



РАЗРАБОТКА И АПРОБАЦИЯ МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ ПЕРЕГОВОРНОГО СТИЛЯ (МОПС)

СОЛДАТОВА Г.У.*, ФГБОУ ВО МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия,
e-mail: soldatova.galina@gmail.com

ГАСИМОВ А.Ф.**, ФГБОУ ВО МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия,
e-mail: gasimov.anton@gmail.com

В статье приводятся результаты разработки и апробации методики оценки личностного стиля ведения переговоров. В основе методики лежит представление о наличии интегративного и дистрибутивного стилей ведения переговоров. Отличительными особенностями интегративного стиля являются нацеленность на совместное решение проблемы, достижение взаимовыгодных решений, установление продуктивного взаимодействия. Дистрибутивный стиль характеризуется нацеленностью субъекта на максимизацию собственной прибыли часто в ущерб другому, отсутствием установки на долгосрочное взаимодействие, восприятием партнера как средства достижения собственных целей. Апробация проводилась на выборке в 776 человек. Выделена трехкомпонентная факторная структура, включающая в себя шкалы «Дистрибутивный стиль», «Интегративный стиль, ориентированный на партнера» и «Интегративный стиль, ориентированный на ситуацию». Данные, полученные в ходе психометрической оценки методики, свидетельствуют о ее внутренней согласованности, надежности и валидности, что позволяет сделать вывод об эффективности методики и возможности ее применения в исследованиях особенностей ведения переговорного процесса.

Ключевые слова: переговоры, дистрибутивные переговоры, интегративные переговоры, интегративный стиль, дистрибутивный стиль.

Психология переговоров — значимая и востребованная область психологической науки и практики во многих странах Европы и в США. В России психологию переговоров пока еще нельзя обозначить как самостоятельное направление в рамках психологической науки, она развивается главным образом в рамках социальной и организационной психологии. Между тем переговоры — неотъемлемая часть общественных отношений и наиболее эффективное средство разрешения споров или конфликтов, заключения договоренностей или оформления взаимных обязательств. Высокая актуальность психологии переговоров, с одной стороны, и ее относительная «молодость» — с другой, настоятельно требуют активного привлечения опытных исследователей-психологов и молодых ученых в эту сферу психологического знания. Тем временем существующий дефицит методических инструментов

Для цитаты:

Солдатова Г.У., Гасимов А.Ф. Разработка и апробация методики оценки переговорного стиля (МОПС) // Экспериментальная психология. 2019. Т. 12. № 3. С. 92—104. doi:10.17759/exppsy.2019120307

* Солдатова Г.У. Член-корреспондент РАО, доктор психологических наук, профессор кафедры психологии личности факультета психологии, ФГБОУ ВО МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия. E-mail: soldatova.galina@gmail.com

** Гасимов А.Ф. Психолог лаборатории психологии профессии и конфликта факультета психологии, ФГБОУ ВО МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия. E-mail: gasimov.anton@gmail.com



значительно затрудняет развитие эмпирических исследований переговорного процесса, которые необходимы для создания и верификации теоретического и концептуального аппарата психологии переговоров. В связи с этим целью данной статьи является попытка частично восполнить методические пробелы в этой области.

Методическая разработка, представленная в данной работе, опирается на два наиболее распространенных подхода к пониманию переговоров. Во-первых, на общепринятое рассмотрение переговоров в континууме, один из полюсов которого соответствует их определению как инструмента разрешения конфликтов в процессе противостояния и соперничества (Бегьюли, 2005), а другой — как способа сотрудничества по достижению сторонами своих целей (Кенеди, 2018). Во-вторых, на общепринятое рассмотрение переговоров как процесса коммуникации, когда имеет значение не только содержание общения, но и процесс общения, а также отношения сторон. В этом случае переговоры служат в широком смысле инструментом коммуникации, способствующим пониманию, изучению альтернатив, построению дискуссий и достижению взаимовыгодных результатов (Мастенбрук, 1993; Мокшанцев, 2002).

Для данной статьи наиболее важен первый подход, в основе которого лежит понимание того, что современная социокультурная ситуация развития человечества характеризуется столкновением двух парадигм развития: конфликтов, деструкции и конфронтации, с одной стороны, и согласия, толерантности и консолидации — с другой. Наравне с конфликтом, понимаемым как базовая модель развития цивилизации, постепенно начинает занимать устойчивое положение парадигма установки на конструирование социального согласия и культуры переговоров, нацеленной на достижение компромиссного решения между непохожими друг на друга людьми и группами. В связи с этим одним из вызовов современности выступает накопление согласия, рост доверия, баланс интересов противоборствующих сторон, поддержка процессов социальной консолидации и групповой сплоченности (Асмолов и др., 2007).

В контексте такого подхода Р. Уолтон и Р. Маккерси в 1965 г. впервые среди прочих типов выделили дистрибутивные переговоры, основанные на максимизации собственной прибыли, и интегративные переговоры, являющиеся результатом сотрудничества и предполагающие совместное разрешение проблем и увеличение общей выгоды (Walton, McKersie, 1965). Таким образом, они обозначили два крайних полюса переговорного континуума с опорой на такие критерии, как тип совместных решений, цели, направленность и характер взаимодействия между сторонами (Мокшанцев, 2002).

В 70-е гг. XX в. Р. Фишер, Б. Юри и Б. Паттен (основатели Гарвардской школы переговоров), развивая идею об отношении к переговорам как к сотрудничеству, наполняют эту типологию более конкретным смыслом, хотя и используют несколько иную терминологию. Ими была предложена концепция принципиальных переговоров, суть которой состоит в рассмотрении переговоров как продвижения принципа «выиграл—выиграл», а значит, в достижении взаимной выгоды и в оценке противоположной стороны не как врага, а как «соучастника решения проблемы» (Фишер, Юри, 1992). Одним из основных постулатов ведения принципиальных переговоров является «отделение людей от проблем» и сосредоточение на интересах, а не на позициях. Альтернатива принципиальных переговоров — ориентированный на конфронтацию позиционный торг, зона которого расположена между минимальным условием, предъявленным одной стороной, и максимальным условием, заявленным другой (Шермеррон и др., 2004). Позиционные переговоры могут протекать в



двух формах: в «жесткой», основанной на принципе «выиграл—проиграл», и в «мягкой», основанной на компромиссе. В рамках данной концепции Р. Фишером и Д. Шапиро были выделены основные элементы переговорного процесса: интересы, цели, отношения, коммуникация, ответственность, справедливость и альтернатива (Фишер, Шапиро, 2015).

В 2008 г. Т. Альфредсон и А. Кунгу, проанализировав существующие взгляды на ведение переговоров, дифференцировали их на пять основных подходов, разделенных по формату принимаемого решения: «выиграл—проиграл» — основной принцип дистрибутивных переговоров и «выиграл—выиграл» — основной принцип интегративных переговоров. К дистрибутивным переговорам по типу «выиграл—проиграл» были отнесены структурный, стратегический, поведенческий и процессуальный подходы к ведению переговоров (Alfredson, Cungu, 2008). Основными задачами интегративного подхода являются обмен информацией между сторонами и оперирование объективными критериями для создания условий взаимной выгоды (Lewicki et al, 2003). Поскольку интегративные подходы ставят во главу угла именно решение проблем, сотрудничество, совместное принятие решений и поиск взаимных выгод, интегративные стратегии требуют от участников совместной работы по принятию бесприигрышных и обоюдовыгодных решений. Такие цели способствуют раскрытию интересов и поиску общности между интересами сторон, а также генерированию вариантов решения задачи. Таким образом, в процессе переговоров создается возможность достижения взаимовыгодных результатов и создания благоприятной среды для выработки единых принципов в качестве основы для принятия решений и итоговых соглашений (Alfredson, Cungu, 2008).

В соответствии с вышеперечисленными критериями исследователи и практикующие переговорщики, разделяя два этих подхода, в научном дискурсе и в практике начинают все шире использовать понятия интегративного и дистрибутивного типов переговоров (Сатикова, 2010; Спенг, Айзенхарт, 2009; Lewicki et al, 2003). Обобщая существующие представления о данных типах переговоров, выделим их основные характеристики (Бегьюли, 2005; Alfredson, Cungu, 2008; Bazerman, 1991; Keltner, 1994; Lewicki et al, 2003). В числе основных особенностей интегративных переговоров следует отметить: готовность партнеров доверять друг другу; установку на бесприигрышный и взаимовыгодный для обеих сторон исход; открытое, совместное использование и обмен информацией; использование объективных критериев оценивания ситуации, что позволяет принять логичное и разумное соглашение; ведение корректной дискуссии; стремление к совместному достижению понимания потребностей и проблем участников для построения длительных взаимоотношений; внимание к интересам сторон, а не к позициям, жесткий подход к решению проблемы и мягкий — по отношению к людям. Среди основных особенностей дистрибутивных переговоров отметим: недоверие сторон друг к другу; преобладание конкурирующей позиции (действия друг против друга) и позиции «нулевой суммы» над диалогом для достижения индивидуальных целей; утаивание истинной или сообщение ложной информации; стратегическое давление, принуждение; применение манипулятивных тактик, открытые угрозы; получение результата «здесь и сейчас» без учета последствий переговоров для их участников; противопоставление целей и интересов сторонами переговоров вплоть до принесения взаимоотношений с партнерами в жертву; предъявление завышенных требований к личности партнера.

Как одна из разновидностей общения переговоры имеют ряд отличительных особенностей: обязательное наличие проблемы при конфликте интересов, но, как правило, с частичным их пересечением, что определяет взаимозависимость сторон и стремление к совместному ре-



шению проблемы при условии ожидания с обеих сторон поиска соглашения вместо открытой схватки. Закономерно предположить, что людям, которые предпочитают тот или иной тип переговоров для решения своих задач, свойственен свой специфический коммуникативный стиль в континууме «дистрибутивный—интегративный», используемый для взаимодействия с другими с целью достижения той или иной ценой желаемых результатов.

Под стилем общения понимается индивидуальная стабильная форма коммуникативного поведения человека, проявляющаяся в любых условиях взаимодействия (Куницына и др., 2001). Существуют различные классификации стилей общения: прагматический и альтруистический (Спенг, Айзенхарт, 2009); гибкий, ригидный и переходный (Аргентова, 1984); мягкий и силовой (Курбатов, 1995). Выделены и основные характеристики стилей общения: доминирующая мотивация личности; специальные способности к сопереживанию и пониманию других людей; уровень собственного достоинства; направленность личности и избираемый характер воздействия на людей (Кармин, 1999). Кроме взаимодействия в реальном мире, выделяются стили общения в виртуальном пространстве сети Интернет: деловой, социально-направленный, зависимый типы общения (Игнатъева, 2011).

В контексте исследования переговоров также рассматриваются стили взаимодействия. В. Мاستенбрук выделяет этический, аналитико-агрессивный, общительный и гибко-агрессивный стили (Мастенбрук, 1993). М.М. Лебедева анализирует подход Дж. Рубина и Б. Брауна, выделяющих на основании сочетания межличностных и мотивационных ориентаций конкурирующий, избегающий, приспособливающийся и сотрудничающий стили ведения переговоров (Лебедева, 1999). А.С. Кармин указывает на наличие жесткого, мягкого, торгового и сотрудничающего стилей ведения переговоров (Кармин, 1999).

Широкое распространение получили предложенная К. Томасом и Р. Киллманом концепция разрешения конфликтной ситуации и соответствующие ей типы поведения: соревнование или конкуренция, приспособление, компромисс, избегание, сотрудничество (Гришина, 2007). На сегодняшний день существует ряд диагностических инструментов оценки межличностного взаимодействия (Братченко, 1997; Гришина, 2007; Латынов, 1995; Собчик, 1990; Субботский, 1977; Фетискин и др., 2002), которые можно использовать при исследовании как бытовых, так и деловых переговоров. Указанные методики позволяют изучить процессуальные и индивидуально-личностные особенности межличностного взаимодействия, однако они не в полной мере раскрывают специфику стилей межличностного общения в ситуации переговорного процесса. За исключением концепции стилей поведения в конфликтных ситуациях К. Томаса и Р. Киллмана (следует особо подчеркнуть, что эта методика выполнена в концептуальном поле конфликтологии, а не психологии переговоров), ни одна из предложенных выше моделей переговорных стилей не обеспечена методическим инструментарием их оценки. Таким образом, в психологии переговоров существует очевидный дефицит надежного методического инструментария, в том числе отсутствуют методы оценки переговорных стилей, которые очень востребованы при исследовании психологических аспектов переговоров.

Анализ характеристик интегративных и дистрибутивных типов переговоров и предложенных Р. Фишером и Д. Шапиро элементов переговорного процесса позволил определить ключевые маркеры, составившие основу для подбора индикаторов с целью оценки особенностей переговорных стилей в континууме «интегративность—дистрибутивность». Основные маркеры интегративного стиля — доверие, вариативность решений, обмен информацией, равноправие, долгосрочность отношений, социальный интерес и принятие



ценности личности другого. Основные маркеры дистрибутивного стиля — недоверие, отсутствие альтернатив, сокрытие информации, доминирование, установка на краткосрочные отношения, преобладание личных интересов и использование других людей как средства достижения своих целей.

Таким образом, целью нашего исследования являлась разработка и апробация инструментария для оценки выраженности индивидуального стиля поведения субъекта в переговорном процессе в континууме «интегративность—дистрибутивность». Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие задачи:

- 1) конструирование методического инструментария — методики;
- 2) экспертная оценка содержания методики;
- 3) сбор эмпирического материала и проведение апробации методики;
- 4) психометрическая оценка валидности методики;
- 5) обобщение и обсуждение полученного результата.

Содержание методики

Разрабатываемая методика получила название «Методика оценки переговорного стиля» (МОПС). В основе методики лежит представление о наличии интегративного и дистрибутивного стилей поведения в переговорной ситуации. Первоначально, для каждого указанного выше маркера переговорного стиля было сформулировано по 4 пункта. Таким образом, методика состояла из 56 пунктов. Однако в ходе экспертной и психометрической оценок количество пунктов было сокращено до 35. Пункты методики в бланке представлены в случайном порядке.

Каждый пункт представляет собой утверждение, степень своего согласия с которым участник исследования должен оценить по четырехбалльной шкале с точки зрения того, насколько эти утверждения соответствуют его собственному стилю ведения переговоров.

Для валидации предлагаемой методики были проведены экспертная оценка с анализом согласованности мнения экспертов и ряд психометрических процедур: расчет надежности и надежности—согласованности, выделение факторной структуры, проверка конструктивной и тест-ретестовой надежностей. Данные расчеты проводились с применением статистического пакета IBM SPSS v.24.

Результаты

Экспертная оценка

В целях оценки корректности формулировки пунктов и их соответствия тому или иному переговорному стилю была проведена экспертная оценка содержания пунктов методики. Экспертами выступили 15 сотрудников факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова, доктора и кандидаты психологических наук, участвующие в реализации образовательной программы «Психология переговоров и разрешения конфликтов». Перед экспертами была поставлена задача отнесения каждого утверждения к интегративному или дистрибутивному стилю ведения переговоров. В ходе экспертной оценки были исключены 8 пунктов, относящихся к дистрибутивному стилю, и 2 пункта, относящихся к интегративному стилю. Для анализа согласованности ответов экспертов был рассчитан коэффициент конкордации Кендалла. Значение фактора согласованности мнений экспертов по отнесенности оставшихся пунктов к тому или иному стилю поведения в переговорах находится на уровне $W > 0,6$, что свидетельствует о высокой степени согласованности утверждений методики.

Выборка

Для психометрической оценки представленной методики был проведен сбор эмпирического материала. Объем выборочной совокупности составил 776 испытуемых. Отбор респондентов был произведен с учетом уравнивания участников исследования по полу в различных возрастных группах. Гендерная и возрастная представленность выборки отражена в табл. 1.

Таблица 1

Гендерная и возрастная представленность выборки

Возраст	Мужчины	Женщины	Всего
До 19 лет	115	117	232
20–25 лет	105	99	204
26–39 лет	108	90	198
40–60 лет	58	84	142
<i>Всего</i>	386	390	776

Из всей выборки 58 респондентов имеют полное среднее образование, 344 человека — неоконченное высшее, 374 — полное высшее образование.

Каждому из участников требовалось оценить степень своего согласия с каждым пунктом МОПС как с утверждением, отражающим специфику его собственного поведения в ситуации переговорного процесса. Кроме заполнения МОПС в целях определения конструктивной валидности представленной методики респондентам предлагалось заполнить опросник К. Томаса и Р. Киллмана «Определение способов регулирования конфликтов».

Надежность

Для определения надежности входящих в методику пунктов был вычислен коэффициент надежности α -Кронбаха по шкалам интегративного и дистрибутивного стилей. Полученные результаты показали, что для повышения надежности шкалы «Интегративный стиль» необходимо исключить 4 пункта. После исключения этих пунктов коэффициент надежности шкалы «Интегративный стиль» α -Кронбаха составил 0,739, что говорит о достаточной степени надежности шкалы. По шкале «Дистрибутивный стиль» коэффициент надежности α -Кронбаха составил 0,752, что также свидетельствует о высокой степени согласованности данных.

Факторная структура

Выделение факторной структуры, проведенное с помощью эксплораторного факторного анализа всех надежных пунктов с применением метода «каменистой осыпи», показало необходимость ограничить число выделяемых факторов тремя факторами. Анализ факторной структуры, полученной с использованием вращения Варимакс, выявил, что в эти три фактора объединились пункты методики, относящиеся к шкале «Интегративный стиль» и описывающие: 1) отношение человека к партнеру по переговорам; 2) отношение к переговорной ситуации в целом; 3) пункты, относящиеся к шкале «Дистрибутивный стиль», которые оказались сгруппированы в рамках одного фактора.

Таким образом, было выделено 3 шкалы, сочетание пунктов которых имеет наибольшую внутреннюю надежность: «Дистрибутивный стиль»; «Интегративный стиль»,



ориентированный на партнера»; «Интегративный стиль, ориентированный на ситуацию». В первый фактор с положительной нагрузкой вошло 12 пунктов, каждый из которых относится к шкале «Дистрибутивный стиль». Ко второму фактору относятся 9 пунктов, соответствующих шкале «Интегративный стиль, ориентированный на партнера». В третий фактор вошло 13 пунктов, относящихся к шкале «Интегративный стиль, ориентированный на ситуацию».

Шкала «Дистрибутивный стиль» выявляет следующие характеристики переговорного поведения: стремление к достижению своих целей и удовлетворению собственных интересов любой ценой, даже ценой прекращения отношений в будущем; постановка личных приоритетов выше социальных; отсутствие заботы о достижении другой стороной своих целей в переговорах; сокрытие собственных интересов, имеющейся информации и альтернативных вариантов переговорного решения; стремление к получению как можно большего количества информации от другой стороны; стремление к достижению сиюминутной выгоды в данный момент; демонстрация непреклонности в заявленных позициях; использование любых методов воздействия на партнера, вплоть до угроз; убежденность в наличии только одного победителя в переговорах. Примеры пунктов шкалы «Дистрибутивный стиль»: «Никогда не жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека»; «Стараюсь скрывать всю невыгодную и негативную для меня информацию»; «Ставлю решение своих задач превыше всего»; «Демонстрирую свою непреклонность, придерживаюсь заявленной позиции».

Шкала «Интегративный стиль, ориентированный на партнера» выявляет следующие характеристики переговорного поведения: уважение к партнеру по переговорам и его интересам; учет не только своих интересов, но и интересов другой стороны переговоров; поддержка атмосферы доверия; доверие и равноправие сторон; стремление к долгосрочным отношениям, возможности идти на уступки; преобладание социальных интересов над индивидуальными; умение отделить человека как личность от обсуждаемой проблемы; убежденность в том, что совместно принятые договоренности должны обязательно выполняться. Примеры пунктов шкалы «Интегративный стиль, ориентированный на партнера»: «Стараюсь сохранить с другой стороной переговоров долгосрочные отношения»; «Учитываю интересы другой стороны переговоров в спорном вопросе, чтобы добиться совместного успеха»; «Считаю, что необходимо обмениваться информацией с другой стороной»; «Сообщаю другой стороне переговоров свою точку зрения и интересуюсь ее мнением».

Шкала «Интегративный стиль, ориентированный на ситуацию» направлена на определение следующих характеристик переговорного поведения: открытый обмен информацией, ресурсами и своими взглядами на ситуацию; непосредственное обсуждение проблем и стремление к их совместному решению; поиск компромиссного решения как наилучшего сочетания выгод для обеих сторон; разнообразие решений и поиск всех альтернативных вариантов решения; соблюдение достигнутых договоренностей; понимание важности продолжения взаимодействия в будущем; поиск дополнительных преимуществ для всех участников переговоров. Примеры пунктов шкалы «Интегративный стиль, ориентированный на ситуацию»: «Предпочитаю прямое обсуждение проблем и их совместное решение»; «Считаю, что важно поддерживать атмосферу доверия»; «Считаю, что совместно принятые договоренности должны обязательно выполняться»; «Рассчитываю, что с другой стороной возможно продолжение отношений в будущем».

Надежность—согласованность

Для анализа надежности полученных шкал был проведен расчет коэффициента α -Кронбаха, а для получения коэффициента надежности—согласованности — расчет коэффициента корреляции Пирсона с применением поправки Спирмена—Брауна. Результаты приведены в табл. 2.

Таблица 2

Значения надежности-согласованности

Шкала	α -Кронбаха	Корреляция Пирсона	Значение с поправкой Спирмена—Брауна
Дистрибутивный стиль	,752	,344 (p=,000)	,511
Интегративный стиль, ориентированный на партнера	,694	,145 (p=,000)	,253
Интегративный стиль, ориентированный на ситуацию	,628	,215 (p=,000)	,215

Представленные в таблице результаты анализа показателей надежности методики указывают на высокую степень надежности каждой шкалы, что в совокупности с полным соответствием предложенной схемы полученным факторным нагрузкам свидетельствует о совпадении концептуальной модели изучаемого явления с психометрической.

Конструктивная валидность

Для вычисления конструктивной валидности предлагаемой методики был применен метод «конвергентной валидации». Для этого была рассчитана корреляция (по критерию Пирсона) между шкалами МОПС и шкалами опросника К. Томаса и Р. Киллмана. Результаты корреляционного анализа представлены в табл. 3.

Таблица 3

Корреляция шкал МОПС и опросника К. Томаса

Опросник К. Томаса и Р. Киллмана	Метод		
	МОПС		
	Дистрибутивный стиль	Интегративный стиль, ориентированный на партнера	Интегративный стиль, ориентированный на ситуацию
Соперничество	-,029 (p=,424)	,070 (p=,052)	-,011 (p=,767)
Сотрудничество	,033 (p=,352)	-,058 (p=,105)	-,009 (p=,424)
Компромисс	,003 (p=,933)	-,040 (p=,269)	,042 (p=,244)
Избегание	-,017 (p=,641)	-,049 (p=,171)	,002 (p=,963)
Приспособление	-,021 (p=,557)	-,039 (p=,275)	-,019 (p=,605)

Как видно из таблицы, отсутствуют значимые корреляции между шкалами МОПС и шкалами опросника К. Томаса. Это позволяет говорить о новом конструкте, измеряемом посредством МОПС, который отличается по своему содержанию от принятого представления о соперничестве и сотрудничестве в том виде, как они понимаются в концепции К. Томаса и Р. Киллмана. Отметим, что стиль поведения по своей сути является характеристикой личности, отражающей ее индивидуальные стремления и установки — т. е. стиль



представляет собой достаточно устойчивую во времени схему поведения. Стратегии разрешения конфликта, в свою очередь, являются процедурными тактическими приемами выхода из конфликтной ситуации; соответственно, в зависимости от специфики ситуации могут быть применены различные стратегии ухода от конфликта. Подобное различие между стилем переговоров и стратегией разрешения конфликтной ситуации объясняет, на наш взгляд, данные, полученные посредством корреляционного анализа.

Тест-ретестовая надежность

На основе шкал «Дистрибутивный стиль», «Интегративный стиль, ориентированный на партнера», «Интегративный стиль, ориентированный на ситуацию» была проведена проверка тест-ретестовой надежности измеряемых методикой показателей. Для этого был осуществлен дополнительный сбор эмпирического материала на основе повторного заполнения МОПС: два среза данных в одной и той же группе респондентов с разницей в 5 месяцев. Объем выборочной совокупности составил 50 испытуемых в возрасте от 17 до 19 лет, 20 мужчин и 30 женщин, студенты факультета психологии МГУ.

После сбора эмпирического материала был рассчитан коэффициент корреляции между результатами первого и второго срезов. Показано, что коэффициент корреляции по шкале «Интегративный стиль, ориентированный на партнера» находится на уровне ,530 ($p=0,000$); «Интегративный стиль, ориентированный на ситуацию» — ,424 ($p=0,002$); «Дистрибутивный стиль» — ,294 ($p=0,04$). Таким образом, можно сделать вывод о высокой ретестовой надежности представленной методики.

Данные, полученные в ходе психометрической оценки методики, свидетельствуют о ее согласованности, надежности и валидности, что позволяет сделать вывод о возможности использования методики в исследованиях особенностей ведения переговорного процесса.

Распределение респондентов

Для изучения особенностей применения методики в различных группах был проведен анализ распределения респондентов, принявших участие в апробации методики, по ее шкалам. Получено, что распределение респондентов соответствует принципам нормального распределения, как на общей совокупности выборки, так и в отдельных гендерных и возрастных группах. Кроме того, с целью стандартизации интерпретации результатов для каждой из шкал было рассчитано среднее значение и стандартное отклонение: «Интегративный стиль, ориентированный на партнера» ($\bar{x}=29,4$; $\sigma=3,8$), «Интегративный стиль, ориентированный на ситуацию» ($\bar{x}=43,7$; $\sigma=3,7$), «Дистрибутивный стиль» ($\bar{x}=29,5$; $\sigma=6,7$).

На уровне тенденции получено, что женщины чаще, чем мужчины, выбирают интегративный стиль по отношению к партнеру, что может свидетельствовать о более выраженном стремлении женщин к установлению долгосрочных и доверительных отношений с партнером по переговорам; в то время как мужчины чаще стремятся к достижению непосредственно цели, а не к поддержанию гармонии во взаимодействии.

Показано, что молодые люди (до 20 лет) чаще склонны к выбору интегративного стиля ведения переговоров, в то время как люди старшего поколения (старше 40 лет) более дифференцированы в выборе стиля. Возможно, это объясняется тем, что старшее поколение, опираясь на больший опыт межличностного общения, предпочитает использовать различные стили ведения переговоров, в том числе и смешанный стиль.

Итак, можно утверждать, что в результате осуществленной многоэтапной статистической обработки предложен новый методический инструмент, направленный на анализ индивидуальных стилевых особенностей межличностного общения в ситуации переговорного процесса. Показаны надежность шкал, конструктивная и тест-ретестовая валидность методики, ее прогностические возможности, а также практическая применимость, что позволяет использовать МОПС во всестороннем анализе индивидуально-личностных особенностей участников переговорного процесса.

Выводы

Разработанная и апробированная методика оценки переговорного стиля личности, прошедшая экспертную и психометрическую оценки на выборке из 776 человек, показала высокую надежность и надежность—согласованность шкал. Выделена трехкомпонентная факторная структура, включающая в себя следующие шкалы: «Дистрибутивный стиль», «Интегративный стиль, ориентированный на партнера» и «Интегративный стиль, ориентированный на ситуацию».

Рассчитана конструктивная (конвергентная) валидность методики, показавшая, что переговорные стили не соответствуют стратегиям разрешения конфликта в концепции К. Томаса, а представляют собой иной конструкт — «стиль ведения переговоров». Рассчитана тест-ретестовая валидность, свидетельствующая о временной устойчивости предпочитаемого переговорного стиля. Показано, что распределение респондентов по результатам МОПС соответствует закономерностям нормального распределения. Выявлено, что предпочитаемый переговорный стиль не имеет связи с гендерной и возрастной принадлежностью респондента.

Таким образом, можно утверждать, что в результате осуществленной многоэтапной статистической обработки предложен новый методический инструмент, направленный на анализ индивидуальных стилевых особенностей межличностного общения в ситуации переговорного процесса.

Литература

1. *Аргентова Т.Е.* Стиль общения как фактор эффективности совместной деятельности // Психол. журн. 1984. № 6. С. 130—133.
2. *Асмолов А.Г., Солдатова Г.У., Нестик Т.А., Терехова Е.С., Евдокименко А.С.* Психология переговоров // Инновационные образовательные программы по психологии / Под ред. Ю.П. Зинченко, И.А. Володарской. М.: Изд-во МГУ, 2007. С. 12—23
3. *Братченко С.Л.* Диагностика личностно-развивающегося потенциала: метод. пособие для школьных психологов. Псков, 1997. 68 с.
4. *Бэзьюли Ф.* Переговоры: мастер-класс. М.: ФАИР-ПРЕСС, 2005. 224 с.
5. *Гришина Н.В.* Психология конфликта. СПб., 2007.
6. *Игнатьева Э.А.* Выявление уровня сформированности коммуникативных умений виртуального общения [Электронный ресурс] // Психолого-педагогические исследования. 2011. № 4. URL: <http://psyedu.ru/journal/2011/4/2581.shtml> (дата обращения: 1.10.2018).
7. *Кармин А.С.* Конфликтология. СПб.: Лань, 1999. 448 с.
8. *Кеннеди Г.* Договориться можно обо всем! Как добиваться максимума в любых переговорах. М.: Альпина Паблишер, 2018. 410 с.
9. *Куницына В.Н., Казаринова Н.В., Погорьша В.М.* Межличностное общение: учебник для вузов. СПб.: Питер, 2001. 544 с.
10. *Курбатов В.И.* Стратегия делового успеха: учеб. пособие для студ. вузов. Ростов-н/Д: Феникс, 1995. 416 с.
11. *Латынов В.В.* Стили речевого коммуникативного поведения: структура и детерминанты // Психологический журнал. 1995. № 6. С. 90—100.



12. Лебедева М.М. Политическое урегулирование конфликтов: учеб. пособие. М.: Аспект-Пресс, 1999. 271 с.
13. Мастенбрук В. Переговоры. Калуга: Калужский и-т социологии, 1993. 175 с.
14. Мокшанцев Р.И. Психология переговоров: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М; Новосибирск: Сибирское соглашение, 2002. 352 с.
15. Сатикова С.В. Проблема интеграции в повседневных переговорах // Материалы XVI Международной научно-практической конференции «Психолого-социальная работа в современном обществе: проблемы и решения». С-Пб.: СПбГИПСР, 2010. С. 317–319.
16. Собчик Л.Н. Методы психологической диагностики. Вып. 3. Диагностика межличностных отношений. Модифицированный вариант интерперсональной диагностики Т. Лири: метод. руководство. М., 1990.
17. Спенгл М.Л., Айзенхарт М.У. Переговоры. Решение проблем в разном контексте. Харьков: «Гуманитарный центр», 2009. 592 с.
18. Субботский Е.В. Изучение у ребенка смысловых образований // Вестник Моск.ун-та. Сер. 14: Психология. 1977. № 1.
19. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., Изд-во Ин-та психотерапии. 2002. С. 153–156.
20. Фишер Р., Шатиро Д. Эмоциональный интеллект в переговорах. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. 336 с.
21. Фишер Р., Юри У. Путь к согласию, или переговоры без поражения / Пер. с англ. А. Гореловой; Предисл. В.А. Кременюка. М.: Наука, 1992. — 158 с.
22. Шермеррон Дж., Хант Дж., Осборн Р. Организационное поведение. СПб.: Питер, 2004.
23. Alfredson T., Cungu A. Negotiation Theory and Practice: A Review of the Literature [Электронный ресурс]. EASYPol Module 179, 2008. URL: http://www.fao.org/docs/up/easypol/550/4-5_negotiation_background_paper_179en.pdf (дата обращения: 1.10.2018).
24. Bazerman M.H. Negotiator judgment: A critical look at the rationality assumption. Cambridge, 1991.
25. Keltner, J.W. The management of struggle: Elements of dispute resolution through negotiation, mediation and arbitration. Cresskill, NJ: Hampton Press, 1994.
26. Lewicki R.J., Barry B., Saunders D.M., John M.W. Negotiation, 4th edition — McGraw-Hill Education, 2003. 704 p.
27. Walton R.E., McKersie R.B. A Behavioral Theory of Labour Negotiation. New York: McGraw Hill, 1965.

DEVELOPMENT AND APPROBATION OF THE METHODOLOGY FOR DETERMINING THE INDIVIDUAL NEGOTIATING STYLE

SOLDATOVA G.U.*, *Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia,*
e-mail: soldatova.galina@gmail.com

GASIMOV A.F.**, *Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia,*
e-mail: gasimov.anton@gmail.com

For citation:

Soldatova G.U., Gasimov A.F. Development and approbation of the methodology for determining the individual negotiating style. *Экспериментальная психология = Experimental psychology (Russia)*, 2019, vol. 12, no. 3, pp. 92–104. doi:10.17759/expsy.2019120307

* *Soldatova G.U.* Corresponding Member of RAE, Ph.D. in Psychology, Associate Professor at Psychology Department, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia. E-mail: soldatova.galina@gmail.com

** *Gasimov A.F.* Psychologist in the laboratory of psychology of profession and conflict, Psychology Department, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia. E-mail: gasimov.anton@gmail.com

The article presents the results of development and approbation of the method for determining the negotiation style of the personality. The methodology is based on the idea of the presence of integrative and distributive styles of negotiation. Among the distinctive features of the integrative style are orientation on collective problem solving, achieving win-win solutions, establishing a productive interaction. The distributive style is characterized by the orientation of the subject on maximizing of his own profit, often to the detriment of another, the lack of focus on long-term collaboration, the perception of the partner as a method of reaching his own goals. The approbation has been conducted on a sample of 776 people. A three-component factor structure, including such scales as “Distributive style”, “Integrative style/partner oriented” and “Integrative style /situation oriented”, has been allocated. The data obtained during the psychometric evaluation of the method indicate its consistency, reliability and validity, which allows to make a conclusion on the effectiveness of the method and the possibility to use it in the studies of the peculiarities of the negotiation process.

Keywords: negotiations, distributive negotiations, integrative negotiations, integrative style, distribution style.

References

1. Argentova T.E. Stil obshcheniya kak faktor ehffektivnosti sovместnoj deyatelnosti [The style of communication as a factor in the effectiveness of joint activity] // *Psihol. journal*. 1984. No. 6. P. 130–133.
2. Asmolv A.G., Soldatova G.U., Nestik T.A., Terekhova E.S., Evdokimenko A.S. *Psihologiya peregovorov* // *Innovacionnye obrazovatel'nye programmy po psihologii* / Pod red. YU.P. Zinchenko, I.A. Volodarskoj. M.: Izd-vo MGU, 2007. P. 12–23
3. Bratchenko, S.L. *Diagnostika lichnostno-razvivayushchegosya potentsiala. Metod. Posobie dlya shkolnyh psihologov* [Diagnosis of personality-developing potential: Method. A manual for school psychologists] / SL Bratchenko. Pskov: 1997. 68 p.
4. Behg'yuli F. *Peregovory. Master-klass*. M.: FAIR-PRESS, 2005. 224 s.
5. Grishina N.V. *Psihologiya konflikta* [Psychology of conflict]. SPb., 2007.
6. Ignateva E. A. Vyyavlenie urovnya sformirovannosti kommunikativnyh umenij virtualnogo obshcheniya [Elektronnyj resurs] *Psihologo-pedagogicheskie issledovaniya 2011 4* URL <http://psyedu.ru/journal/2011/4/2581.html> (Data obrashcheniya: 1 10 2018).
7. Karmin A.S. *Konfliktologiya* [Conflictology]. SPb.: Publishing house “Lan”, 1999. 448 p.
8. Kennedi G. *Dogovorit'sya možno obo vsem! Kak dobivat'sya maksimuma v lyubykh peregovorakh*. M.: Al'pina Publisher, 2018 410 s.
9. Kunitsyna V.N., Kazarinova N.V., Pogolsha V.M. *Mezhlichnostnoe obshchenie. Uchebnik dlya vuzov* [Interpersonal communication. Textbook for high schools]. St. Petersburg: Peter, 2001. 544 p.
10. Kurbatov V.I. *Strategiya delovogo uspekha. Uchebnoe posobie dlya studentov vuzov* [Strategy of business success. Textbook for university students]. Rostov-on-Don. Publishing house “Phoenix”, 1995, 416 with.
11. Lebedeva M.M. *Politicheskoe uregulirovanie konfliktov. Ucheb. posobie* [Political Conflict Resolution: Proc. Allowance]. — Moscow: Aspect Press, 1999. 271 p.
12. Latynov V.V. Stili rechevogo kommunikativnogo povedeniya: struktura i determinanty [Styles of speech communicative behavior: structure and determinants] // *Psychological journal*. 1995. № 6. C. 90–100.
13. Mastenbrook V. *Peregovory* [Negotiations]. Kaluga: Kaluga Institute of Sociology, 1993. 175 p.
14. Mokshantsev R.I. *Psihologiya peregovorov. Ucheb. posobie* [Psychology of negotiations. Textbook Allowance]. M.: INFRA-M; Novosibirsk: Siberian Agreement, 2002. 352 p.
15. Satikova S.V. Problema integracii v povsednevnyh peregovorah [The problem of integration in everyday negotiations] // *Proceedings of the conference Psychological and social work in modern society: problems and solutions*. 2010, pp. 317–319.
16. Sobchik L.N. *Metody psihologicheskoy diagnostiki* [Methods of psychological diagnosis]. Issue. 3. *Diagnostics of interpersonal relationships. Modified version of interpersonal diagnosis T. Leary. Method. guide*. M., 1990.



17. Spengle ML, Eisenhart M.U. *Peregovory. Reshenie problem v raznom kontekste* [Conversation. Solving problems in different contexts]. – Humanitarian Center, 2009. 592 p.
18. Subbotsky E.V. *Izuchenie u rebenka smyslovyh obrazovaniy* [The study of the semantic formations in the child] // *Vestnik Mosk.un-ta. Ser. 14, Psychology*, 1977. № 1.
19. Fetiskin NP, Kozlov VV, Manuylov G.M. *Socialno-psihologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malyh grupp* [Socio-psychological diagnosis of personality development and small groups]. M., Publishing house of the Institute of Psychotherapy. 2002. С. 153–156 *Diagnosis of the level of polycommunicative empathy* (I. Yusupov).
20. Fisher R., Uri U. *Put k soglasiyu ili peregovory bez porazheniya* [The path to agreement, or negotiations without defeat]. Science, 1992.
21. Fisher R., Shapiro D. *Emotsional'nyj intellekt v peregovorakh* – M.: Mann, Ivanov i Ferber, 2015 336 s.
22. Shermerron J., Hunt J., Osborn R. *Organizacionnoe povedenie* [Organizational Behavior]. Peter, 2004.
23. Alfredson T., Cungu A. *Negotiation Theory and Practice: A Review of the Literature* – EASYPol Module 179, 2008.
24. Bazerman M.H. *Negotiator judgment: A critical look at the rationality assumption*. – Cambridge, 1991
25. Keltner J.W. *The management of struggle: Elements of dispute resolution through negotiation, mediation and arbitration*. Cresskill, NJ: Hampton Press, 1994.
26. Lewicki R.J., Barry B., Saunders D.M. and John M.W., 2003. *Negotiation*, 4th edition, McGraw-Hill/Irwin.
27. Walton R.E., McKersie R.B. *A Behavioral Theory of Labour Negotiation*. New York, McGraw Hill, 1965.