мотивы поведения у людей разных должностей, разного возраста и пола;
- 2) выявить предпочитаемые стратегии поведения в конфликте у людей разных должностей, разного возраста и пола;
- 3) исследовать и описать различия в предпочитаемых стратегиях поведения в конфликте у людей с доминирующим мотивом достижения и избегания;
- 4) определить готовность сотрудников международной транспортно-логистической компании к геэкономическим изменениям.

В рамках проведенного исследования был выдвинут ряд рабочих гипотез.

1. Обобщенный мотив достижения достоверно чаще проявляется у мужчин, у сотрудников, занимающих должность «специалист», у сотрудников в возрасте от 21 до 33 лет

2. Обобщенный мотив избегания неудач чаще проявляется у женщин, у сотрудников, занимающих управленческие позиции, и у сотрудников в возрасте от 34 до 54 лет (в соответствии с онтогенезом В.А. Ганзена и Л.А. Головей 34–42 года – «расцвет», 42–54 года – «зрелость» [2]).

3. Доминирование и сотрудничество как стратегии поведения в конфликте, ориентированные на удовлетворение собственных интересов, чаще выбирают мужчины, сотрудники, занимающие управленческие позиции, и молодежь.

4. Уступку и приспособление как стратегии поведения в конфликте, ориентированные на удовлетворение интересов оппонента, чаще выбирают женщины, сотрудники, занимающие позицию «специалист», и люди старших возрастных групп (34–41 и 42–54 года).

5. Люди с доминирующим мотивом достижения чаще выбирают сотрудничество как стратегию поведения в конфликте.

6. Психологическая готовность к геэкономическим изменениям определяется такими стратегиями поведения, как сотрудничество и приспособление, и доминирующим мотивом достижения.

Предметом исследования стали мотивы и стратегии поведения в конфликте у человека как субъекта деятельности.

В качестве методов исследования психологической готовности к геэкономическим изменениям были выбраны:

- модификация теста-опросника А. Мехрабиана для измерения мотивации достижения (ТМД), предложенная М.Ш. Магомед-Эминовым;
- тест-опросник К. Томаса «Диагностика предрасположенности личности к конфликтному поведению», адаптированный Н.В. Гришиной;
- математические методы исследования: критерий χ^2 (критерий согласия Пирсона) и таблицы сопряженности для анализа номинальных данных.

В исследовании приняли участие 532 человека в возрасте от 21 до 54 лет, сотрудники международной транспортно-логистической компании (около 16 тыс. сотрудников по всей стране). Выборка поделена по трем критериям: пол, возраст, должность.

При определении категорий для критерия «должность» мы руководствовались качественными отличиями должностей и выделили три категории:

- 1) специалист – должность не предполагает управления персоналом;
- 2) менеджер среднего звена – должность предполагает управление персоналом. Основная задача – контроль исполнения в рамках направления, поддержка сложившейся системы;
- 3) топ-менеджер – должность предполагает управление персоналом. Основная задача – построение стратегий развития, внедрение инноваций.

В таблице 1 представлены описательные статистики всей выборки по представленным выше трем категориям.

Таблица 1 – Описание выборки

		Должность			Итого	
		Специалист	Менеджер среднего звена	Топ-менеджер		
Мужской пол	Возраст	21–33	121	34	14	169
		34–41	17	13	10	40
		42–54	2	8	9	19
	Итого	140	55	33	228	
Женский пол	Возраст	21–33	187	71	14	272
		34–41	17	7	2	26
		42–54	3	1	1	5
	Итого	207	79	17	303	
Итого	Возраст	21–33	308	105	28	441
		34–41	34	20	12	66
		42–54	5	9	10	24
	Итого	347	134	50	531	

Первой задачей исследования стало выявление различий в выраженности обобщенного мотива деятельности у людей разного возраста и пола, занимающих разные должности. Для определения обобщенного мотива была использована модификация теста-опросника А. Мехрабиана для измерения мотивации достижения. Тест определяет, какой из двух обобщенных мотивов, мотив достижения или мотив избегания неудач, у человека доминирует [3].

Мотивация достижения выражается в потребности преодолевать препятствия и достигать высоких результатов. Мотивация избегания неудач заключается в стремлении не допустить ошибки даже путем недостижения цели.

Из таблиц 2, 3 видно, что мотив достижения статистически достоверно чаще выражен у женщин, чем у мужчин. При этом мотив избегания встречается чаще у мужчин. Такие результаты противоречат полоролевым стереотипам, принятым в обществе, ведь именно маскулинное поведение традиционно характеризуется качествами, присущими людям с доминирующим мотивом достижения: честолюбие, решительность, способность рисковать. Мы полагаем, что такие результаты говорят прежде всего о кардинальных изменениях в мотивационной сфере личности, в роли мужчин и женщин в обществе, в производственных отношениях. Полученные результаты подтверждаются статистикой: по данным Росстата, состав работников государственной власти всех уровней в России на 72 % состоит из женщин [4]. При этом состав представителей законодательной власти на федеральном уровне (обе палаты Федерального Собрания и их аппараты) – на 55,5 %. По данным международной компании Grant Thornton International, с 2013 г. Россия занимает первое место по числу женщин-руководителей [5, р. 10].

Таблица 2 – Сопряженность «пол*мотив»

		Мотив		Итого
		достижения	избегания неудач	
Мужской пол	Частота	113	115	228
	Ожидаемая частота	146,4	81,6	228,0
Женский пол	Частота	228	75	303
	Ожидаемая частота	194,6	108,4	303,0
Итого		341	190	531

Таблица 3 – Значения критерия χ^2 «пол*мотив»

Критерий	Значение	Степень свободы	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная значимость (2-сторонняя)	Точная значимость (1-сторонняя)
χ^2	37,356 ^a	1	,000		
Поправка на непрерывность ^b	36,247	1	,000		
Точный критерий Фишера				,000	,000

На статистическую достоверность были проверены различия между выраженностью обобщенного мотива и возрастом. Статистически достоверных различий не обнаружено. Полагаем,

что формирование обобщенного мотива деятельности не зависит от возраста. Однако следует также отметить, что исследование ограничивалось возрастным интервалом 21–54 года.

Обнаружены статистически достоверные различия между должностью и мотивом. Сформулируем два основных аспекта этих различий.

1. У специалистов больше выражен мотив достижения и меньше – мотив избегания неудач, чем у людей, занимающих другие должности.

2. У менеджеров среднего звена и топ-менеджеров мотив достижения выражен меньше, чем у специалистов, а мотив избегания неудач – больше.

Полученные результаты (табл. 4, 5) повторяют выводы подобных исследований. Вероятно, данные различия свидетельствуют о субъективной оценке респондентами возможностей для карьерного роста.

Таблица 4 – Значение критерия χ^2 «должность*мотив»

Критерий	Значение	Степень свободы	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
χ^2	12,607 ^a	2	,002

Таблица 5 – Сопряженность «должность*мотив»

		Должность			Итого
		Специалист	Менеджер среднего звена	Топ-менеджер	
Мотив достижения	Частота	238	81	22	341
	Ожидаемая частота	222,8	86,1	32,1	
Мотив избегания неудач	Частота	109	53	28	190
	Ожидаемая частота	124,2	47,9	17,9	
Итого		347	134	50	531

Специалисты, в основном молодые люди, видят больше возможностей, обладают большими амбициями, стремятся достичь большего. При этом они еще могут не осознавать истинную цену ошибки. Все эти факторы, вероятно, формируют среди специалистов устойчивый мотив достижения.

Менеджеры среднего звена и топ-менеджеры, наоборот, уже осознают цену ошибки и неизбежность увеличения обязанностей при достижении определенных высот карьерной лестницы. Круг профессиональных и карьерных возможностей для них сужается, груз ответственности за последствия принимаемых решений растет. Эти условия, возможно, становятся основой для формирования устойчивого мотива избегания неудач.

Второй задачей исследования стало выявление предпочитаемых стратегий поведения в конфликте у людей на разных должностях, разного возраста и пола. Для описания стратегий поведения, избираемых участниками конфликта, была использована схема К. Томаса (рис. 1). Он различал стратегии поведения в конфликтной ситуации в зависимости от направленности участников конфликта на достижение своих собственных целей или целей партнера. К. Томас выделял пять стратегий: сотрудничество, уступка, компромисс, уход, доминирование [6, с. 251].

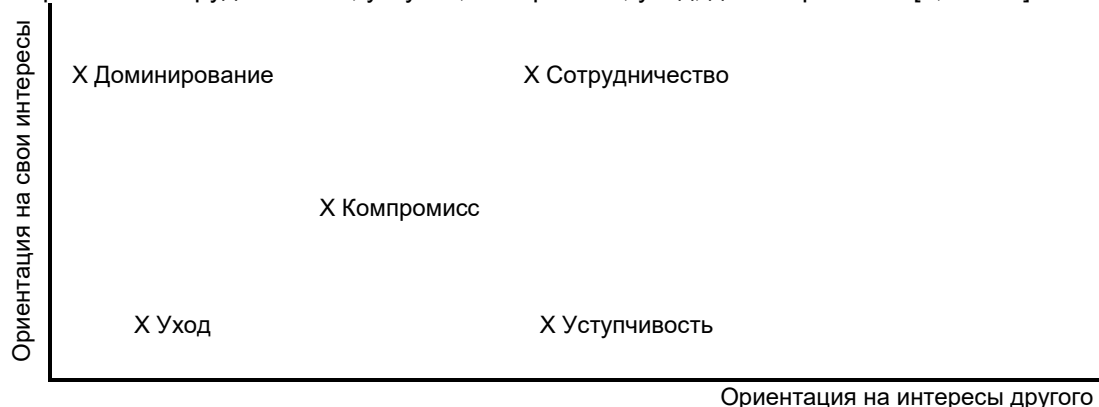


Рисунок 1 – Схема К. Томаса (в интерпретации Н.В. Гришиной)

Следует отметить, что в реальной ситуации стратегии поведения в конфликте могут переходить друг в друга. Мы же исследуем данные о ведущей стратегии, т. е. о той, по шкале которой респондент получил максимальное число баллов в тесте-опроснике.

Обнаружены статистически достоверные различия между предпочитаемыми стратегиями и полом. Как видно из таблиц 6 и 7, мужчины чаще выбирают такие стратегии поведения в конфликте, как доминирование и сотрудничество. Женщины предпочитают уход, компромисс и приспособление.

Таблица 6 – Значение критерия χ^2 «пол*стратегия»

Критерий	Значение	Степень свободы	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
χ^2	43,044 ^a	4	,000

Таблица 7 – Сопряженность «пол*стратегия»

		Стратегия					Итого
		Доминирование	Уход	Компромисс	Уступка	Сотрудничество	
Мужской пол	Частота	103	20	71	11	23	228
	Ожидаемая частота	72,1	33,9	91,9	11,2	18,9	
Женский пол	Частота	65	59	143	15	21	303
	Ожидаемая частота	95,9	45,1	122,1	14,8	25,1	
Итого		168	79	214	26	44	531

Заметим, что мужчины достоверно чаще выбирают такие стратегии поведения в конфликте, как доминирование и сотрудничество, на фоне обобщенного мотива избегания неудач. Обе выбираемые ими стратегии ориентированы на удовлетворение собственных интересов, требуют значительных трудозатрат и связаны с определенным риском. Отметим также, что люди, ориентированные на избегание неудач, при принятии решения предпочитают отсутствие риска или, наоборот, чрезмерно большой риск, при планировании ставят перед собой либо очень легкие, либо слишком сложные цели. При этом люди с выраженным мотивом избегания неудач направлены в первую очередь на минимизацию критики в их адрес. Взаимосвязь выраженного мотива избегания неудач с темой критики и наказания описывается Д. Макклелландом. Он отмечает ряд исследований, которые показали, что людьми с обобщенным мотивом избегания неудач часто движет желание избавиться от напряжения, связанного с критикой и «враждебным давлением» [7, с. 429–431].

Женщины чаще выбирают в конфликте стратегии поведения, направленные на удовлетворение интересов оппонента, не требующих значительных трудозатрат и не связанных с риском. Возможно, такой выбор определяется стремлением к самореализации. Направленность на свои внутренние потребности, реализацию собственных профессиональных и личностных качеств, вероятно, и обеспечивает выбор таких стратегий поведения в конфликте, как компромисс, уход и приспособление.

Иных значимых различий в выборе стратегии поведения в конфликте не выявлено. Нет статистически достоверных различий в предпочтениях тех или иных стратегий людьми разных возрастов и занимающими разные должности.

Третьей задачей исследования было описание различий в предпочитаемых стратегиях поведения у людей с доминирующим мотивом достижения и избегания. Как видно из таблиц 8 и 9, люди с выраженным мотивом избегания статистически достоверно чаще выбирают доминирование как стратегию поведения в конфликте. Люди с ведущим мотивом достижения статистически достоверно чаще выбирают остальные четыре стратегии поведения.

Отметим также, что сотрудничество – наиболее эффективную стратегию поведения в конфликтной ситуации – выбирает лишь 8,3 % от всего числа респондентов. Чаще других стратегий респонденты предпочитали компромисс, т. е. соглашение на основе взаимных уступок.

Таблица 8 – Значение критерия χ^2 «мотив*стратегия»

Критерий	Значение	Степень свободы	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
χ^2	15,900 ^a	4	,003

Таблица 9 – Сопряженность «мотив*стратегия»

		Стратегия					Итого
		Доминирование	Уход	Компромисс	Уступка	Сотрудничество	
Мотив достижения	Частота	90	61	140	18	32	341
	Ожидаемая частота	107,9	50,7	137,4	16,7	28,3	341,0
	% по таблице	16,9	11,5	26,4	3,4	6,0	64,2
Мотив избегания неудач	Частота	78	18	74	8	12	190
	Ожидаемая частота	60,1	28,3	76,6	9,3	15,7	190,0
	% по таблице	14,7	3,4	13,9	1,5	2,3	35,8
Итого	Частота	168	79	214	26	44	531
	% в мотиве	31,6	14,9	40,3	4,9	8,3	100,0
	% в стратегии	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	% по таблице	31,6	14,9	40,3	4,9	8,3	100,0

Согласно выдвинутой в ходе исследования гипотезе, успешными в условиях централизации власти и экономики будут люди с обобщенным мотивом достижения, предпочитающие сотрудничество или приспособление как стратегии поведения в конфликте. Как видно из таблицы 8, таких людей 9,4 % из всей выборки: 3,4 % – люди с обобщенным мотивом достижения, предпочитающие приспособление как стратегию поведения в конфликтной ситуации, 6,0 % – люди с обобщенным мотивом достижения, предпочитающие сотрудничество как стратегию поведения в конфликтной ситуации.

Подводя итоги проведенного исследования, стоит отметить, что не все из выдвинутых рабочих гипотез были подтверждены эмпирически.

1. Частично подтвердились обратные гипотезы о взаимосвязи доминирующего мотива и социально-демографических характеристик (пол, возраст, должность). Не обнаружено взаимосвязей между возрастом, должностью и доминирующим мотивом. В определении взаимосвязи пола и обобщенного мотива мы получили противоположный ожидаемому результат. Мужчины чаще обладают доминирующим мотивом избегания неудач. Полагаем, что такие результаты говорят о том, что мужчины, осознавая высокую цену ошибки и степень личной ответственности, предпочитают не рисковать и действовать наверняка. Женщины чаще проявляют мотив достижения. Эти данные мы связываем с изменением гендерных ролей в современном мире, когда многим женщинам присущи карьерные устремления и потребность в самореализации в деятельности. Такие результаты подтверждает статистика полового состава современных руководителей в России.

2. Гипотезы о взаимосвязи предпочитаемой стратегии поведения и социально-демографических характеристик (пол, возраст, должность) подтвердились частично. Не было выявлено корреляций между стратегией поведения в конфликте и должностью и возрастом. Подтверждена гипотеза о различии в выборе стратегии поведения в конфликте между мужчинами и женщинами. Мужчины, согласно полученным результатам, предпочитают стратегии, направленные на удовлетворение собственных интересов (доминирование и сотрудничество), а женщины – на удовлетворение интересов оппонента (уход и приспособление). Мы объясняем такие результаты стремлением женщин к самореализации, направленностью на внутренние потребности, саморазвитие и сохранение энергии. Мужчины же, наоборот, стремятся к соревнованию и трате энергии.

3. Гипотеза о взаимосвязи доминирующего мотива достижения и стратегий поведения в конфликте подтвердилась частично. Согласно полученным данным, люди с ведущим мотивом достижения чаще выбирают четыре стратегии поведения: сотрудничество, компромисс, приспособление и уход. Люди, стремящиеся добиваться успеха в любой деятельности, имеют в своем арсенале широкий спектр стратегий, что, вероятно, и способствует достижению поставленных целей.

4. Исходя из полученных результатов, к геоэкономическим изменениям готовы лишь 9,4 % респондентов. Население не готово жить и эффективно работать в новых условиях, обусловленных глобальными процессами. Импортзамещение и политика централизации власти будут иметь позитивные последствия для экономики страны только с учетом мер социально-экономической поддержки. К таким мерам могут быть отнесены и поддержка малого предпринимательства, и обучение финансовой грамотности, и помощь в получении новых востребованных специальностей. Детальное описание таких мер станет предметом дальнейших междисциплинарных исследований.

Полученные результаты будут уточнены и расширены в дальнейших исследованиях психологической готовности к геоэкономическим изменениям.

Ссылки:

1. Wäneryd K.E. The Economic Psychology of the Stock Market // The Cambridge Handbook of Psychology and Economic Behaviour / ed. by A. Lewis. Cambridge (UK), 2012. P. 39–52. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511490118>.
2. Ганзен В.А., Головей Л.А. К системному описанию онтогенеза человека // Психологический журнал. 1980. Т. 1, № 1.
3. Диагностика мотивации достижения (А. Мехрабиан) // Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп : учеб. пособие. М., 2002. С. 72–74.
4. Государство, общественные организации [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/state/# (дата обращения: 22.02.2018).
5. Women in Business. New Perspectives on Risk and Reward [Электронный ресурс]. 2017. March. URL: https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/article-pdfs/2017/grant-thornton_women-in-business_2017-report.pdf (дата обращения: 22.02.2018).
6. Гришина Н.В. Психология конфликта. 2-е изд., перераб. и доп. СПб., 2008. 544 с.
7. Макклелланд Д. Мотивация человека. СПб., 2007. 672 с.

References:

Fetiskin, NP, Kozlov, VV & Manuilov, GM 2002, 'Analysis of achievement motivation (A. Mehrabian)', *Sotsial'no-psikhologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malykh grupp: ucheb. posobiye*, Moscow, pp. 72-74, (in Russian).

- Ganzen, VA & Golovey, LA 1980, 'Concerning the systemic description of human ontogeny', *Psikhologicheskii zhurnal*, vol. 1, no. 1, (in Russian).
- Grishina, NV 2008, *The psychology of conflict*, 2nd ed., St. Petersburg, 544 p., (in Russian).
- McClelland, D 2007, *Human motivation*, St. Petersburg, 672 p., (in Russian).
- Wärneryd, KE & Lewis, A (ed.) 2012, 'The Economic Psychology of the Stock Market', *The Cambridge Handbook of Psychology and Economic Behaviour*, Cambridge (UK), pp. 39–52. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511490118>.
- Women in Business. New Perspectives on Risk and Reward* 2017, March, viewed 22 February 2018, <https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/article-pdfs/2017/grant-thornton_women-in-business_2017-report.pdf>.