

Карпенко О.Б., Букалов А.В.

СОЦИОНИЧЕСКИЕ ТИПЫ И ПОВЕДЕНИЕ В КОНФЛИКТЕ

Сопоставление результатов распространенных психологических тестов и соционического типирования всегда представляет большой интерес. Мы провели такой анализ на выборке в 383 чел., прошедших тестирование на стили поведения в конфликте по методу Томаса–Килманна. Эта методика является одной из самых распространенных методик диагностики поведения личности в конфликтной ситуации (точнее, в конфликте интересов) [17].

Стили поведения в конфликте

К. Томас (Kenneth Thomas) исходил из того, что людям не следует избегать конфликтов или разрешать их любой ценой, а требуется уметь грамотно ими управлять. Он совместно с Р. Килманном (Ralph Kilmann) предложил двухмерную модель регулирования конфликтов, один из параметров которой — учет интересов других людей, второй — защита собственных интересов и игнорирование целей окружающих [18].



Рис. 1. Формы поведения в конфликте (сетка Томаса–Килманна).

Иными словами, речь о двух основных стратегиях поведения в конфликте: **сотрудничества** (вертикальная шкала на схеме) и **напористости** (горизонтальная шкала).

Стратегия **сотрудничества** характеризуется ориентацией на учет интересов и потребностей партнера. Это стратегия согласия, поиска и приумножения общих интересов. «Наш интерес состоит в том, чтобы наилучшим образом обеспечить интересы другой стороны» — провозглашают сторонники сотруднической стратегии поведения.

Стратегия **напористости** характеризуется реализацией собственных интересов, стремлением к достижению собственных целей. Жесткий подход: участники — противники, цель — победа или поражение. В крайних выражениях эта стратегия сводится к стремлению навязать свое мнение.

Сочетания этих двух стратегий дает 5 стилей, или тактик, поведения в конфликте. Приведем их характеристики.

Конкуренция

При высоком сотрудничестве и низком партнерстве — тактика «конкуренция» — преобладает стремление настоять на своем путем открытой борьбы за свои интересы, занятия жесткой позиции непримиримого антагонизма в случае сопротивления. Для того чтобы добиться желаемого, применяются власть, принуждение, давление, подчинение партнера. Тенденция воспринимать ситуацию как вопрос победы или поражения может быть признана эффективной, если она представляется в ситуации, угрожающей существованию организации или препятствующей достижению ею своих целей. Руководитель отстаивает интересы дела, интересы своей организации, и порой он просто обязан быть настойчивым. Существенным недостатком данной стратегии является подавление инициативы подчиненных и возможность повторных вспышек конфликта из-за ухудшения взаимоотношений. [19]

Стиль конкуренции может использовать человек, обладающий сильной волей, достаточным авторитетом, властью, не очень заинтересованный в сотрудничестве с другой стороной и стремящийся в первую очередь удовлетворить собственные интересы. Его можно использовать, если:

- исход конфликта очень важен для вас, и вы делаете большую ставку на свое решение возникшей проблемы;
- обладаете достаточной властью и авторитетом, и вам представляется очевидным, что предлагаемое вами решение — наилучшее;
- чувствуете, что у вас нет иного выбора и вам нечего терять;
- должны принять непопулярное решение, и у вас достаточно полномочий для выбора этого шага;
- взаимодействуете с подчиненными, предпочитающими авторитарный стиль.

Это открытая борьба за собственные интересы, жесткое отстаивание своей позиции. Выбор такой манеры действий — это подсознательное стремление оградить себя от боли поражения. Но эта тактика редко приносит долгосрочные результаты, решение зачастую саботируется проигравшей стороной. И это вовсе не тот стиль, который можно использовать в близких, личных отношениях. [16]

Партнёрство

При высоких значениях сотрудничества и партнерства применяется тактика «партнёрство» — поиск решений, полностью удовлетворяющих интересы обеих сторон в ходе открытого обсуждения. Совместный и откровенный анализ разногласий в выработке решений, инициатива, ответственность и исполнение распределяются по взаимному согласию. Такой стиль основывается на убежденности участников конфликта в том, что расхождение во взглядах многих людей — неизбежный результат их личных представлений о том, что правильно, а что нет. Кто опирается на сотрудничество, не старается добиться своей цели за счет других, а ищет решение проблемы. Кратко установку на сотрудничество обычно формулируют так: «Не ты против меня, а мы вместе против проблемы». [19]

Этот стиль наиболее труден, так как он требует анализа и согласования интересов, умения объяснять свои желания, выслушивать друг друга, сдерживать свои эмоции. Отсутствие одного из этих факторов делает этот стиль неэффективным. Цель его применения — разработка долгосрочного взаимовыгодного решения. При использовании этого стиля выигрывают обе стороны. Для разрешения конфликта этот стиль можно использовать в следующих ситуациях:

- необходимо найти общее решение, если каждый из подходов к проблеме важен и не допускает компромиссных решений;
- у вас доверительные, взаимозависимые отношения с другой стороной;
- основной целью является приобретение совместного опыта работы;
- необходима интеграция точек зрения и усиление личной вовлеченности сотрудников в деятельность.

Этот стиль требует подробного изучения ситуации и вариантов ее решения перед принятием окончательного решения. Для этого:

- установите, какая потребность стоит за желанием другой стороны;
- узнайте, в чем ваши разногласия компенсируют друг друга;
- разработайте новые варианты решений;
- сделайте это вместе. [16]

Компромисс

Суть его заключается в том, что стороны стремятся урегулировать разногласия при взаимных уступках. В этом плане он несколько напоминает стиль сотрудничества, однако осуществляется на более поверхностном уровне, так как стороны в чем-то уступают друг другу.

Тактике «**компромисс**» соответствуют средние значения сотрудничества и партнерства. При этом *доминирует стремление урегулировать разногласия, уступая частично, в обмен на уступки другого. Поиск средних решений, когда никто много не теряет, но и много не выигрывает. Интересы обеих сторон полностью не раскрываются. Способность к компромиссу в управленческих ситуациях высоко ценится, так как уменьшает недоброжелательность и позволяет относительно быстро разрешить конфликт. Но через какое-то время может проявиться неудовлетворенность «половинчатыми решениями». Конфликт в несколько измененной форме может возникнуть вновь, так как породившая его проблема была решена не до конца.* [19]

Этот стиль эффективен, если обе стороны хотят одного и того же, но знают, что это невыполнимо. Акцент делается не на решении, которое удовлетворяет интересы обеих сторон, а на варианте решения, с которым каждый мог бы согласиться.

Такой подход к разрешению конфликта можно использовать в следующих ситуациях:

- обе стороны имеют одинаково убедительные аргументы и обладают одинаковой властью;
- удовлетворение вашего желания имеет для вас большое значение;
- вас может устроить временное решение, так как нет времени на выработку другого;
- компромисс позволит вам хоть что-то получить, когда при использовании других стилей вы рискуете все потерять. [16]

Избегание

*При низком сотрудничестве и низком значении партнерства — тактика «**избегание**» — стремление не брать на себя ответственность за принятие решения, не видеть разногласий, отрицать конфликт, считать его безопасным. Стремление выйти из ситуации не уступая, но и не настаивая на своем, воздерживаясь от споров, дискуссий, возражений оппоненту, высказывания своей позиции. Такое поведение может быть уместным, если предмет разногласий не представляет для человека большой ценности, если ситуация может разрешиться сама собой (такое бывает редко, но все же бывает), если сейчас нет условий для продуктивного разрешения конфликта, но через некоторое время они появятся. Эффективна эта стратегия и в случае нереалистических конфликтов.* [19]

Этот стиль реализуется обычно, когда затрагиваемая проблема не слишком важна для вас, вы не сотрудничаете ни с кем для выработки решения и не хотите тратить время и силы на ее решение. Стиль избегания можно рекомендовать к применению в следующих условиях:

- источник разногласий тривиален и несущественен для вас по сравнению с другими более важными задачами, а потому вы считаете, что не стоит на него тратить время и силы;
- у вас мало власти для решения вопроса в свою пользу;
- вы хотите выиграть время, чтобы изучить ситуацию и получить дополнительную информацию, прежде чем принять какое-либо решение;
- пытаться решить проблему немедленно опасно;
- подчиненные сами могут успешно урегулировать конфликт.

Не следует думать, что этот стиль является уклонением от ответственности. В действительности уход или отсрочка может быть вполне подходящей реакцией на конфликтную ситуацию, так как за это время она может разрешиться сама собой. [16]

Примирение

*При низкой напористости и высоком стремлении к сотрудничеству — тактика «**примирение**» — стремление сохранить или наладить благоприятные отношения, обеспечить интересы партнера путем сглаживания разногласий. Готовность уступить, пренебрегая собственными интересами, уйти от обсуждения спорных вопросов, согласиться с требованиями, претензиями. Стремление поддержать партнера, чтобы не затронуть его чувств путем под-*

черкивания общих интересов, замалчивания разногласий. Эта стратегия может быть признана рациональной, когда предмет разногласий имеет для человека меньшую ценность, чем взаимоотношения с противоположной стороной, когда при «тактическом проигрыше» гарантирован «стратегический выигрыш». Если данная стратегия станет для менеджера доминирующей, то он, скорее всего, не сможет эффективно руководить подчиненными. [19]

Стиль примирения означает, что вы действуете совместно с другой стороной, но при этом не пытаетесь отстаивать собственные интересы ради сглаживания конфликта и восстановления нормальной рабочей атмосферы. Этот стиль наиболее эффективен, когда исход дела чрезвычайно важен для другой стороны и не очень существенен для вас или когда вы жертвуете своими интересами в пользу другой стороны.

Стиль примирения может быть применен в следующих ситуациях:

- важнейшая задача — восстановление спокойствия и стабильности, а не разрешение конфликта;
- предмет разногласия не важен для вас или вас не особенно волнует случившееся;
- вы считаете, что лучше сохранить добрые отношения с другими людьми;
- осознаете, что правда не на вашей стороне. [16]

Общие характеристики выборки

Выборка, которую мы проанализируем, возникла в результате соционического консультирования [6–12, 15, 21–23] одной производственно-торговой фирмы на протяжении целого ряда лет. Люди, прошедшие тест Томаса–Килманна и соционическую диагностику — это в большинстве своем претенденты на вакантные должности и сотрудники фирмы. Возраст — от 19-ти до 54-х лет, средний возраст — 28,3 года. Демографический портрет выборки — в табл. 1:

Таблица 1.

<i>Возраст</i>	<i>женщины</i>	<i>мужчины</i>
<i>До 26</i>	76	83
<i>26-30</i>	35	67
<i>31-35</i>	23	46
<i>36-40</i>	9	25
<i>после 40</i>	7	12
Всего	150	233

Прежде всего сравним, есть ли отличие в стилях поведения в конфликте в зависимости от возраста и пола. Для этого посчитаем средние значения в возрастных группах с интервалом в 5 лет (таблица 2). Руководство фирмы в силу специфики работы было заинтересовано в привлечении новых сотрудников с высокими показателями *конкуренции*. Но даже несмотря на это мы видим, что только возрастная группа до 26-ти лет демонстрирует несколько более высокие показатели по этому стилю, чем другие группы. Можно также сказать, что в целом с возрастом показатели *конкуренции* уменьшаются, а *примирения* увеличиваются, но изменения эти незначительны. Самым предпочитаемым стилем поведения во всех возрастных группах оказывается *партнерство*. Наименьшие показатели по *примиряющему* стилю поведения. Средние значения по *конкуренции*, *компромиссу* и *избеганию* примерно одинаковы.

Таблица 2. Стили поведения в конфликте в возрастных группах.

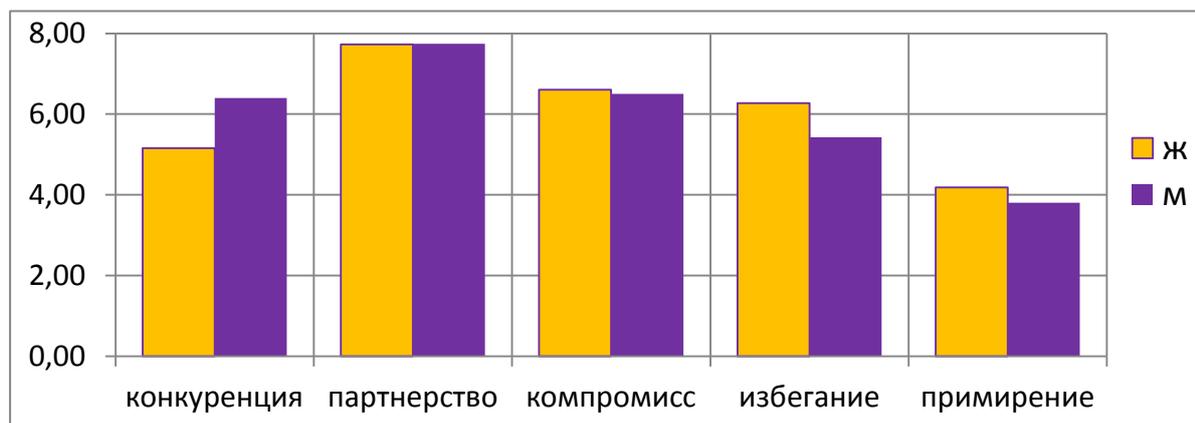
<i>Возраст</i>	<i>конкуренция</i>	<i>партнерство</i>	<i>компромисс</i>	<i>избегание</i>	<i>примирение</i>	<i>Итого (чел)</i>
<i>До 26</i>	6,12	7,69	6,61	5,62	3,84	159
<i>26-30</i>	5,72	7,68	6,55	6,06	3,99	102
<i>31-35</i>	5,75	7,41	6,65	5,62	4,51	69
<i>36-40</i>	5,65	7,94	6,30	6,18	3,66	34
<i>После 40</i>	4,75	7,39	6,27	6,80	4,57	19
Среднее	5,57	7,60	6,48	6,08	4,14	383

Посмотрим, есть ли отличия между мужчинами и женщинами. В целом:

Таблица 3. Стили поведения в конфликте (средние значения) в зависимости от пола.

	конкуренция	партнерство	компромисс	избегание	примирение	К-во
женщины	5,15	7,73	6,61	6,27	4,18	150
мужчины	6,40	7,75	6,50	5,42	3,80	233

Более наглядно — в виде диаграммы:



Итак, мы видим, что мужчины в целом более *конкурентны*, чем женщины, и менее склонны к *избегающему* стилю поведения в конфликте. При этом различия в склонности к *партнерскому* и *компромиссному* стилям весьма незначительны. Эта закономерность прослеживается и в возрастных группах.

В силу таких незначительных отличий между показателями женщин и мужчин дальнейший анализ мы проведем на всей выборке.

Таблица 4. Стили поведения в конфликте и соционические типы.

Типы	конкуренция	партнерство	компромисс	избегание	примирение	К-во
ИЛЭ	↑ 6,50	↓ 7,08	↔ 6,75	↓ 5,67	↘ 4,08	12
СЭИ	↗ 5,35	↗ 7,94	↑ 7,24	↓ 5,47	↓ 3,71	17
ЭСЭ	↗ 6,07	↗ 8,07	↓ 6,27	↘ 6,03	↓ 3,57	30
ЛИИ	↗ 5,45	↑ 8,73	↓ 6,27	↘ 5,91	↓ 3,64	11
ЭИЭ	↗ 6,05	↘ 7,78	↘ 6,57	↘ 5,76	↓ 3,84	37
ЛСИ	↘ 5,09	↓ 7,45	↗ 6,91	↗ 6,27	↘ 4,27	11
СЛЭ	↗ 6,15	↗ 7,90	↘ 6,53	↓ 5,43	↘ 3,93	40
ИЭИ	↘ 4,44	↗ 8,00	↑ 7,00	↓ 5,33	↗ 4,78	9
СЭЭ	↑ 7,34	↘ 7,84	↓ 6,13	↓ 5,34	↓ 3,41	32
ИЛИ	↗ 5,52	↘ 7,52	↓ 6,41	↘ 5,89	↗ 4,63	27
ЛИЭ	↑ 6,71	↓ 7,40	↘ 6,63	↓ 5,60	↓ 3,49	35
ЭСИ	↗ 6,09	↘ 7,74	↓ 6,35	↘ 5,95	↓ 3,81	43
ЛСЭ	↗ 5,44	↘ 7,80	↘ 6,52	↘ 6,00	↘ 4,12	25
ЭИИ	↓ 3,88	↓ 7,06	↘ 6,44	↑ 6,81	↑ 5,44	16
ИЭЭ	↑ 6,37	↘ 7,78	↗ 6,70	↓ 5,37	↓ 3,70	27
СЛИ	↓ 3,27	↘ 7,64	↑ 7,27	↘ 5,91	↑ 5,00	11
дисперсия	1,12	0,16	0,11	0,15	0,35	383

Соционические типы и стили поведения в конфликте

Интересно было проверить гипотезу о наличии у разных соционических типов [1, 2, 4] явных предпочтений каких-то определенных стилей поведения в конфликте. Однако даже беглый взгляд на результаты опроса нас насторожил: хотя некоторые различия и есть, но они не являются ярко выраженными (табл. 4).

Мы воспользовались средствами Microsoft Excel, чтобы выделить значения, существенно отличающиеся от средних в меньшую (стрелка вниз) или большую (стрелка вверх) сторону. В нижней строке таблицы посчитана дисперсия значений в столбце. Видно, что наибольший разброс значений — по *конкурентному* стилю. При этом наиболее *конкурентными* оказались типы ●◻ (СЭЭ), ■△ (ЛИЭ) (что вполне предсказуемо) и (несколько неожиданно) ▲◻ (ИЛЭ) и ▲◻ (ИЭЭ). Наименее конкурентными оказались типы ◻▲ (ЭИИ) и ○■ (СЛИ), они же дали наибольшие показатели по *примиряющему* стилю.

Наиболее высокие значения *партнерства* у типа ◻▲ (ЛИИ), а наименьшие — у ▲◻ (ИЛЭ), ■△ (ЛИЭ), ◻● (ЛСИ) и ◻▲ (ЭИИ). Наиболее *компромиссными* оказались типы △■ (ИЭИ), ○■ (СЭИ) и ○■ (СЛИ). Наиболее часто *избегающий* стиль использует ◻▲ (ЭИИ).

Выборка довольно хорошо сбалансирована по типам, но разбросы значений совсем небольшие. Можно сделать вывод, что **предпочтения соционических типов выражены не ярко**. Наиболее явно они проявляются относительно *конкурентного* стиля.

Возможно, анализ по признакам Юнга–Аугустинавичюте и Рейнина [3, 4] даст более выразительную картину?

Мы проанализировали все 15 признаков, но только один из них — *экстраверты / интроверты* — показал явные отличия, и то только по *конкуренции* (табл. 5). *Экстраверты* оказываются более *конкурентными*.

Таблица 5. *Экстраверты и интроверты в конфликте.*

Признак/стиль	конкуренция	партнерство	компромисс	избегание	примирение	К-во
<i>интроверт</i>	5,21	7,71	6,62	5,96	4,30	145
<i>экстраверт</i>	6,34	7,76	6,49	5,63	3,74	238
Дисперсия	0,63	0,00	0,01	0,05	0,16	383

Два следующих признака: *аристократы/демократы* и *рассудительные/решительные* демонстрируют уже значительно меньший разброс значений (табл. 6 и 7). При этом *демократы* и *решительные* более *конкурентны*. Но в целом отличия по признакам невелики.

Таблица 6. *Аристократы и демократы в конфликте.*

Признак/стиль	конкуренция	партнерство	компромисс	избегание	примирение	К-во
<i>аристократ</i>	5,52	7,73	6,65	5,77	4,17	176
<i>демократ</i>	6,24	7,75	6,45	5,74	3,76	207
дисперсия	0,26	0,00	0,02	0,00	0,08	383

Таблица 7. *Рассудительные и решительные в конфликте.*

Признак/стиль	конкуренция	партнерство	компромисс	избегание	примирение	К-во
<i>рассудительный</i>	5,48	7,79	6,63	5,88	4,05	149
<i>решительный</i>	6,18	7,71	6,48	5,68	3,88	234
дисперсия	0,25	0,00	0,01	0,02	0,01	383

Соционические группы в конфликте

Для нас важно было проверить гипотезу о наибольших показателях конкуренции у представителей третьей (гамма) квадры. Вот что мы обнаружили:

Таблица 8. Квадры в конфликте.

квадра	конкуренция	партнерство	компромисс	избегание	примирение	К-во
1	→	5,87 ↑	7,97 ↑	6,59 →	5,81 ↓	70
2	→	5,84 →	7,81 ↑	6,63 ↓	5,64 →	97
3	↑	6,43 ↓	7,64 ↓	6,38 ↓	5,71 ↓	137
4	↓	5,14 ↓	7,62 ↑	6,67 ↑	5,94 ↑	79
дисперсия		0,28	0,03	0,02	0,02	383

Действительно, третья квадра более конкурентна, чем другие, и наименее склонна к компромиссу. Первая квадра в большей степени склонна к партнерству и к компромиссу. Вторая квадра дает по всем стилям показатели, близкие к средним. Четвертая квадра дает наивысшие показатели по избеганию и примирению.

А что же с другими соционическими группами?

Рассмотрим темпераментные группы (четверки типов с сочетаниями полюсов признаков экстраверсия/интроверсия и рациональность/иррациональность). Мы уже отмечали высокую конкурентность типов ●□ (СЭЭ), ▲□ (ИЛЭ) и ▲□ (ИЭЭ) — все они гибко-разворотливые (иррациональные экстраверты). Четвертый тип из этой темпераментной группы — ●□ (СЛЭ) — дает ненамного меньшие значения по конкуренции. Потому эта группа — самая конкурентная (табл. 9).

Таблица 9. Темпераментные группы в конфликте.

Темперамент	конкуренция	партнерство	компромисс	избегание	примирение	К-во
восприимчиво-адаптивный	4,94	7,72	6,86	5,70	4,47	64
гибко-разворотливый	6,59	7,77	6,48	5,41	3,74	111
линейно-напористый	6,12	7,75	6,50	5,83	3,73	127
уравновешенно-стабильный	5,43	7,70	6,43	6,16	4,17	81
дисперсия	0,53	0,00	0,04	0,10	0,13	383

Наименее конкурентными и одновременно наиболее компромиссными и примиряющими оказываются представители восприимчиво-адаптивного темперамента — интровертные иррациональные типы, а именно ○□ (СЭИ), ▲□ (ИЭИ) и ○□ (СЛИ), — мы уже говорили о них в разделе, посвященном типам. К четвертому типу из этой темпераментной группы — ▲□ (ИЛИ) это относится в меньшей мере.

Группы коммуникации (четверки типов с сочетаниями полюсов признаков экстраверсия/интроверсия и логика/этика) демонстрируют меньший разброс значений по конкуренции и почти равные значения по остальным стилям (табл. 9).

Таблица 9. Группы коммуникации в конфликте.

Коммуникация	конкуренция	партнерство	компромисс	избегание	примирение	К-во
деловая	6,21	7,63	6,58	5,63	3,85	112
душевная	5,35	7,68	6,61	5,95	4,20	85
страстная	6,45	7,87	6,41	5,63	3,63	126
хладнокровная	5,02	7,75	6,63	5,97	4,45	60
дисперсия	0,47	0,01	0,01	0,04	0,13	383

Экстравертные этики со страстным стилем коммуникации показывают наибольшие значения по конкуренции, за ними следуют *деловые — экстравертные логики*. Как и в других случаях, разброс значений по остальным стилям совсем небольшой.

Посмотрим еще на **клубы** (четверки типов с сочетаниями полюсов признаков *интуиция / сенсорика* и *логика/этика*), но не потому, что среди них есть значительные отличия, а лишь потому, что такие группы часто встречаются в производственных, рабочих и управленческих коллективах, сходных по стилю работы и управления. Итак:

Таблица 10. Клубы в конфликте.

Клуб / стиль	конкуренция	партнерство	компромисс	избегание	примирение	К-во
<i>гуманитарии</i>	5,60	7,67	6,63	5,79	4,18	89
<i>исследователи</i>	6,14	7,56	6,53	5,74	3,95	85
<i>социалы</i>	6,31	7,88	6,39	5,75	3,63	122
<i>управленцы</i>	5,45	7,78	6,67	5,76	4,16	87
дисперсия	0,17	0,02	0,01	0,00	0,07	383

Несколько более конкурентными оказались *социалы* (*сенсорно-этические* типы) и *исследователи* (*интуитивно-логические* типы), что не удивительно в свете результатов таблицы 6 — оба эти клуба объединяют *демократов*.

Следует еще раз подчеркнуть, что хотя мы и видим некоторые различия в поведении в конфликте для разных соционических групп, в целом эти различия невелики, и мы не можем говорить о них как о статистически достоверных, по крайней мере для рассматриваемой выборки. Для остальных групп (а мы их тоже проанализировали) эти различия еще меньше.

Поведенческие формы в конфликте

В процессе соционической диагностики мы определяем еще одну характеристику личности — принадлежность к той или иной форме социального поведения, или коротко — поведенческой форме (ПФ). Таких форм 4: *гармонизирующая, доминантная, нормирующая и творческая*, которые образуются пересечением двух независимых характеристик: *инициальность/терминальность* и *игноративность/коннективность* (подробнее см. [13, 14]).

Есть ли связь между этими формами и стилями поведения в конфликте? Ответом на этот вопрос служит таблица 12.

Таблица 12. ПФ в конфликте.

ПФ / стиль	конкуренция	партнерство	компромисс	избегание	примирение	К-во
<i>гармонизирующая</i>	5,79	7,74	6,66	5,95	3,74	130
<i>доминантная</i>	5,30	7,65	6,73	5,76	4,54	89
<i>нормирующая</i>	6,25	7,81	6,54	5,69	3,64	85
<i>творческая</i>	6,43	7,76	6,13	5,51	3,97	79
дисперсия	0,25	0,00	0,07	0,03	0,16	383

Пожалуй, этот результат стал несколько неожиданным: наиболее конкурентной оказалась *творческая* ПФ, а *доминантная* показала наименьшие значения по конкуренции.

Таблица 13. Инициальные и терминальные в конфликте.

Признак / стиль	конкуренция	партнерство	компромисс	избегание	примирение	К-во
<i>инициальный</i>	5,83	7,70	6,45	5,64	4,27	168
<i>терминальный</i>	5,97	7,77	6,61	5,85	3,70	215
дисперсия	0,01	0,00	0,01	0,02	0,17	383

Причину этого раскроет анализ признаков *инициальность / терминальность* и *игноративность/коннективность* по отдельности (табл. 13 и 14).

Как видим, практически нет различий между *инициальными* и *терминальными*. А вся разница между ПФ формируется за счет различий между *игноративными* и *коннективными*:

Таблица 14. Игноративные и коннективные в конфликте.

Признак / стиль	конкуренция	партнерство	компромисс	избегание	примирение	К-во
<i>игноративный</i>	6,34	7,79	6,34	5,60	3,80	164
<i>коннективный</i>	5,59	7,70	6,69	5,87	4,06	219
дисперсия	0,28	0,00	0,06	0,04	0,04	383

Выводы

Результаты нашего исследования свидетельствуют, что выбор стиля поведения в конфликте по тесту Килманна мало зависит от соционического типа и соционических характеристик личности.

Наибольший разброс значений получен по *конкурентному* стилю поведения. Наиболее конкурентными оказались типы ●□ (СЭЭ), ■△ (ЛИЭ) (оба из третьей квадры), а также ▲□ (ИЭЭ) и ▲□ (ИЛЭ). Наименее конкурентными оказались типы □▲ (ЭИИ) и ○■ (СЛИ) (оба из четвертой квадры), они же дали наибольшие показатели по *примиряющему* стилю.

Квадровые отличия в основном обусловлены особенностями отдельных типов. Третья квадра более конкурентна, чем другие. Первая квадра в большей степени склонна к *партнерству* и к *компромиссу*. Вторая квадра дает по всем стилям показатели, близкие к средним. Четвертая квадра дает наивысшие показатели по *избеганию* и *примирению*.

Из общеизвестных соционических групп наибольший разброс значений по *конкуренции* дают темпераментные группы, причем *гибко-разворотливые* типы (*экстравертные иррационалы*) наиболее конкурентны. Наименее конкурентными и одновременно наиболее компромиссными и примиряющими оказываются представители *восприимчиво-адаптивного темперамента* — *интровертные иррациональные* типы, а именно ○■ (СЭИ), △■ (ИЭИ) и ○■ (СЛИ). Среди групп коммуникации *экстравертные этики* со *страстным* стилем коммуникации показывают наибольшие значения по *конкуренции*, за ними следуют *деловые* — *экстравертные логики*. Другие соционические группы не связаны со стилями поведения в конфликте.

Из всех соционических признаков наибольшую связь со стилем поведения в конфликте удалось проследить для признака *экстраверсия/интроверсия*.

Из дополнительных характеристик личности стиль поведения в конфликте связан с признаком *игноративность/коннективность*, причем *игноративные* более конкурентны.

Хотим обратить внимание, что исследованные нами корреляции относятся только к результатам по тесту Килманна. Однако этот тест не исчерпывает всего многообразия проявлений личности и типа информационного метаболизма даже в области поведения в конфликте. Общая же конкурентность отдельных соционических типов определяется прежде всего той информационной сферой, в которой происходит деятельность. Так, например, в сфере бизнеса (соответствующей *деловой логике* ■) наиболее конкурентны представители типа ■△ (ЛИЭ); в сфере борьбы за власть — *волевые сенсорики* ●□ (СЛЭ) и ●□ (СЭЭ); в идеологической сфере — ■△ (ЭИЭ), и т.д.

Л и т е р а т у р а :

1. Аугустинавичюте А. Социон. — М.: «Черная белка», 2008.
2. Аугустинавичюте А. Соционная природа человечества и асоционность общества // Соционика, ментология и психология личности. — 1995. — № 3. — С. 2–8.
3. Аугустинавичюте А. Теория признаков Рейнина // Соционика, ментология и психология личности. — 1998. — №№ 1-6.
4. Букалов А.В. Потенциал личности и загадки человеческих отношений. — М.: Черная белка, 2009.

5. Букалов А.В. Соционика: гуманитарные, социальные, политические и информационные интеллектуальные технологии XXI века // Соционика, ментология и психология личности. — 2000. — № 1. — С. 5–16.
6. Букалов А.В., Карпенко О.Б. Квадровые группировки в управленческих коллективах // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2008. — № 3. — С. 7–9.
7. Букалов А.В., Карпенко О.Б. Применение соционики в эффективном менеджменте // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2015. — № 3. — С. 5–16.
8. Букалов А.В., Карпенко О.Б. Соционика и эффективный менеджмент // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2014. — № 8. — С. 5–10.
9. Букалов А.В., Карпенко О.Б. Соционическая теория малых групп и коллективов // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2015. — № 7-8. — С. 5–32.
10. Букалов А.В., Карпенко О.Б. Соционическая теория малых групп и коллективов // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2015. — № 9-10. — С. 5–31.
11. Букалов А.В., Карпенко О.Б., Чикирисова Г.В. Методики тестирования в промышленном соционическом консультировании // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2015. — № 4. — С. 9–12.
12. Букалов А.В., Карпенко О.Б., Чикирисова Г.В. О распределении соционических типов в различных производственных коллективах // Соционика, ментология и психология личности. — 2000. — № 1. — С. 17–23.
13. Карпенко О.Б., Букалов А.В. Практическое применение системы DCNH // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2015. — № 4. — С. 30–40.
14. Карпенко О.Б., Букалов А.В. Практическое применение системы DCNH // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2015. — № 5. — С. 31–44.
15. Карпенко О.Б., Букалов А.В. Соционические типы на различных уровнях управления // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2013. — № 2. — С. 5–16.
16. Мазилкина Е.И. Как подготовиться к переговорам, или Всегда ли побеждает сильнейший? — <http://www.e-reading.club/bookreader.php/130693/1>
17. Малкина-Пых И.Г. Психосоматика. Справочник практического психолога. — М.: Эксмо, 2005. — 992 с.
18. Скотт Дж.Г. Способы разрешения конфликтов. — М.: изд-во ВИС, 1994.
19. Социальная конфликтология. Под ред. А.В. Морозова. — М.: «Академия», 2002. — 336 с.
20. Управление персоналом. — М.: ИНФРА-М, 2009. — 546 с.
21. Boukalov A.V., Karpenko O.B. Socionics: the effective theory of the mental structure and the interpersonal relations forecasting // Conference “Psychology in the new Europe: methodology and funding”. — Krakov, Poland, 2005. — 28 p.
22. Boukalov A.V., Karpenko O.B. The Motivational Sets of Psychological Types and their Dynamics // Conference “Psychology in the new Europe: methodology and funding”. — Krakov, Poland, 2005. — 29 p.
23. Boukalov A.V., Karpenko O. B., Chykyrysova G.V. Effective Management and Staff Consultation with the use of Socionics Technologies. // Conference “Psychology in the new Europe: methodology and funding”. — Krakov, Poland, 2005. — P. 28.

Об авторах:

БУКАЛОВ Александр Валентинович — доктор философии в области психологии, доктор философии в области соционики, директор Международного института соционики, главный редактор журналов «Соционика, ментология и психология личности», «Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология», «Психология и соционика межличностных отношений», «Физика сознания и жизни, космология и астрофизика». Автор более 200 научных и научно-исследовательских работ и методик в области соционики, психологии и менеджмента.

КАРПЕНКО Ольга Богдановна — доктор философии в области соционики, зам. директора Международного института соционики, зам. гл. редактора журнала «Менеджмент и кадры...». Эксперт-консультант, преподаватель соционики. Провела более 115 экспертно-консультационных работ на предприятиях и организациях России и Украины. Автор ряда научно-практических работ по соционике, психологии управления и менеджменту.