

УДК 159.943

Т.И. Никулина*Байкальский государственный университет,
г. Иркутск, Российская Федерация***Ю.В. Чепурко***Иркутский государственный медицинский университет,
г. Иркутск, Российская Федерация*

МОТИВАЦИЯ ДОСТИЖЕНИЯ В ВЫБОРЕ СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИОННОМ КОНФЛИКТЕ У СОТРУДНИКОВ ПРИГОРОДНОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ*

АННОТАЦИЯ. В настоящее время рассматривается взаимосвязь различных мотивационных явлений, интересов, установок и поведения личности в профессиональной деятельности. Анализ современной психологической литературы показывает, что работники организаций могут быть высоко мотивированы на достижение в своей профессиональной деятельности, однако у каждой личности мотивация достижения может проявляться в определенной мотивационной тенденции. В статье рассматриваются вопросы основных параметров влияния мотивации достижения на определение стратегий поведения сотрудников пригородной железной дороги, раскрывающихся, как в деструктивном межличностном общении, так и при высоком уровне конструктивного взаимодействия. Обобщаются имеющиеся знания о причинах конфликтов и потребностях использования доминирующей стратегии поведения в межличностных взаимоотношениях и профессиональной деятельности.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Мотивация достижения, стратегия поведения, конфликтная ситуация, организационный конфликт.

ИНФОРМАЦИЯ О СТАТЬЕ. Дата поступления 20 октября 2020 г.; дата принятия к печати 22 марта 2021 г.; дата онлайн-размещения 8 апреля 2021 г.

T.I. Nikulina*Baikal State University,
Irkutsk, Russian Federation***Yu.V. Chepurko***Irkutsk State Medical University,
Irkutsk, Russian Federation*

MOTIVATION FOR ACHIEVEMENT IN CHOOSING A STRATEGY OF BEHAVIOR IN ORGANIZATIONAL CONFLICT AMONG EMPLOYEES OF THE SUBURBAN RAILWAY**

ABSTRACT. Currently, the interrelation of various motivational phenomena, interests, attitudes and behavior of a person in the professional activity is being considered. Analysis of modern psychological literature shows that employees of organizations can be highly-motivated to achieve in their professional activities, however, in each individual, the motivation for achievement can manifest itself in a certain motivational trend. The article discusses the issues of the main parameters of the influence of the motivation for achievement on the determination of strategies for the behavior

* Материалы обсуждены на XI Международной научно-практической конференции «Транспортная инфраструктура Сибирского региона», посвященной 45-летию ИргУПС и 90-летию БГУ, г. Иркутск, 11–13 ноября 2020 г.

** The paper was discussed at the 11th International Scientific and Practical Conference «Transport Infrastructure of Siberian Region» dedicated to the 45th anniversary of Irkutsk State Transport University and the 90th anniversary of Baikal State University, Irkutsk, November 11–13, 2020.

© Никулина Т.И., Чепурко Ю.В., 2021

of suburban railway employees, which are revealed, both in destructive interpersonal communication and at a high level of constructive interaction. The available knowledge about the causes of conflicts and the needs of using the dominant strategy of behavior in interpersonal relationships and professional activity is generalized.

KEYWORDS. Motivation for achievement, strategy of behavior, conflict situation, organizational conflict.

ARTICLE INFO. Received October 20, 2020; accepted March 22, 2021; available online April 8, 2021.

В современной психологии управления известно, что развитие субъекта деятельности, способного осознанно ставить жизненные цели и добиваться их, брать на себя ответственность за принятие решения, детерминировано той стратегией поведения, которая образуется в процессе социализации. Выбранную стратегию поведения обеспечивает мотивация достижения, отражающая ценностное отношение человека к себе как личности и субъекту деятельности.

Определяющими факторами поведения в ситуациях достижения выступают связанные с достижениями знания и представления человека. Это важный фактор, который определяет его поведение, целеустремленность, настойчивость и мотив по отношению к поставленной задаче. Мотивация объясняет причины поведения людей, их направленность и механизмы осуществления целей, интересов и позиций, является определяющей в такой сфере жизнедеятельности человека как межличностные отношения.

Вопросами мотивации достижения занимались И.А. Васильев, Н.А. Леонтьев, Н.И. Конюхов, М.Ш. Магомед-Эминов, Т.В. Корнилова, И.М. Палей и др., в зарубежной психологии — А. Адлер, А. Анастаси, Х. Хекхаузен, Ж. Годфруа, Г. Мюррей [1–3].

Методологической основой изучения проблемы являются когнитивный подход к изучению мотивации достижения Р. Стернберга, атрибутивный подход к изучению мотивации достижения Б. Вайнера, концепции теории изучения мотивации Д. Мак Клеелланда и Х. Хекхаузена [4; 5].

Деятельность, направленная на достижение успеха, играет в жизни человека важную роль, при этом он руководствуется двумя видами мотива. Это — мотив достижения успеха и мотив избегания неудачи. Место человека в обществе во многом зависит от того, какая мотивационная тенденция доминирует у личности: стремление достижения успеха или стремление избегания неудач. Доказано, что люди, у которых сильнее выражена тенденция к стремлению достижения успеха добиваются в жизни очень многого, чем те, у кого оно выражено менее или отсутствует. Для Н.И. Конюхова мотивации достижения — это выработанный механизм достижения в психике, осуществляемый по формуле: мотив «жажда успеха» — активность — цель — «достижение успеха». Потребность личности заключается в том, чтобы всеми возможными способами и доступными средствами осуществить попытки избежать неудачи и достичь желаемого результата — это определяет мотив достижения. Мотивационная тенденция избегания неудачи характеризуется выработанным в психике механизмом ухода от ошибок и травмирующего опыта. Главным для личности, у которой преобладает мотивация избегания неудач, является не допустить ошибки, жертвуя главной целью и мотивами [5].

Проведенные ранее экспериментальные исследования показали, что одним из основных механизмов актуализации мотивации достижения выступает мотивационно — эмоциональная оценка ситуации, складывающаяся из оценки мотивационной значимости ситуации и оценки общей компетентности в ситуации достижения; интенсивность мотивационной тенденции меняется в зависимости

от изменения величины двух указанных параметров как у испытуемых с мотивом стремления к успеху, так и с мотивом избегания неудачи [6].

Успешность человеческой деятельности определяется тремя факторами: силой мотивации (стремлением к успеху или стремлением избегать неудач), наличием в ценностной системе человека ценностей достижения, а также освоением необходимых навыков и умений.

Мотивация достижения, так или иначе, играет важную роль в развитии человека. Это свойство присуще человеку с самого рождения и на весь период его жизнедеятельности. В настоящей жизни конфликтные ситуации происходят каждый день. Возникают трудности с выяснением истинной причины конфликта и поиском эффективного способа его разрешения.

Разрешение конфликта представляет собой сложный многоступенчатый процесс, включающий в себя ряд действий, которые необходимы для эффективного конструктивного разрешения: анализ и оценка происходящей конфликтной ситуации, выбор формы поведения, составление плана действий, дальнейшая его реализация и оценка эффективности своих действий [там же].

Изучение стилей поведения и разработка модели стратегий поведения в конфликте были осуществлены Кеннетом У. Томасом и Ральфом Х. Килменом в 1972 г. Дальнейшую разработку модели и модификацию провел С.М. Емельянов [3].

Установлено, что там, где выигрывают обе стороны, более склонны исполнять принятые решения, поскольку они приемлемы для них и обе стороны принимали участие во всем процессе разрешения конфликта.

Выбор стратегии поведения в конфликте обусловлен тем, какой результат намерена получить личность. Уровень мотивации достижения, направленность мотивационных тенденций (стремление к успеху, стремление избегать неудач) во многом влияют на поведение личности в конфликте.

Высокий уровень мотивации достижения обусловлен стремлением достигать высоких результатов (стремление к успеху), стремлением делать все на высшем уровне, выбором сложных задач и желание их выполнения, стремлением совершенствовать свое мастерство и быть отмеченным окружающими. При возникновении конфликтной ситуации индивид с высоким уровнем мотивации достижения, с наличием выше перечисленных характеристик, будет использовать стратегию поведения «сотрудничество». Такая стратегия предполагает удовлетворение интересов обеих сторон. Для индивида важно решить поставленную задачу, достичь желаемого результата, для него важно стремление к успеху, что предполагает собой удовлетворение своих целей, интересов и мотивов при сохранении благоприятных межличностных взаимоотношений [7; 8].

Низкий уровень мотивации достижения влияет на использование в межличностной конфликтной ситуации стратегии поведения «приспособления». Неуверенность в себе и своих силах не дает личности возможности отстаивать свои интересы и цели. Человек жертвует своими интересами в пользу интересов соперника всячески пытаясь угодить оппоненту, подстроиться под него, так что, личность сконцентрирована на задачах, стоящих перед ней, старается минимизировать потери в ситуации достижения своих целей. При высоком уровне мотивации достижения, где характерным для личности является стремление к успеху, в межличностном конфликтном взаимодействии стиль поведения «приспособление» проявляется как разумный шаг для решения поставленных проблем. Для личности важно достигнуть желаемого результата, даже путем жертвования некоторых своих интересов. Такое возможно, если для личности конфликт носит незначительные разногласия [9; 10].

В данной работе решалась основная задача определения уровня мотивации достижения и проявляющиеся у сотрудников пригородной железной дороги мо-

тивационные тенденции (стремление к успеху и избегание неудачи), которые во многом влияют на поведение индивида при возникновении и разрешении межличностной конфликтной ситуации.

Рассматривая влияние мотивации достижения на выбор стратегии поведения в конфликте сотрудников пригородной железной дороги, был выбран тест-опросник А. Мехрабиана для измерения мотивации достижения (ТМД)». Предложенный М.Ш. Магомед-Эминовым тест измеряет степень преобладания одного из мотивов — стремление к достижению успеха или избегание неудачи и результирующую тенденцию мотивации достижения [11].

Анализ результатов исследования начинается с рассмотрения полученных данных по опроснику А. Мехрабиана для измерения мотивации достижения (ТМД). На основе подсчета суммарного балла мы определили, что у 42 сотрудников пригородной железной дороги выявлен высокий и средний уровень мотивации к достижению, низкий уровень выявлен не был. Баллы всей выборки испытуемых, участвующих в эксперименте, ранжировали и выделили две контрастные группы: верхние 27 % выборки характеризуются мотивом стремления к успеху, а нижние 27 % — мотивом избежать неудачи. У остальных 46 %, которые находятся в средней выборке, никакого определенного вывода о доминировании друг над другом мотивации достижения успехов или избегания неудач сделать нельзя.

Полученный результат, оказавшийся в интервале от 165 до 210, обнаружен у 15 % позволил предположить, что в мотивации достижения успехов у данных испытуемых доминирует стремление к нему.

Полученный результат, оказавшийся в интервале от 76 до 164, обнаруженный у 85 % указывает, что в мотивации достижения успехов у данных испытуемых доминирует стремление избежать неудачи. Результат, оказавшийся в интервале от 30 до 75, не был обнаружен и равен 0 %. Данный факт указывает, что определить доминирование друг над другом мотивации достижения успехов или избегания неудач в данной ситуации сделать нельзя.

Из полученных результатов, можно утверждать, что сотрудников пригородной железной дороги имеют средний и высокий уровень мотивации достижения. В мотивации достижения успехов у данных испытуемых доминирует мотив стремление избежать неудачи, нежели мотив стремления к успеху. Это охарактеризовано тем, что серьезность и ответственность возлагаемой работы на испытуемых очень высока и требует высокоорганизованной деятельности, где сосредоточение и усердие может быть направлено на мотивационную тенденцию стремления избежать неудач.

При рассмотрении полученных результатов по опроснику «Стратегии (стили) поведения в конфликтной ситуации (тест Томаса-Килменна)» следует, что у большинства испытуемых сотрудников пригородной железной дороги выявлено доминирование применения стратегии поведения в конфликтном взаимодействии — компромисс. Стил поведения «компромисс», является наибольшим показателем 42 %. Это говорит о том, что для большинства сотрудников пригородной железной дороги важны взвешенность, сбалансированность и осторожность решения проблемы в конфликтных ситуациях. Это является основной установкой этого типа поведения. Для такой стратегии одинаково значимы и личные цели, и межличностные взаимоотношения.

Применение испытуемыми в конфликтных ситуациях стратегии поведения как «сотрудничество» выявлено у 26 %. Это означает, что в сложившейся конфликтной ситуации испытуемые стремятся к диалогу в решении проблемы. Всегда готовы к переговорному процессу, в котором имеются предложения-альтернативы.

Такой же результат выявлен у испытуемых, которые применяют в конфликте стратегию поведения «избегание» 26 %. Можно сделать вывод о том, что испытуемые используют данную стратегию поведения тогда, когда не хотят отстаивать свои права, сотрудничать для выработки решения, воздерживаются от высказывания своей позиции, уклоняются от спора. При таком стиле предполагается тенденция ухода от ответственности за решения.

Небольшой результат в использовании в конфликтной ситуации стратегии поведения как «соперничество» обнаружен у 3 %. Такие полученные данные говорят о том, что у тех испытуемых, у кого был выявлен результат — высоко ориентированы на победу, не считаясь с собственными затратами, что можно определить выражением «идет напролом».

Похожий результат 3 % обнаружен у испытуемых в применении стратегии поведения «приспособление». В конфликтных ситуациях такое использование стиля поведения может привести к улаживанию конфликта. Также такой стиль направлен на максимум во взаимоотношениях, часто за счет минимума в достижении личных целей. У таких испытуемых присутствует установка на доброжелательность за счет собственных потерь.

Для проверки гипотезы о существовании влияния мотивации достижения на стратегию поведения у сотрудников пригородной железной дороги, рассчитали коэффициент корреляции Пирсона, изображенный на рисунке 6. Полученные данные были обработаны с помощью статистического пакета SPSS. При подсчете корреляции между мотивацией достижения и стратегиями поведения, было установлено следующее (см. рис.1).

Отрицательная корреляционная взаимосвязь обнаружена между высоким уровнем мотивации достижения (методика Элерса) и стратегией поведения — «избегание» (методика Томаса — Килменна «стратегии (стили) поведения в конфликтной ситуации»), где $r = -0,426^{**}$ при $p = 0,005$. Уровень значимости (p) < 0,01, что говорит о наличии достоверной корреляции. Чем выше уровень мотивации достижения, тем меньше использования в конфликте стратегии поведения «избегание».

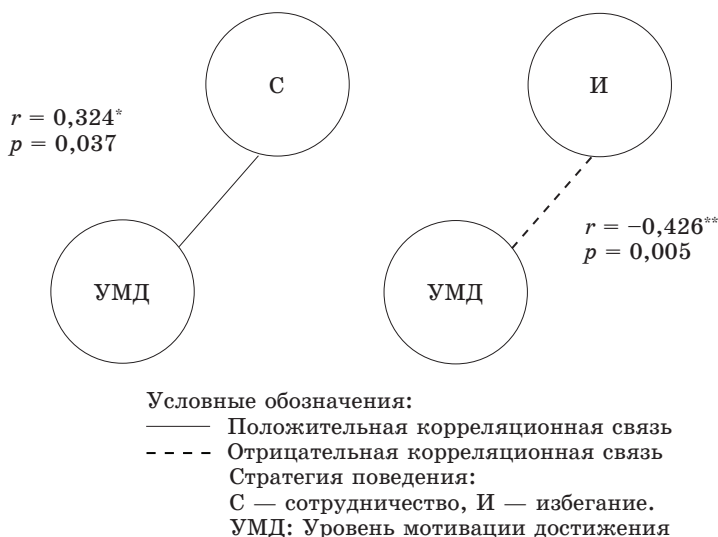


Рис. 1. Корреляция между мотивацией достижения и стратегиями поведения у сотрудников пригородной железной дороги

Также эта взаимосвязь является обратной, т.е. чем ниже уровень мотивации достижения, тем больше возможности использования в конфликтной ситуации стиля поведения «избегание». Этот результат подтверждает заявленную нами гипотезу о том, что при высоком уровне мотивации достижения стратегия поведения «избегание» не используется.

По данному результату можно предположить ситуацию, если у оппонента уровень мотивации достижения высокий, то в определенном конфликтном взаимодействии он не использует стратегию поведения «избегание». Оппонент не идет в отказ, как от достижения личных целей, так и от участия во взаимоотношениях с окружающими. Использует иную другую стратегию поведения. Также из предположения о ситуации, если уровень мотивации достижения низкий, то у оппонента будет доминировать стиль поведения — избегание. Уход вместо участия в совместном поиске решений, такая стратегия может также привести к обострению проблемы. Но стратегия «избегание» не предполагает негативной оценки, этот стиль может быть вполне разумным шагом, если переговорная ситуация не затрагивает прямых интересов человека или вовлеченность в него не отражается на его развитии.

Прямая положительная корреляционная взаимосвязь обнаружена между высоким уровнем мотивации достижения (методика Мехрабиана) и стратегией поведения — «сотрудничество» (методика В.П. Пугачева «Как вы действуете в условиях конфликта»), где $r = 0,324^*$ при $p = 0,037$. Уровень значимости (p) $< 0,05$, который позволяет сделать вывод о наличии достоверной корреляции. Чем выше уровень мотивации достижения, тем больше и вероятнее в конфликтной ситуации оппонент использует стратегию поведения «сотрудничество». Этот результат подтверждает заявленное нами предположение о том, что высокий уровень мотивации достижения способствует использованию стратегии поведения «сотрудничество».

В связи с этим можно предположить, что при высоком уровне мотивации достижения, находясь в конфликтном взаимодействии, оппонент будет использовать стиль поведения «сотрудничество». Действуя открыто и честно, будет стараться прийти к конфронтации. Оппонент будет ценить цели и взаимоотношения. Открыто определять позиции и стремиться найти решения, удовлетворяющие всех участников.

Выявленные корреляционные взаимосвязи на уровне тенденций, уровень значимости (p) $> 0,05$, позволяет утверждать об отсутствии достоверной корреляции и наличии только тенденции к корреляции двух данных переменных.

Были обнаружены положительные корреляционные взаимосвязи на уровне тенденций.

1. Между уровнем мотивации достижения (методика Элерса) и стратегией поведения — «соперничество» (методика Томаса — Килменна «стратегии (стили) поведения в конфликтной ситуации»), где $r = 0,282$ при $p = 0,070$. Это говорит нам о том, что чем выше уровень мотивации достижения, тем больше возможность применения стратегии поведения «соперничество». Также данная положительная взаимосвязь является обратной, чем ниже уровень мотивации достижения, тем меньше возможность применения стратегии поведения «соперничество». По данному результату можно предположить, что при высоком уровне мотивации достижения, применение в конфликтной ситуации стратегии поведения «соперничество» говорит о настроении к борьбе. Оппонент ориентирован на победу, без учета мнений окружающих. Также можно допустить противоположную ситуацию.

2. Между уровнем мотивации достижения (методика Мехрабиана) и стратегией поведения — «соперничество» (методика В.П. Пугачева «Как вы действуете в условиях конфликта»), где $r = 0,302$ при $p = 0,052$. Значение данного результата мы обозначили ранее. Чем выше уровень мотивации достижения, тем больше воз-

возможность применения стратегии поведения «соперничество». Также данная положительная взаимосвязь является обратной, чем ниже уровень мотивации достижения, тем меньше возможность применения стратегии поведения «соперничество».

3. Между уровнем мотивации достижения (методика Мехрабиана) и стратегией поведения — «компромисс» (методика Томаса — Килменна «стратегии (стили) поведения в конфликтной ситуации»), где $r = 0,255$ при $p = 0,103$. Это означает, что чем выше мотивация достижения, тем больше возможность применения стратегии поведения «компромисс». Также данная положительная взаимосвязь является обратной, чем ниже мотивация достижения, тем меньше возможность применения стратегии поведения — компромисс. Можно предположить, что в конфликтном взаимодействии, при наличии высокой степени мотивации достижения, оппонент применит стратегию поведения «компромисс». Если для него умеренно важны и цели, и взаимоотношения, он будет готов отказаться от части целей, чтобы сохранить добрые взаимоотношения. Также можно допустить противоположную ситуацию.

Отрицательная корреляционная взаимосвязь на уровне тенденций, обнаружена между уровнем мотивации достижения (методика Мехрабиана) и стратегией поведения — «приспособление» (методика Томаса — Килменна «стратегии (стили) поведения в конфликтной ситуации»), где $r = -0,252$ при $p = 0,107$. Это говорит о том, что чем выше уровень мотивации достижения, тем меньше вероятность использования стратегии поведения «приспособление». Также данная отрицательная взаимосвязь является обратной, это означает: чем ниже уровень мотивации, тем больше вероятности использования стратегии поведения «приспособление». В конфликтном взаимодействии, при наличии высокого уровня мотивации достижения, оппонент применит стратегию поведения — приспособление. Цель оппонента — разрешение конфликта на максимуме во взаимоотношениях, за счет минимума в достижении личных целей. У оппонента может быть установка на доброжелательные отношения за счет собственных потерь. Также можно допустить противоположную ситуацию.

Результаты данных корреляционных взаимосвязей подтвердили высказанные предположения о влиянии мотивации достижения и стратегиями поведения; высокий уровень мотивации достижения способствует применению стратегии поведения в конфликтной ситуации «сотрудничество»; при высоком уровне мотивации достижения стратегия поведения «избегание» не используется.

Уровень мотивации достижения личности во многом зависит от деятельности сотрудников пригородной железной дороги. Важным фактором поведения в ситуациях достижения выступают связанные с достижениями знания и представления.

Была получена обратная отрицательная взаимосвязь между высоким уровнем мотивации достижения и меньшей вероятности использования стратегии поведения «избегание», также и низким уровнем мотивации достижения и наибольшей возможности использования в конфликтной ситуации стиля поведения «избегание», прямая положительная взаимосвязь между высоким уровнем мотивации достижения и наибольшей вероятности использования в конфликтной ситуации стратегии поведения «сотрудничество».

Список использованной литературы

1. Анцупов А.Я. Исследование конфликтов в психологии / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов // Психология конфликта : хрестоматия / сост. Н.В. Гришина. — Санкт-Петербург : Питер, 2001. — С. 202–205.
2. Гордеева Т.О. Мотивация достижения: теории, исследования, проблемы / Т.О. Гордеева // Современная психология мотивации / под ред. Д.А. Леонтьева. — Москва, 2011. — С. 47–102.

3. Емельянов С.М. Управление конфликтами в организации / С.М. Емельянов. — Санкт-Петербург : Азбука классика, 2006. — 261 с.
4. Карпов А.В. Рефлексивность как детерминанта структурной организации внутреннего мира человека / А.В. Карпов, Т.А. Воронова // Историческая и социально-образовательная мысль. — 2018. — Т. 10, № 3/2. — С. 104–110.
5. Конюхов Н.И. Словарь-справочник практического психолога / Н.И. Конюхов. — Воронеж : МОДЭК, 2000. — 224 с.
6. Кубышкина М.Л. Психологические особенности мотивации достижения социально-го успеха : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / М.Л. Кубышкина. — Санкт-Петербург, 1997. — 265 с.
7. Никулина Т.И. Мотивация и стратегии поведения в конфликте у работников железной дороги / Т.И. Никулина, Ю.В. Чепурко // Конфликтология XXI века. Пути и средства укрепления мира : материалы Третьего С.-Петерб. междунар. конгр. конфликтологов, Санкт-Петербург, 15–16 нояб. 2019 г. — Санкт-Петербург, 2019. — С. 264–267.
8. Никулина Т.И. Мотивация достижения, избегания неудач и уровень конфликтности у спортсменов / Т.И. Никулина, Ю.В. Чепурко // Проблемы развития личности в условиях глобализации: психолого-педагогические аспекты : материалы II Междунар. науч.-практ. конф., Ереван, 26–27 окт. 2019 г. — Ереван, 2019. — С. 552–558.
9. Либин А.В. Стратегии жизненного успеха и мотивация достижения / А.В. Либин // HR-Portal : сообщество HR-Менеджеров, 2007. — URL: <https://hr-portal.ru/article/strategii-zhiznennogo-uspeha-i-motivaciya-dostizheniya>.
10. Дубровина С.В. Взаимосвязь мотивации достижения успеха с личностной и ситуативной тревожностью у студентов медицинского вуза / С.В. Дубровина, Е.С. Домитрак, А.В. Фирсова // Философия здоровья: интегральный подход : межвуз. сб. науч. тр. — Иркутск, 2020. — С. 57–63.
11. Магомед-Эминов М.Ш. Мотивация достижения: структура и механизмы : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / М.Ш. Магомед-Эминов. — Москва, 1987. — 23 с.

Информация об авторах

Никулина Татьяна Ивановна — кандидат психологических наук, доцент, кафедра социологии и психологии, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация, e-mail: nikulinati@mail.ru.

Чепурко Юлия Владиславовна — кандидат психологических наук, доцент, кафедра клинической, социальной психологии и гуманитарных наук, Иркутский государственный медицинский университет, г. Иркутск, Российская Федерация, e-mail: juliavs@bk.ru.

Authors

Tatyana I. Nikulina — PhD in Psychology, Associate Professor, Department of Sociology and Psychology, Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation, e-mail: nikulinati@mail.ru.

Yulia V. Chepurko — PhD in Psychology, Associate Professor, Department of Clinical, Social Psychology and Humanities, Irkutsk State Medical University, Irkutsk, Russian Federation, e-mail: juliavs@bk.ru.

Для цитирования

Никулина Т.И. Мотивация достижения в выборе стратегии поведения в организационном конфликте у сотрудников пригородной железной дороги / Т.И. Никулина, Ю.В. Чепурко. — DOI: 10.17150/2411-6262.2021.12(1).21 // Baikal Research Journal. — 2021. — Т. 12, № 1.

For Citation

Nikulina T.I., Chepurko Yu.V. Motivation for Achievement in Choosing a Strategy of Behavior in Organizational Conflict Among Employees of the Suburban Railway. *Baikal Research Journal*, 2021, vol. 12, no. 1. DOI: 10.17150/2411-6262.2021.12(1).21.