

СТИЛ НА ПОВЕДЕНИЕ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КОНФЛИКТИ В ДЕЙНОСТТА НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В ОБЛАСТНА ДИРЕКЦИЯ „ЗЕМЕДЕЛИЕ“ БЛАГОЕВГРАД

Докторант Ваня Пецанова
Катедра „Национална сигурност и публична администрация“
Правно – исторически факултет
Югозападен университет „Неофит Рилски“ - Благоевград
E-mail: v.b.petsanova@abv.bg

Резюме:

Настоящата статия разглежда двете измерения в поведението на личността - асертивност и кооперативност, в съответствие с представата за конфликтно поведение и деференциацията от К. Томас и Р. Килман. В резултат на което са изследвани петте стила за справяне с конфликти в Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград – съперничество, сътрудничество, компромис, избягване и приспособяване. В статията е оценена и личностната предразположеност на служителите в зависимост от йерархическия статус и пол към предпочитания стил на поведение за разрешаване на конфликтни ситуации.

За целите на изследването бе използван въпросника на К. Томас - Р. Килман (Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument-ТКИ), който е адаптиран и стандартизиран за българските условия от Димитър Кутлев¹. Инструментът на К. Томас - Р. Килман е ипсативен личностен въпросник, състоящ се от 30 двойки твърдения по възможните алтернативни форми на поведение в ситуация на междуличностен конфликт. Използвана е техниката „принудителен избор“ (forced-choice testing), която изисква изследваното лице задължително да избере едно от двойката твърдения, което съответства в по-голяма степен на неговото поведение в конфликтни ситуации. Тя позволява да се контролира социалната желателност на отговорите в етапа на тестване и да се открие по-силната тенденция на личността.

Получените резултати позволиха да се състави ясна картина на ориентацията на изследваната личност към определен стил на поведение и да се формулират конкретни изводи.

Ключови думи: *служители, конфликти, конфликтно поведение, стил на поведение в конфликтна ситуация.*

[Пълен текст](#)

[Summary EN](#)
