

УДК 159.99

DOI: 10.26140/anip-2020-0904-0071

ВЗАИМОСВЯЗЬ СТИЛЯ КОНФЛИКТНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ МВД И ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ИХ КОЛЛЕКТИВА

© 2020

SPIN: 5657-5624

AuthorID: 547916

ORCID: 0000-0002-0932-9828

ScopusID: 57194243355

Безенкова Татьяна Александровна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры социальной работы и психолого-педагогического образования

SPIN: 6794-6470

AuthorID: 437855

ORCID: 0000-0001-8321-4001

Слепухина Галина Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры социальной работы и психолого-педагогического образования

*Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова
(455000, Россия, Магнитогорск, проспект Ленина, 38, e-mail: g.slepukhina@mail.ru)*

SPIN: 3820-8444

AuthorID: 516485

ORCID: 0000-0002-3490-1849

ScopusID: 57205333311

Андриенко Оксана Александровна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры психологии и педагогики

*Оренбургский государственный университет, филиал в г.Орске
(462403, Россия, Орск, проспект Мира 15А, e-mail: andrienko-oa@mail.ru)*

Аннотация. В современных условиях все более актуальными становятся вопросы, связанные с разработкой новых концептуальных подходов для исследования социально-психологического климата, как фактора, обеспечивающего работоспособность сотрудников. Условия, в которых происходит взаимодействие сотрудников МВД, влияют на успешность их совместной деятельности, на удовлетворенность процессом и результатами труда. В работе представлено исследование, направленное на выявление взаимосвязи стиля поведения в конфликте сотрудников МВД и психологического климата их коллектива, в котором приняли участие 50 человек – сотрудники уголовного розыска и следственного отдела. Было выявлено, что сотрудникам следственного отдела в конфликтных ситуациях свойственны стратегии сглаживания конфликта (приспособление, уход, компромисс), сотрудникам отдела уголовного розыска – компромисс, сотрудничество и соперничество. Сотрудниками следственного отдела социально-психологический климат их коллектива оценивается в целом как неудовлетворительный, а сотрудниками уголовного розыска – как благоприятный. Выявлена значимая положительная связь между стратегией компромисс, используемой сотрудниками следственного отдела и эмоциональным и поведенческим компонентом социально-психологического климата данной группы. В коллективе сотрудников уголовного отдела выявлена значимая положительная связь между соперничающей стратегией поведения в конфликте и коммуникативным компонентом социально-психологического климата.

Ключевые слова: конфликт, поведение в конфликте, социально-психологический климат коллектива, социально-психологический климат коллектива сотрудников МВД, стратегии поведения в конфликте сотрудников МВД.

THE RELATIONSHIP STYLE OF CONFLICT BEHAVIOR TO POLICE AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF THEIR TEAM

© 2020

Bezenkova Tatyana Alexandrovna, candidate of pedagogical sciences, associate professor of social work and psychological and pedagogical education

Slepukhina Galina Vladimirovna, candidate of pedagogical sciences, associate professor of social work and psychological and pedagogical education

Nosov Magnitogorsk State Technical University

(455000, Russia, Magnitogorsk, Lenin street, 38, e-mail: g.slepukhina@mail.ru)

Andrienko Oksana Aleksandrovna, PhD, associate professor of the department psychology and pedagogics

Orenburg State University, Branch in Orsk

(462403, Russia, Orsk, Mira Avenue, 15A, e-mail: andrienko-oa@mail.ru)

Abstract. In modern conditions, issues related to the development of new conceptual approaches for the study of the socio-psychological climate as a factor that ensures the performance of employees are becoming more and more relevant. The conditions in which employees of the Ministry of internal Affairs interact affect the success of their joint activities, satisfaction with the process and results of work. The paper presents a study aimed at identifying the relationship between the style of behavior in conflict of the Ministry of internal Affairs and the psychological climate of their team, which was attended by 50 people – employees of the criminal investigation Department and the investigative Department. It was found that employees of the investigative Department in conflict situations are characterized by strategies for smoothing the conflict (adaptation, care, compromise), employees of the criminal investigation Department – compromise, cooperation and competition.

Keywords: conflict, behaviour conflict, socio-psychological climate of collective, socio-psychological climate of the staff of the Ministry of interior, strategy of behavior in conflict police officers.

ВВЕДЕНИЕ

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами. На сегодняшний день при осуществлении психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников МВД возрастает потребность в разработке новых

подходов в исследовании социально-психологического климата и его взаимосвязи со стилями поведения. Служебная деятельность данных сотрудников требует сформированности ряда важных качеств, позволяющих выполнять служебные задачи на высоком качественном уровне в непростых условиях современного социума.

Одним из основных факторов, влияющих на состояние психического здоровья сотрудников и показатели служебной деятельности, является социально-психологический климат, сложившийся в коллективе.

Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты этой проблемы и на которых обосновывается автор; выделение неразрешенных ранее частей общей проблемы. Анализ многочисленной психолого-педагогической литературы показывает, что вопросам изучения социально-психологического климата коллектива и проблеме его влияния на стиль поведения сотрудников посвящены исследования В.В. Орловой [1], Л.Е. Гордиенко [2], Л.В. Галеевой [3], М.И. Марьина и А.Ф. Тимофеева [4], О.В. Коржовой и Ю.А. Крениной [5], А.А. Перкова [6], И.Я. Нечаенко [7], Е.В. Ермолаевой и Л.А. Павловой [8], С.В. Чегринцовой [9], С.В. Денисовой, А.В. Кирилловой [10], Э.В. Будаевой [11], Л.Г. Поповой и Н.А. Захаревич [12], К.Д. Магомедова [13] и др. [14-18].

Ученые говорят о прямой зависимости социально-психологического климата и психологического самочувствия работника. Доказано, что качество выполняемой работы повышается при благоприятном психологическом климате, который положительно влияет и на психологическое здоровье членов коллектива. В то же время при наличии неблагоприятного психологического климата развиваются деструктивные конфликты и создается атмосфера недоброжелательности, что не может негативно повлиять как на самочувствие сотрудников, так и на качество работы [18].

В социальной психологии нет единого подхода к определению содержания понятия «социально-психологический климат». Обобщив основные точки зрения, ученые выделили структуру общих показателей социально-психологического климата: отношение к делу, самочувствие личности (отношение к самому себе) и отношение к другим людям. Благоприятный социально-психологический климат включает в себя множество составляющих, среди которых уважение друг к другу, ответственность, взаимопомощь, доверие и др. Среди составляющих неблагоприятного климата – нетерпимость, перекладывание ответственности, невозможность самовыражения, высокая степень конфликтности и др. [19]

Специфика деятельности сотрудников МВД предполагает правовую регламентацию реализации профессиональных обязанностей. Это распространяется, в том числе, и на социально-психологические феномены, в частности психологический климат коллектива сотрудников [6].

Благоприятный социально-психологический климат может стать инструментом, раскрывающим «необходимый психологический резерв, способствующий более конструктивной профессиональной реализации». Он становится предпосылкой для создания высокой морально-психологической устойчивости каждого сотрудника и коллектива в целом, а значит, сохранять на должном уровне необходимые ресурсы сотрудников, уровень саморегуляции и способность к быстрому восстановлению после выполнения сложных служебных задач [20].

Анализ психолого-педагогической литературы показывает, что в последние годы стало уделяться большее внимание изучению поведения сотрудников правоохранительных сил в конфликтных ситуациях. Так, в исследованиях О.Н. Юрьевой, выделены три стратегии поведения сотрудников органов внутренних дел в профессиональных конфликтах (выгодно приспособительная, ситуативная, активно-наступательная), а также то, что их особенности поведения в таких ситуациях объективно отличаются от особенностей поведения гражданских лиц и определяются тактикой, выбором копинг-поведения, привлекательностью собственной профессиональной деятельности, особенностями характера и направленностью фрустрационных реакций в стрессовых ситуациях [21].

О.В. Запелалова и В.В. Бабуриной считают, что сотрудники полиции придерживаются чаще всего одного конкретного стиля поведения в конфликтной ситуации, большая часть из них склонны к так называемым «активным действиям», стараясь при этом удовлетворить только собственные интересы, достичь своих целей и не соотнося свое поведение с объективными обстоятельствами [22].

МЕТОДОЛОГИЯ

Формирование целей статьи. Изучить особенности поведения в конфликте сотрудников МВД, а также психологического климата их коллектива.

Постановка задания. Выявление взаимосвязи стиля поведения в конфликте и психологического климата коллектива сотрудников МВД.

Используемые в исследовании методы, методики и технологии. В исследовании использовались следующие методы: анализ психологической литературы, тестирование, методы математической статистики.

В исследовании применялись следующие методики: 1. Опросник «Определение способов регулирования конфликтов» К. Томаса (адаптирована Гришиной). 2. «Методика Q – сортировка» (Б. Стефансон). 3. Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в коллективе (О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто). 4. «Методика оценки психологической атмосферы в коллективе» (по А.Ф. Фидлеру).

РЕЗУЛЬТАТЫ

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов.

В исследовании приняли участие 50 сотрудников УВД г. Верхнеуральска в возрасте от 25 до 45 лет. Из них 25 сотрудников уголовного розыска и 25 сотрудников следственного отдела. Стаж работы испытуемых уголовного розыска: до 10 лет – 40%, от 10 до 25 лет – 40%, свыше 25 лет – 20%; стаж работы испытуемых следственного отдела: до 10 лет – 57%, от 10 до 25 лет – 36%, свыше 25 лет – 7%. Возраст сотрудников уголовного розыска: до 30 лет – 20%, от 30 до 45 лет – 60%, свыше 45 лет – 20%; возраст сотрудников следственного комитета: до 30 лет – 28%, от 30 до 45 лет – 64%, свыше 45 лет – 8%.

Результаты исследования преобладающих стратегий поведения в конфликте у испытуемых.

Для работников следственного отдела характерны такие стратегии поведения в конфликте как приспособление (6,68), уход (6,60), компромисс (6,40). Это стратегии сглаживания конфликта. Силы членов коллектива при возникновении конфликтной ситуации направлены на сдерживание его эскалации. Это проявляется в таких поведенческих особенностях сотрудников отдела как игнорирование инцидентов, перевод в шутку, погружение в дела, согласие с коллегой при возникновении спорных вопросов. Испытуемые в конфликтных ситуациях активно используют компромисс, стараясь достичь понимания по спорному вопросу.

При этом они явно недостаточно ориентированы на сотрудничество (5,60). Еще менее приемлют борьбу (4,72) как способ поведения в конфликте.

У испытуемых, работающих в уголовном розыске, доминирующими стратегиями являются: компромисс (7,82), сотрудничество (6,66) и соперничество (5,97). Они в большей степени ориентированы на поиск решения за счет взаимных уступок, на выработку промежуточного решения, которое устраивает обе стороны, при котором особо никто не выигрывает, но и не теряет или в целом на открытый обмен мнениями, проявление заинтересованности в выработке общего решения и в разрешении возникающих проблем.

В тоже время сотрудники этого отдела могут вступать в активную конфронтацию за свои интересы. В этом случае наблюдается отсутствие сотрудничества при поиске решения, нацеленность только на свои интересы за счет интересов другой стороны. Сотрудники с преоблада-

данием такого стиля поведения готовы применять все доступные им средства для достижения поставленных целей: власть, принуждение, различные средства давления на коллег, починенных или подозреваемых, использовать зависимости других от них.

В меньшей степени используются уход (5,18) и приспособление (4,12), которые определяются, как стратегии сглаживания конфликта и направлены на его сдерживание или замалчивание.

Оценив различия при помощи статистического критерия различий Стьюдента (t-критерий), значимые различия были выявлены по шкалам: сотрудничество, компромисс, приспособление на 1% уровне значимости. Приспособление – на 5% уровне значимости. При этом стратегии поведения в конфликте сотрудничество и компромисс значимо отличают сотрудников уголовного отдела, а приспособление и уход – сотрудников следственного отдела. Сотрудники первого стремятся разрешать конфликты и конфликтные ситуации, а сотрудники второго предпочитают не замечать их или принять позицию оппонента.

Интересны наблюдения по стратегии соперничество. Критерий Стьюдента не показал различий в ее использовании обеими группами. Однако на высоком уровне соперничество представлено только в группе испытуемых из следственного отдела (28% испытуемых). Вероятно, что в данной группе имеются сильные личности, ориентирующиеся на авторитарной стиль взаимодействия. Они подавляют основную часть сотрудников, которые стремятся к ним приспособиться или уйти от конфликта.

В группе испытуемых из уголовного отдела проявление соперничества у 80% сотрудников на среднем уровне позволяет предположить, что каждый член группы может использовать давление и это является нормой для группы. Именно свобода проявления своей позиции может позволять группе разрешать конфликты конструктивно, т.е. путем сотрудничества и компромиссов.

Результаты по методике «Q-сортировка» показали, что группа сотрудников следственного комитета в целом характеризуется как зависимая (13,4), общительная (10,9) и избегающая борьбу (14,1). Это позволяет говорить, что данные испытуемые склонны к контактности, стремлению к эмоциональным проявлениям в общении, как в группе, так и за ее пределами, они стремятся сохранить нейтралитет в групповых спорах и конфликтах, склонны к компромиссным решениям. Этим сотрудникам также свойственно внутреннее стремление к принятию групповых стандартов и социальных и морально-этических ценностей.

Группу сотрудников уголовного отдела характеризуют такие поведенческие тенденции как: борьба (16,2), независимость (16,2), общительность (11,4). При наличии контактности, стремлении к эмоциональным проявлениям в общении как в группе, так и за ее пределами, сотрудники отдела уголовного розыска, тем не менее, сохраняют большую независимость и могут идти на противостояние групповым нормам и ценностям. Они занимают активную позицию во взаимодействии и взаимоотношениях в профессиональном коллективе, стремятся добиваться более высокого статуса в межличностных отношениях.

После оценки различий при помощи статистического критерия Стьюдента, были выявлены значимые различия по шкалам: «зависимость-независимость» и «борьба-избегание борьбы». Группа следственного отдела характеризуется как зависимая и избегающая борьбы, а группа уголовного отдела характеризуется как независимая и ориентированная на борьбу.

Результаты экспресс-диагностики по изучению социально-психологического климата в коллективе (О.С. Михалюк, А.Ю. Шальто) представлены в табл. 1.

Согласно полученным данным, психологический климат в группе следственного комитета оценивается в целом как неудовлетворительный, в группе уголовного

розыска – как весьма благоприятный.

Таблица 1 – Средние оценки по методике изучения социально-психологического климата в трудовом коллективе по методике О.С. Михалюк, А.Ю. Шальто

группа	Компонент социально-психологического климата		
	Эмоциональный	Когнитивный	Поведенческий
Следственный отдел	0,12 (отрицательный)	0,20 (отрицательный)	0,44 (положительный)
Уголовный розыск	0,55 (положительный)	0,47 (положительный)	0,46 (положительный)

Результаты диагностики по методике «Определение психологического климата в организации» представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Результаты диагностики по методике «Определение психологического климата в организации»

Параметры социально-психологического климата в организации	Уровень социально-психологического климата в организации	
	Группа следственного комитета	Группа уголовного розыска
Ответственность	7 (средний)	8 (средний)
Коллективизм	5 (очень низкий)	8 (средний)
Сплоченность	4 (очень низкий)	9 (оптимальный)
Контактность	7 (средний)	8 (средний)
Открытость	5 (очень низкий)	8 (средний)
Организованность	4 (очень низкий)	7 (средний)
Информированность	4 (очень низкий)	8 (средний)

Таким образом, психологический климат в группе следственного комитета по шкалам «коллективизм», «сплоченность», «открытость», «организованность», «информированность» характеризуется как очень низкий, а по шкалам «ответственность» и «контактность» отмечается средний уровень. Можно сделать вывод, что сотрудники следственного отдела, несмотря на свою готовность идти на компромисс, принимать ценности коллектива, в целом не чувствуют себя психологически комфортной в профессиональном коллективе. Возможно, исходной причиной этого является недостаточная, по их мнению, информированность. Ощущение недостатка информированности является причиной внешнего подчинения ценностям группы, готовности идти на компромисс без стремления заявить о своем истинном мнении или взглядах.

Социально-психологический климат в отделе уголовного розыска в целом более благоприятный. Сотрудники считают свой коллектив более сплоченным, более организованным, отношения более открытыми, себя более информированными.

Оценка различий по данным показателям при помощи критерия показала следующее: значимо отличает группу уголовного розыска при 5% уровне значимости коллективизм, при 1% уровне – сплоченность, открытость, организованность, информированность. Не выявлены различия по шкалам «ответственность» и «контактность».

Для определения влияния стратегии конфликтного поведения на социально-психологический климат коллектива проведен линейный корреляционный анализ. Использовался критерий Пирсона.

В группе следственного комитета выявлены следующие влияния стиля конфликтного поведения на социально-психологический климат коллектива.

Положительные корреляции: а) соперничество коррелирует с зависимостью (0,285) и сплоченностью (0,338). Чем сильнее соперничество, тем больше зависимость и сплоченность в коллективе; б) сотрудничество влияет на рост независимости (0,284) и открытости (0,289); в) приспособление ведет к росту избегания борьбы (0,298), организованности (0,416), ответственности (0,392) и информированности (0,303) в коллективе; г) зависимость от группы увеличивает контактность (0,283) и коллективность (0,329) ее членов; д) общительность увеличивает информированность в группе (-0,573).

Отрицательные корреляции: а) соперничество уменьшает независимость членов группы (-0,302); б) сотрудничество уменьшает зависимость (-0,279) и сплоченность (-0,314); в) компромисс влияет на организованность (-0,445), чем больше выражено компромиссное поведение, тем меньше организованности в группе; г)

приспособление подавляет стремление к борьбе в группе (-0,298) и снижает контактность (-0,301); д) уход влияет в сторону уменьшения на контактность в группе (-0,423) и информированность членов группы (-0,497); е) независимость уменьшает коллективность группы (-0,323); ж) необщительность уменьшает информированность членов группы (-0,573).

Также осуществили корреляцию по шкалам методики К. Томаса и экспресс-диагностики социально-психологического климата в коллективе. Результаты свидетельствуют о значимой положительной связи между стратегией «компромисс», используемой в данной группе и эмоциональным и поведенческим компонентом социально-психологического климата данной группы.

В группе уголовного розыска выявлены следующие влияния стиля конфликтного поведения на социально-психологический климат коллектива.

Положительные корреляции: а) сотрудничество усиливает общительность (0,380); б) компромисс увеличивает независимость (0,517) и коллективность (0,726); в) приспособление связано с зависимостью (0,340). Чем более зависим член группы, тем интенсивнее он использует приспособление; г) зависимость способствует коллективизму (0,282), общительность – открытости (0,297), избегание борьбы способствует коллективизму (0,330), открытости (0,437) и организованности (0,359) в группе.

Отрицательные корреляции: а) соперничество подавляет проявление ответственности (-0,326), коллективности (-0,293) и организованности (-0,284) в группе; б) сотрудничество не приемлемо при необщительности (-0,380). Чем меньше сотрудничества, тем больше необщительность; в) компромисс и зависимость. Чем больше компромиссных форм поведения, тем меньше зависимости в группе (-0,517); г) приспособление и независимость. Чем больше приспособления, тем меньше независимости (-0,340); д) чем чаще используется стратегия уход, тем меньше коллективности (-0,330) и контактности (-0,355) в группе; е) независимость подавляет проявления коллективизма (-0,282); ж) необщительность понижает открытость в группе (-0,297); з) повышение ориентации на борьбу снижает коллективизм (-0,330), открытость (-0,437) и организованность (-0,359); и) увеличение стремления к избеганию борьбы уменьшает сплоченность группы (-0,373).

Также осуществили корреляцию по шкалам методики К. Томаса и экспресс-диагностики социально-психологического климата в коллективе. Результаты свидетельствуют о значимой положительной связи между соперничающей стратегией поведения в конфликте и коммуникативным компонентом социально-психологического климата в группе уголовного отдела. Поведенческий компонент социально-психологического климата в коллективе ухудшается, если чаш начинает использоваться стратегия приспособление. Группа предпочитает решать проблемы, заявляя о своих позициях, а, не принимая позицию другого. Это улучшает такие характеристики социально-психологического климата как коммуникация и поведение.

Сравнение полученных результатов с результатами в других исследованиях. Интересным представляется мнение о том, что практика разрешения конфликтов в органах внутренних дел между начальниками и подчиненными показывает, что в большинстве случаев руководители, пользуясь административным ресурсом, должностным положением, избирают тактику силового подавления конфликта. Такая тактика не всегда оправдана, но всегда позволяет добиваться своих целей и отказа подчиненного от его первоначальной позиции [22]. Такие выводы подтверждаются результатами исследований О.Ю. Закерничной, свидетельствующими, что при увеличении стажа по должности наблюдается преимущественное применение приспособления как стиля поведения в конфликтных ситуациях [23]. А.В. Гайнуллина

отмечает, что одной из основных причин межличностных конфликтов в коллективах является нежелание коллег учитывать мнение и интересы окружающих, ориентация лишь на свои потребности. Конфликтным типам личностей, свойственны такие характерологические особенности как агрессивность, грубость, упрямство и неадекватная самооценка. Кроме того, очень значима а) психологическая компетентность руководителей подразделений; б) учет психологической совместимости сотрудников при формировании коллективов; в) проведение тренинговых занятий командообразования по сплоченности коллективов; г) систематическое изучение социально-психологического климата в коллективах; д) обучение сотрудников конструктивному разрешению конфликтов [24].

Признавая значимость роли руководителя подразделения в управлении конфликтами, В.Л. Цветков, Н.В. Божко выявили, что его вмешательство в конфликт подчиненных не всегда эффективно, в некоторых случаях зафиксировали негативное влияние на протекание и исход конфликта [25].

Таким образом, интерес к практическому изучению конфликтного взаимодействия сотрудников МВД объясняется усилением конфликтности и напряженности в различных областях социума, а это, в свою очередь, отражается на психологическом состоянии каждого сотрудника и социально-психологическом климате коллектива в целом.

ВЫВОДЫ

Выводы исследования. Результаты, полученные в ходе эмпирического исследования, позволяют сделать следующие выводы.

1. Сотрудники следственного отдела в конфликтных ситуациях склонны избирать приспособление, уход, компромисс, т.е. стратегии сглаживания конфликта. Сотрудники отдела уголовного розыска при доминировании стратегии «компромисс», готовы проявлять активную позицию при возникновении противоречий – используют стратегии сотрудничества и соперничества. Следовательно, сотрудники уголовного отдела стремятся разрешать конфликты и конфликтные ситуации, а сотрудники следственного отдела предпочитают не замечать их или принять позицию оппонента.

2. Коллектив сотрудников следственного отдела характеризуется как зависимый и избегающий борьбы. Коллектив сотрудников уголовного отдела характеризуется как независимый и ориентированный на борьбу. Сотрудниками следственного отдела социально-психологический климат их коллектива оценивается в целом как неудовлетворительный, в то время как сотрудники уголовного розыска оценивают его как весьма благоприятный.

3. Выявлена значимая положительная связь между стратегией компромисс, используемой сотрудниками следственного отдела и эмоциональным и поведенческим компонентом социально-психологического климата данной группы. В коллективе сотрудников уголовного отдела выявлена значимая положительная связь между соперничающей стратегией поведения в конфликте и коммуникативным компонентом социально-психологического климата.

Перспективы дальнейших изысканий в данном направлении. Дальнейшие перспективы решения представленной проблемы заключаются в разработке эффективных технологий формирования благоприятного психологического климата в коллективе сотрудников МВД с учетом специфики их деятельности и особенностей социокультурной ситуации в стране. Материалы исследования могут быть использованы психологами, работающими в системе МВД.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Орлова В.В. Социально-психологический климат в трудовом коллективе // *European Social Science Journal*. 2014. № 6-2 (45). С. 512-523.

2. Гордиенко Л.Е. Анализ психологических работ по проблеме управления социально-психологическим климатом // Вестник науки. 2018. Т. 1. №8 (8). С. 23-27.
3. Галева Л.В. Факторы, определяющие социально-психологический климат // Вестник Совета молодых ученых и специалистов Челябинской области. 2016. Т. 1. № 2 (13). С. 36-39.
4. Марьин М.И., Тимофеев А.Ф. Социально-психологический климат в служебном коллективе как объект психологического исследования / В сборнике: IV Международный пенитенциарный форум «Преступление, наказание, исправление» (к 140-летию уголовно-исполнительной системы России и 85-летию Академии ФСИН России) : Сборник тезисов выступлений и докладов участников. Федеральная служба исполнения наказаний Академия ФСИН России Попечительский совет УИС. 2019. С. 39-44.
5. Коржова О.В., Кренева Ю.А. Социально-психологический тренинг как метод оптимизации социально-психологического климата в коллективе сотрудников специальных подразделений силовых структур // Инженерный вестник Дона. 2015. № 4 (38). С. 47.
6. Перков А.А. Взаимосвязь коммуникативной компетентности с формированием благоприятного морально-психологического климата в коллективе сотрудников органов внутренних дел // Вестник Тюменского института повышения квалификации сотрудников МВД России. 2015. № 1 (4). С. 108-111.
7. Нечаенко И.Я. Конфликтность как фактор, связанный с социально-психологическим климатом в студенческой группе // Современные тенденции развития науки и технологий. 2015. № 7-9. С. 93-95.
8. Ермолаева Е.В., Павлова Л.А. Благоприятный социально-психологический климат в коллективе как условие эффективной работы // Новая наука: Теоретический и практический взгляд. 2015. № 3. С. 50-52.
9. Чегринова С.В. Роль личностных качеств лидера в формировании социально-психологического климата в группе // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2014. № 4-1. С. 191-197.
10. Денисова С.В., Кириллов А.В. Суцность дистрессовых состояний работников и его роль в социально-психологическом климате организации // Материалы Афанасьевских чтений. 2010. № 8. С. 222-228.
11. Будаева Э.В. Влияние социально-психологического климата на межличностные отношения в трудовом коллективе // Вестник Бурятского государственного университета. 2015. № 6. С. 92-95.
12. Попова Л.Г., Захаревич Н.А. Влияние социально-психологического климата на деятельность организации // Век качества. 2017. № 1. С. 110-122.
13. Магомедов К.Д. Влияние конфликтов на социально-психологический климат в коллективе // Вопросы науки и образования. 2018. № 2 (14). С. 142-145.
14. Расулова Л.Н. Совершенствование механизма управления социально-трудовыми конфликтами в инфокоммуникационной сфере // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2017. Т. 6. № 2 (19). С. 227-230.
15. Грязнова Е.В., Гончарук А.Г., Курмыскова А.Д., Соколова А.А. Анализ подходов к решению проблемы управления конфликтами в педагогическом коллективе в дошкольной образовательной организации // Карельский научный журнал. 2018. Т. 7. № 4 (25). С. 10-12.
16. Чекалин А.М. Причины организационных конфликтов и способы их устранения // Вестник НГИЭИ. 2015. № 9 (52). С. 73-77.
17. Доркина А.В., Гладкова М.Н., Ваганова О.И. Нормативно-правовое и психологическое обеспечение работы с личным составом: поддержка правопорядка и воинской дисциплины // Балтийский гуманитарный журнал. 2019. Т. 8. № 3 (28). С. 52-55.
18. Зародина В.В. Социально-психологический климат в трудовом коллективе: его особенности и влияние на эффективность труда сотрудников // Человеческий капитал. 2018. № 3 (111). С. 41-52.
19. Моисеенко Н.В., Рицман С.В. Влияние социально-психологического климата на эффективность деятельности организации // Профессиональная ориентация. 2019. № 2. С. 74-87.
20. Ермолова Е.О., Шамшикова О.А., Щемель А.О. Влияние способов совладающего поведения на социально-психологический климат в структурных подразделениях ОВД // Сибирский педагогический журнал. 2017. № 3. С. 103-108.
21. Юрьева О.Н. Социально-психологические особенности поведения сотрудников органов внутренних дел в профессиональных конфликтах: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Российский государственный социальный университет. Москва, 2011. 20 с.
22. Запелалова О.В., Бабурин В.В. Профилактика конфликтных ситуаций в служебном коллективе // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2018. № 2(73). С. 30-34.
23. Закерничная О.Ю. Стили поведения сотрудников ОВД в конфликтных ситуациях // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. № 1(60). С. 45-47.
24. Гайнуллина А.В. Профилактика конфликтов в коллективах ОВД как условие поддержания благоприятного социально-психологического климата // Вестник Московского университета МВД России. 2017. № 5. С. 282-285.
25. Цветков В.Л., Божко Н.В. Конфликт как неотъемлемая часть деятельности ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2010. № 1(40). С. 51-54.

Статья поступила в редакцию 07.04.2020

Статья принята к публикации 27.11.2020