

## ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ ЛИЧНОСТЬЮ И ГРУППОВЫМ КОНФЛИКТОМ

**Самусев М. А.** – магистр факультета Экономики и Управления Московский государственный университет технологий и управления им. К.Г. Разумовского (Первый казачий университет), Москва, Россия, e-mail: max.samusev.13@gmail.com

**Аннотация:** Исследование было направлено на выявление взаимосвязи между личностным и командным конфликтом. В этом исследовании использовался секционный подход к сбору данных. В этом исследовании была собрана выборка 100 штатных сотрудников, использующих простую методику случайной вероятностной выборки. Был использован опросник мультикультурного опыта с оценкой по шкале Лайкерта 1-5. Данные обрабатывались с использованием Статистического пакета для социальных наук (SPSS). Для обеспечения надежности и валидности анкета была проверена методом анализа альфа- и главных компонентов Кронбаха. Корреляционный анализ показывает, что личность имеет положительную и значимую связь с конфликтом отношений, кроме открытости личности. Было обнаружено, что невротизм личности имеет положительную и значимую связь с конфликтом задач, в то время как другие измерения личности имеют положительную, но не значимую связь с конфликтами задач. Точно так же это исследование показало, что только невротизм и приятность значимы и положительно связаны с конфликтом процессов. Обсуждаются последствия и предложения для будущих исследований.

**Ключевые слова:** открытость, экстраверсия, сговорчивость, добросовестность, невротизм, командный конфликт, конфликт отношений, конфликт задач, конфликт процессов.

## RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY AND GROUP CONFLICT

**Samusev M. A.** – Master of the Faculty of Economics and Management, K.G. Razumovsky Moscow State University of Technology and Management (First Cossack University), Moscow, Russia, e-mail: max.samusev.13@gmail.com

**Abstract:** The study was aimed at identifying the relationship between personal and team conflict. This study used a sectional data collection approach. In this study, a sample of 100 staff

*members were collected using a simple random probability sampling technique. A questionnaire of multicultural experiences was used with a Likert score of 1-5. Data were processed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). For reliability and validity, the questionnaire was validated using Cronbach's alpha and principal component analysis. Correlation analysis shows that personality has a positive and significant relationship with relationship conflict, in addition to personality openness. Personality neuroticism has been found to have a positive personality and a meaningful personality has a positive personality but not a meaningful association with task conflicts. Likewise, this study showed that only neuroticism and pleasantness are significant and are positively associated with process conflict. Implications and suggestions for future research are discussed.*

**Keywords:** *openness, extraversion, compliance, conscientiousness, neuroticism, team conflict, conflict relations, task conflict, process conflict.*

В последние годы большое внимание уделяется конфликтам между личностью и командой. Различия в личности человека, которые могут привести к конфликту, становятся очень важной и критической проблемой, на которую должна обратить внимание вся организация. По-видимому, в отношении личности и конфликта были проведены целые исследования. Личность-это особая комбинация поведения, мышления, эмоций и отношения. Он также реагирует на ситуацию от человека к человеку в конкретной ситуации. Это показывает, что в различных видах поведения эмоции и отношение могут заставить кого-то создать конфликт, находясь в организации или работая в команде или группе. Различия в личности, когнитивном стиле и стиле общения могут заставить кого-то создать конфликт. Различия в личности означают, что их мышление не одинаково, что приводит к потенциальным конфликтам и раздражению среди рабочих [4].

Эдди обнаружил, что если кто-то с дисфункциональными типами личности вовлечен в команду, это может вызвать конфликт. Различия в личностном измерении связаны с командным конфликтом [17]. Большинство находок на предварительном просмотре исследователя показывают, что отношения между личностью и командным конфликтом, которые приведут к конфликту или нет, основаны на разных личностях, и это поддержит мои исследования. Некоторые исследователи, такие как Антониони и Боно, использовали личность большой пятерки для изучения взаимосвязи между личностью и командным конфликтом (отношениями, задачами и межличностными конфликтами). В результате пять факторов личности имеют положительную связь с интегрирующим стилем и также связаны с конфликтом на индивидуальном уровне. Конфликт все еще сохраняется в малазийской организации из-за различных личностей, работающих под одной крышей. Это связано с

присущими ему противоречиями, которые формируют социальную динамику малазийского общества.

На протяжении многих лет исследования, посвященные взаимосвязи между личностью и конфликтом в коллективе, широко изучались. Например, исследования показали, что различия в личности влияют или влияют на отношения между конфликтами в команде [12,23]. К таким типам конфликтов относятся конфликты отношений, задач и процессов. Конфликт отношений связан с личными проблемами, в то время как конфликт задач и процессов связан с вопросами, связанными со словом, что следует делать и как будет достигнута цель [22]. Примером взаимосвязи между личностью и коллективным конфликтом являются исследования, в которых экстраверсия, добросовестность, открытость, приятность и невротизм имеют положительную связь с интегрирующим стилем [10]. Боно и его команда обнаружили, что влияние личности индивидов на их конфликтное восприятие. Кроме того, комбинации этих двух понятий не исследовались одновременно.

Цель исследования может быть обобщена следующими тремя целями исследования;

- Изучить взаимосвязь между личностными факторами "большой пятерки" и конфликтом отношений.
- Изучить взаимосвязь между личностными факторами "большой пятерки" и конфликтом задач.
- Изучить взаимосвязь между личностными факторами "большой пятерки" и конфликтом процессов.

Личность будет происходить в команде, станет конфликтной из-за борьбы между индивидуальными целями, потеря зрения в своих семейных делах, социально, экономически, финансово заставит их всегда впадать в конфликт. Согласно Олпорту, личность-это динамическая организация внутри человека, которая создает характерные паттерны поведения, мышления и чувств [11]. Zafar & Meenakshi утверждали, что личность может сделать поведение одного человека последовательным от одного времени к другому, и отличное от поведения другого человека будет проявляться в сопоставимых ситуациях [31].

Личность также может рассматриваться как важная категория индивида, различная на основе оцениваемого в зависимости от его личности. Личность относится к тем относительно стабильным и устойчивым аспектам личности, которые отличают ее от других людей и в то же время формируют основу наших прогнозов относительно ее будущего поведения [6]. Исследования Райта и Тейлора в большей степени совпадают с исследованиями ребенка, который ожидал, что индивид будет вести себя достаточно последовательно и в разных случаях. Согласно Петерсону, личность-это конструкт, обладающий рядом атрибутов. Петерсон также упоминает, что личность имеет 4 признака.

Первая особенность заключается в том, что человек привносит личность в ситуацию и забирает ее с собой, когда уходит. Вторая особенность-это психологические атрибуты, которые относятся к действиям, мышлению и чувствам человека, а не к материальным вещам, таким как собственность или статус. Далее следует характеристика, в которой сочетание индивидуальных характеристик создает уникальную психологическую подпись. Наконец, функциональное или дисфункциональное означает, что характеристика может заставить нас преуспеть в любой ситуации, а также приведет нас к неудаче [9].

Зигмунд Фрейд поддерживал психодинамический взгляд на человеческую личность, который подразумевал ид, эго и суперэго в качестве основной детерминации индивидуальной дисперсии личности. Личность также можно определить как совокупность поведения, мышления, чувств и эмоций, составляющих индивидуальное человеческое существо. Личность также будет влиять на личные ожидания, самовосприятие, ценности, а также отношение. Личности-это совокупность психологических черт, организованных и относительно устойчивых в индивиде и влияющих на его взаимодействие, адаптацию, интрапсихическую, физическую и социальную среду [24].

Большая пятерка личностных факторов обнаруживается в соответствии с самооценкой, оценкой сверстников и оценкой психологического персонала. Фактор Большой пятерки включает в себя

1. Экстраверсия (общительность и энтузиазм)
2. Доброжелательность (дружелюбие и доброту)
3. Добросовестность (организация и трудовая этика)
4. Невротизм (эмоциональность и капризность)
5. Открытость (воображение и проницательность)

Экстраверсия относится к людям, которые общительны, экспрессивны и полны энтузиазма, но также имеют тенденцию быть превосходными [16]. Экстраверсии люди склонны активно участвовать в принятии групповых решений, что должно способствовать конструктивному разрешению командного конфликта [26]. Однако конкуренция среди экстраверсия-это максимум, который, скорее всего, противостоять способности команд группы по решению конфликта [27]. Приятность связана с межличностными взаимодействиями и относится к тенденции сотрудничества, доверия и доброжелательности. Командная согласованность не может влиять на отношения между командным конфликтом и результатами работы команды, потому что, когда согласованность высока, товарищи по команде редко воспринимают, что конфликт происходит [21]. Добросовестность отдает предпочтение людям организованным и заслуживающим доверия, но также склонным к достижению целей и решительным. Добросовестность связана с работой сотрудников

индивидуального уровня сильнее, чем любая другая личность большой пятерки из-за множества установок, добросовестные люди будут стремиться к выполнению рабочих задач в последовательном и целенаправленном плане [24]. Невротизм склонен испытывать негативные эмоции, такие как гнев, тревога или депрессия. Невротизм также может относиться к эмоциональной стабильности, потому что невротизм относится к эмоциональности и капризности. Антуаниони обнаружил, что люди с эмоциональной стабильностью вовлекают других людей в разрешение разногласий и вряд ли используют стиль разрешения конфликтов, который приведет к неудачному результату, например, к обязыванию и избеганию. Команда, обладающая высоким уровнем эмоциональной стабильности, будет стремиться к спокойной обстановке [29]. Открытость относится к тенденции быть непредубежденным человеком, обладающим воображением и любознательным человеком. Моберг описывает, что непредубежденные люди склонны идти на компромисс, но в конфликтной ситуации [25]. Кроме того, Флинн обнаружил, что непредубежденные люди имеют более энергичное отношение к большинству членов, чем отдельные люди [18].

Теория X и теория Y являются теориями человеческой мотивации. Менеджер теории X склонен к микроуправлению, а менеджер Теории Y больше верит в расширение прав и возможностей сотрудников. В Теории X Макгрегора рабочие мотивированы только деньгами, наказанием и положением. Теория X предполагает, что работники, как правило, избегают повышения ответственности и стремятся быть направленными менеджерами на вовлечение в микроменеджмент. За такими работниками нужно постоянно следить и давать указания, что делать [2]. Теория X также приводит к авторитарному стилю управления командой и дает им некоторое сотрудничество или участие в принятии решений. Пример в теории X, менеджер получает больше стимулов, если использует материальное вознаграждение. Потому что они предполагают, что их авторитет возмущен и регулирование создается для обеспечения соблюдения. Теория Y больше направлена на расширение прав и возможностей сотрудников, которая подчеркивает самодисциплину персонала и делает свою работу самостоятельно. Если работать в команде по этой теории Y, то участник активен и поддерживает в работе и штрафует способ работы его вознаграждением. Член команды также будет искать возможности для самосовершенствования и самоуважения. Примеры для теории Y менеджер-это менеджер, строящий коммуникативное доверие и веру в добрые намерения сотрудника [3].

Индикатор типа Майерса - Бриггса состоит в том, чтобы сделать теорию психологических типов описанной К. Г. Юнг понятен и полезен в жизни людей (Фонд Майерса и Бриггса, Нью-Йорк). Согласно им, цель MBTI состоит в том, чтобы сделать идеи

теории типов доступными для отдельных людей и групп. Основываясь на СРР, МВТИ помогла миллионам людей во всем мире получить представление о себе и о том, как они взаимодействуют с другими, улучшая свои коммуникативные навыки, учась и работая (СРР 2009). СРР также заявил, что МВТИ делает теорию психологического типа Карла Юнга понятной и очень практичной, помогая людям идентифицировать свои личностные предпочтения, группируя их в четыре области: Экстраверсия (E) - Интроверсия (I), Ощущение (S) – Интуиция (N), Мышление (T) – Чувство (F) и Суждение (J) – Восприятие (P).

Таблица 1

Тип предпочтения МВТИ 8

Экстраверсия (E)	Взаимодействие с людьми
Интроверсия (I)	Обдумывание всего до конца
Ощущение (S)	Воспринимая материальные факты
Интуиция (N)	Восприятие новых возможностей
Мышление (T)	Принятие решения с использованием объективной логики
Чувство (F)	Принятие решения с использованием субъективных ценностей
Суждение (J)	Организованный образ жизни
Восприятие (P)	Гибкий образ жизни

Тип личности можно определить как классификацию индивидов, основанную на их поведенческом паттерне. Многие исследователи обнаружили, что типологию личностей проводили разные части мира, кроме Карла Юнга, чьи теории дали начало идее психологических типов личностей. Фридман и Розенман в 1950-х годах выдвинули теорию, которая классифицировала людей на три категории: личности типа А, типа В и типа АВ. Тип А и Тип В описывают две уникальные группы людей, которые полярно противоположны друг другу с точки зрения отношения, мышления и понимания. Где по типу АВ, составляют людей, которые не попадают в эти две категории.

Тип А описывает людей как амбициозных, жестко организованных, чувствительных, правдивых, всегда желающих помочь другим людям, а также одержимых тайм-менеджментом. Люди типа А достигают высоких результатов, они будут давить на себя и ненавидят задержки и амбивалентность. Фридман предполагает, что поведение типа А делится на три основных признака: свободно плавающую враждебность, срочность времени и вспыльчивость, а также конкурентное стремление [19]. Многие исследователи обнаружили,

что люди типа А нетерпеливы и срочны во времени, агрессивны, свободно плавают во враждебности, а также обладают высокой конкурентоспособностью [7]. Согласно Whitbourne & Whitbourne, личность типа А относится к тому, кто является жестким, конкурентоспособным и нетерпеливым, где люди будут чувствовать враждебность из-за своего поведения и срочности времени [30]. Большинство молодых людей, набравших высокий уровень враждебности, скорее всего, имели проблемы со здоровьем в среднем возрасте. Босиком и др. пришли к выводу, что враждебность является токсичным фактором в поведении типа А [13].

Люди типа В противоположны людям типа А. Люди типа В в значительной степени терпеливы, легки на подъем и воспринимают вещи медленно и неуклонно, не так, как люди типа А. Зелинский описывает людей типа В более расслабленными и неприязненными, люди типа А будут подталкивать себя к достижению цели [32]. Люди типа В обычно живут на более низком уровне стресса и работают стабильно, наслаждаются достижениями без какого-либо стресса, когда им это не удается. Люди типа В также любят общаться и находиться в компании как знакомых, так и незнакомых людей.

Всего было распространено 118 анкет и возвращено 115 анкет (доля ответов 97%). Однако некоторые из этих возвращенных анкет были исключены из выборки, поскольку некоторые сотрудники были новичками, которые присоединились недавно, и те, кто вернул анкеты обследования, не полностью заполнив их. Это означает, что в исследовании использовалось только 100 заполненных анкет, где 54 респондента были мужчинами (54%), а 46 респондентов из выборки 100 были женщинами (46%). 73% респондентов имеют степень бакалавра, 19% сотрудников закончили диплом, за ними следует 1% респондентов завершили фонд и 1% респондентов закончили магистратуру. 56% сотрудников не женаты, 43% сотрудников женаты, а 1% сотрудников разведены. 30% сотрудников (респондентов) были в возрасте от 26 до 30 лет, за ними следовали 33% сотрудников в возрасте от 21 до 25 лет и 30% сотрудников старше 30 лет. Только 2% сотрудников были моложе 20 лет.

Исследователи независимо связывались с респондентами или сотрудниками, используя случайную вероятностную выборку, основанную на приблизительном количестве сотрудников, работающих в выбранной организации (около 400 сотрудников). Имена сотрудников были написаны на листе бумаги и положены в большую коробку, и из каждых четырех сотрудников был выбран 1 сотрудник. Эти сотрудники были проинформированы HR-менеджерами и линейными менеджерами о том, хотят ли они принять участие в опросе. Если они соглашались, то им выдавался опросный лист, в котором они информировались о ходе опроса и его целях. Кроме того, было получено разрешение от организации встречаться с сотрудниками в часы перерыва, а также в рабочее время с помощью линейных менеджеров.

В процессе сбора данных в течение трех недель было затрачено 4 часа. Заполненные анкеты были собраны исследователями, и последующее наблюдение было проведено на следующей неделе в те же часы во время их работы и обеда.

Содержание анкеты было проведено с помощью различных источников, которая связана с профессиональной пригодности приборов [20]. Более того, эти инструменты широко использовались при изучении взаимосвязи между личностью и управлением конфликтами, эффективностью работы сотрудников и их удовлетворенностью. Анкета предназначена для сбора данных для измерения статистических, корреляционных, взаимосвязанных и причинно-следственных связей. Он состоит из 3 частей А, В и С.

- **Часть-А:** Часть содержит 24 вопроса о личности для измерения личности индивидов с помощью пяти факторов Личности, таких как открытость, добросовестность, экстраверсия, приятность и невротизм.

- **Часть В:** Содержит 9 вопросов для измерения конфликта в команде с помощью конфликта отношений, конфликта задач и конфликта процессов.

- **Часть-С:** Эта часть включала общий информационный вопрос о поле, возрасте, уровне образования, национальности и семейном положении.

Однако пятибалльная шкала от 1-5 была применена к ответам на анкету, чтобы дать респонденту возможность выбрать, что он считает похожим на них с кругом сильно согласен или сильно не согласен. В этой анкете используется простое слово, которое исследователь хочет сделать так, чтобы каждый респондент мог понять весь вопрос при заполнении анкеты.

Диапазон коэффициентов альфа Кронбаха составляет от 0 до 1, что используется для описания надежности фактора, извлеченного из вопросов, имеющих два возможных ответа. Чем выше балл, тем надежнее шкала. 0,7 является приемлемым коэффициентом надежности. Если данные больше 1,0, это указывает на то, что вопрос имеет высокую надежность. Альфа Кронбаха считает, что >0,9 превосходно, >0,8 хорошо, >0,7 приемлемо, >0,6 сомнительно, >0,5 плохо, а если <0,5 неприемлемо.

Таблица 2

Статистика надежности по всей шкале

Альфа Кронбаха	Альфа Кронбаха на основе стандартизированных элементов	Количество
0.843	0.848	33

В этом исследовании Альфа Кронбаха в таблице 2 всех вопросов по личностному и командному конфликту составляет 0,843, что говорит о том, что эта шкала хороша. Для этого



исследования альфа-шкала Кронбаха для открытости (0,758), экстраверсии (0,775), нейротизма (0,771), конфликта отношений (0,719), конфликта задач (0,724) предполагает, что весь элемент шкалы надежен. В альфа-шкале Кронбаха приемлемость (0,654) и конфликт процессов (0,623) предполагают, что все пункты этой шкалы сомнительны. В альфа-шкале Кронбаха добросовестность (0,586) предполагает, что весь предмет в этой шкале сомнителен. Однако, поскольку вся шкала больше 0,848, а эта цифра близка к 0,6, мы решили сохранить пункт, как показано в таблице 3.

Таблица 3

Статистика надежности для каждой переменной

Переменная	Количество	Альфа Кронбаха
Личность	24	0.802
Открытость	5	0.758
Добросовестность	4	0.586
Экстраверсия	5	0.775
Доброжелательность	5	0.654
Невротизм	5	0.771
Командный конфликт	9	0.853
Конфликт Отношений	3	0.719
Конфликт задач	3	0.724
Конфликт процессов	3	0.623

Факторный анализ проводился на основе переменной между личностным и командным конфликтом. Факторный анализ-это метод, который требует большого размера выборки. Количество использования большого и малого размера выборки, 50 случаев очень плохо, 100 плохо, 200 справедливо, 300 хорошо, 500 очень хорошо и 1000 или более отлично.

Таблица 4

КМО и тест Бартлетта

Мера адекватности выборки Кайзера-Мейера-Олкина		.701
Тест сферичности Бартлетта	Распределение хи-квадрат	1432.142
	Df	528
	Sig.	.000

33 вопроса из анкеты опроса описывают взаимосвязь между личностным и командным конфликтом. Чтобы избежать использования одной и той же зависимой переменной, был использован принцип компонентного анализа для сокращения данных, поскольку большое количество вопросов сделает исследование более сложным. В факторном анализе анализ основных компонентов является лучшим выбором для сокращения ненужных данных. Риск сокращения числа вопросов также будет отражать значительную долю информации, содержащейся в данных. Значения КМО должны быть больше 0,5, если выборка адекватна. В этом исследовании КМО составил 0,701, что означает, что выборка адекватна факторному анализу. Показатель колеблется в КМО от 0 до 1, а значения ближе к 1 лучше. Любые значения КМО, которые ниже 0,6, недопустимы.

КМО и тест Бартета, которые являются базовым стандартом, используются для выполнения анализа основных компонентов. В принципе был предложен тест компонентного анализа, значимый ( $p < 0,001$ ). Общности этого исследования, что все больше 0,5, означают, что это совершенно адекватно. Это ясно показывает, что размер выборки 100, используемый в данном исследовании, хорош для факторного решения, поскольку все общности больше 0,5.

Таблица 5

Описательная Статистика

Переменная	Количество	Минимум	Максимум	Значение	Стандартное Отклонение
Открытость	100	2.40	5.00	3.4060	.52451
Добросовестность	100	2.75	5.00	3.6275	.49810
Экстраверсия	100	2.20	5.00	3.4240	.55725
Доброжелательность	100	2.40	4.80	3.5780	.50922
Невротизм	100	1.00	4.80	2.9860	.63326
Конфликт Отношений	100	1.67	5.00	3.1130	.59055
Конфликт задач	100	1.33	5.00	3.2131	.61718
Конфликт процессов	100	2.00	5.00	3.2333	.55785
Действительный Н (целиком)	100				

Из таблицы 5 видно, что общее среднее значение добросовестности составляет 3,63 при SD 0,49810, что указывает на то, что большинство респондентов умеренно

организованы, озабочены сроками и соблюдением сроков. Второй по величине средний балл приписывается приятности ( $M=3,578$ ,  $SD=0,50922$ ). Это показывает, что большинство респондентов неохотно спорят или не соглашаются с противоречивыми идеями или избегают любых конфликтов, когда возникают разногласия во мнениях между членами команды. Третий означает наивысший балл присваивается экстраверсия ( $m=3.424$ ,  $CD=0.55725$ ) с последующим открытости ( $m=3.406$ ,  $CD=0.52451$ ). С точки зрения командного конфликта процессный конфликт имеет самое высокое среднее значение ( $M=3,2333$ ,  $SD=0,55785$ ), показывающее, что процессный конфликт возникает гораздо чаще, чем любой другой тип командных конфликтов. Вторым наиболее часто переживаемым командным конфликтом среди респондентов является конфликт задач ( $M=3.2131$ ,  $SD=0.61718$ ), за которым следует конфликт отношений ( $M=3.113$ ,  $SD=0.591$ )

Корреляционный анализ проводился на всех конструкциях для определения коэффициента корреляции Пирсона с 2 - хвостовым значимым тестом. Корреляция также использовалась для определения взаимосвязи между независимой и зависимой переменными. Независимыми переменными, такими как открытость, добросовестность, экстраверсия, приятность и невротизм, были зависимые переменные-конфликт отношений, конфликт процессов и конфликт задач. В таблице ниже показаны корреляции между личностной переменной и конфликтом в команде.

Таблица 6

Коэффициенты корреляции конфликтов отношений

Переменная	Корреляция с групповыми конфликтами	p-значение
Открытость	0.53	0.603
Добросовестность	0.320	0.001
Экстраверсия	0.248	0.013
Доброжелательность	0.241	0.016
Невротизм	0.251	0.012

Со ссылкой на приведенную выше таблицу 6 результат показывает, что добросовестность, экстраверсия, приятность и нейротизм имеют положительную и значимую связь со значением коэффициента корреляции "конфликт отношений", где  $R= 0,320$ ,  $0,248$ ,  $0,241$ ,  $0,251$  соответственно. Также установлено, что коэффициент корреляции значений личности с конфликтными отношениями значим (где  $P<0,05$ ), кроме открытости, которые имеют значимый  $P>0,05$ . Таблица также показывает, что личность имеет положительную

связь с конфликтом отношений, при этом все значения корреляции являются положительными. Приведенная выше таблица также показывает, что добросовестность сильно коррелирует с конфликтами отношений ( $r=0,320$ ,  $p<0,01$ ), за которыми следуют экстраверсия, приятность и нейротизм, которые коррелируют значимо ( $r=0,258$ ,  $0,241$  и  $0,251$ ,  $p<0,05$ ).

Таблица 7

Корреляция независимых переменных с конфликтом задач

Переменная	Значение Корреляции R	p-значение
Открытость	0.035	0.727
Добросовестность	0.037	0.717
Экстраверсия	0.162	0.107
Доброжелательность	0.171	0.088
Невротизм	0.249	0.013

Со ссылкой на приведенную выше таблицу результат показывает, что нейротизм имел значимую и положительную связь со значением коэффициента корреляции конфликтности задач, где  $R= 0,249$ . Остальные личностные переменные существенно не связаны с конфликтом задач.

Таблица 8

Корреляция независимых переменных с конфликтом процессов

Переменная	Значение Корреляции R	p-значение
Открытость	0.012	0.909
Добросовестность	0.147	0.145
Экстраверсия	0.190	0.059
Доброжелательность	0.211	0.035
Невротизм	0.232	0.020

Со ссылкой на приведенную выше таблицу результат показывает, что приятность и нейротизм имеют положительную и значимую связь со значением коэффициента корреляции процесса конфликта, где  $R= 0,211$  и  $0,232$ . Также установлено, что коэффициент корреляции значений личностных качеств с процессом конфликта значим и положителен (где  $P<0,05$ ). Мы не обнаружили значимой связи таких личностных переменных, как открытость, добросовестность и экстраверсия, с конфликтом процессов ( $P>0,05$ ). Нейротизм имеет

наибольшее значение корреляции с коэффициентом корреляции 0.232.

Основной целью данного исследования является изучение взаимосвязи между личностными и командными конфликтами. Были сделаны следующие выводы.

Добросовестность является наиболее часто проявляемой личностной характеристикой среди респондентов. Поэтому важно, чтобы все в команде делали упор на соблюдение сроков, хорошо организовывали и планировали все до того, как приступят к работе. Точно так же добросовестность связана с конфликтом отношений. Однако добросовестность не связана ни с какими другими командными конфликтами [1,5].

Все личностные качества значимы и положительно связаны с конфликтами в отношениях, кроме открытости. Также приятность и натурализм личности значимы и положительно связаны с конфликтом задач. Также приятность и невротизм положительно связаны с конфликтом процессов. Это означает, что остальные типы личности не связаны с конфликтом процессов или задач [8].

Важные выводы этого исследования о взаимосвязи между личностью и командным конфликтом имеют последствия для поведения индивидов в команде, которые отличаются друг от друга личностью и будут определять конфликт на основе их эмоций или настроения. Конфликт возникает, когда личности сталкиваются и когда члены команды воспринимают вмешательство друг друга [28].

## ЛИТЕРАТУРА

1. Беляева В.С. Конфликты между учениками в общеобразовательном учреждении и пути их разрешения / В.С. Беляева // Бюллетень науки и практики. -2018. - Т. 4. -№ 8. -С. 293-297.

2. Иванова С.П. Концепции управления человеческими ресурсами организации / А.И. Мясоедов, С.П. Иванова // В сборнике: Актуальные проблемы современной науки: взгляд молодых ученых. Материалы Международной научно-практической конференции. Материалы Круглого стола. 2020. С. 372-377.

3. Мясоедов А.И. Донорское поведение "третьего сектора": под управлением сострадания / А.И. Мясоедов // Научный результат. Социальные и гуманитарные исследования. 2020. Т. 6. № 2. С. 50-62. DOI: 10.18413/2408-932X-2020-6-2-0-5

4. Мясоедов А.И. Корпоративное волонтерство в социальной миссии крупных предприятий / А.И. Мясоедов // Научный результат. Социальные и гуманитарные исследования. 2021. Т. 7 № 1. С. 44-55. DOI: 10.18413/2408-932X-2021-7-1-0-4

5. Мясоедов А.И. Модели конструктивного управления конфликтами в

современных организациях / А.И. Мясоедов // Научный журнал «Дискурс». – 2018. – 2 (16). – С. 96-103.

6. Мясоедов А.И. Проблемы деинституциализации традиционных атрибутов и гендерных стереотипов / А.И. Мясоедов, С.П. Иванова // Проблемы современного педагогического образования. 2020. № 66-2. 313-316

7. Мясоедов А.И. Стратегии разрешения педагогических конфликтов между учеником и учителем / А.И. Мясоедов // В сборнике: Инновации и рискологическая компетентность педагога Сборник научных трудов Шестнадцатой Международной заочной научно-методической конференции. В 2-х частях . 2020. С. 81-84.

8. Пряжников Е.Ю. Психология труда: теория и практика: учебник для бакалавров. - М.: Издательство Юрайт, 2019. - 452 с.

9. Радостева М.В. Конфликт между поколениями в современный период времени / А.И. Мясоедов, М.В. Радостева // Научный журнал «Дискурс». – 2018. – 3 (17). – С. 120-129

10. Сафонова А.О. Технология разрешения межличностных конфликтов в управленческой деятельности / А.О. Сафонова, И.И. Какадий // Научный журнал «Дискурс». – 2017 – 3 (5). – С. 103-110.

11. Allport, G.W Pattern and growth in personality. New York, Holt, Rinehart & Winston. Inc. 1961.

12. Antonioni, D. Relationship between the big five personality factors and conflict management styles. 1998.

13. Barefoot et al Hostility, CHD incidence, and total mortality: a 25 year follow-up study of 255 physicians. Psychosomatic Medicine, 45, 59-63. 1983.

14. Barrick & Mount The Big Five Personality dimensions and job performance: A mete- analysis. Personal Psychology, 44, 1-26. 1991.

15. Bono et al, The role of personality in task and relationship conflict. Journal of Personality, 70(3), 311- 344. 2002.

16. Costa, & McCrae Revised NEO Personality Inventory (NEO PI–R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO–FFI). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources. 1992.

17. Eddy Personality Pattern: Myers Briggs vs. High Conflict Personalities. 2011.

18. Flynn Identity orientations and forms of social exchange in organizations. Academy of Management Review, 30, 737–750. 2005.

19. Friedman, M Type A Behavior: It’s Diagnosis and Treatment. New York: Penum Pres1996.

20. Goldberg et al The international personality item pool and the future of public-

domain personality measures. *Journal of Research in Personality*, 40. 2006.

21. Graziano, Jensen & Hair 1996. Perceiving interpersonal conflict and reacting to it: The case for agreeableness.

22. Jehn A multimethod examination of the benefits and detriments of intergroup conflict. *Administrative Science Quarterly*, 40 (2); 256-282. 1995.

23. Jensen et al Interpersonal conflict, agreeableness, and personality development. *Journal of Personality*, 71(6), 1059-1086. 2003.

24. Larsen, R. J., & Buss, D. M. *Personality psychology: Domains of knowledge about human nature* (2nd Ed.). New York: McGraw Hill. 2005.

25. Moberg Linking conflict strategy to the five-factor model: Theoretical and empirical foundations. *International Journal of Conflict Management*, 12, 47– 68. 2000.

26. Mohammed, & Angell Surface- and deep-level diversity in workgroups: Examining the moderating effects of team orientation and team process on relationship conflict. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 1015–1039. 2004.

27. Moynihan, & Peterson A contingent configuration approach to understanding the role of personality in organizational groups. In B. M. Staw & R. I. Sutton (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 23, pp. 327–378). Greenwich, CT: JAI Press. 2001.

28. Neuman, J. H., & Baron, R. A. Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of management*, 24(3), 391-419. 1998.

29. Simons and Peterson Task conflict and relationship conflict in top management teams: the pivotal role of intragroup trust. *Journal of applied psychology*, 85(1), 102. 2000.

30. Whitbourne, S. K., & Whitbourne, S. B. *Adult development and aging: Biopsychosocial perspectives*. 2010.

31. Zafar, S & Meenakshi, K A study on the relationship between extroversion-introversion and risk-taking in the context of second language acquisition. *International Journal of Research Studies in Language Learning*(1), pp. 33-40. 2012.

32. Zielinski, M. J. Does emotion invalidation cause emotion dysregulation? Evidence from a healthy sample of college students and implications for the development of Borderline Personality Disorder. *Theses and Dissertations*. 690. 2013.