МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**(ФГБОУ ВО «КУбГУ»)**

**Кафедра психологии и педагогики**

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**СПОСОБЫ РЕАГИРОВАНИЯ В КОНФЛИКТЕ КУРСАНТОВ ВОЕННЫХ ВУЗОВ С РАЗНЫМ ОТНОШЕНИЕМ К ЛЮДЯМ**

Работу выполнила\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В. Дмитренко

Факультет педагогики, психологии и коммуникативистики, курс 3 ОФО

Направление подготовки: 44.03.02 «Психолого-педагогическое образование»

Профиль «Психология образования»

Научный руководитель

доцент, канд. психол. наук \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.М. Шалина

Нормоконтролер

доцент, канд. психол. наук\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.М. Шалина

Краснодар 2018

СОДЕРЖАНИЕ

[Введение 3](#_Toc510116449)

[1 Теоретический анализ концептуальных единиц исследования 6](#_Toc510116450)

[1.1 Изучение межличностных отношений в отечественной и зарубежной психологии 6](#_Toc510116451)

[1.2 Особенности взаимоотношений военнослужащих курсантов 15](#_Toc510116452)

[1.3 Научные представления о способах поведения в конфликте 19](#_Toc510116453)

[1.4 Особенности реагирования в конфликте военнослужащих 27](#_Toc510116454)

[2 Организация и методы эмпирического исследования 32](#_Toc510116455)

3 Анализ и интерпретация результатов эмпирического исследования…………35

3.1 Анализ результатов исследования способов реагирования в конфликте…………………………………………………………………...............35

3.2 Анализ и интерпритация межличностных отношений курсантов……………………………………………………………………………40

3.3 Анализ и интерпретация резкльтатов исследования способов реагирования в конфлике курсантов с разным отношением к людям………………………………………………………………………………..48

Заключение……………………………………………………………………….…51

[Список использованных источников 53](#_Toc510116457)

**ВВЕДЕНИЕ**

Подготовка офицерского состава ВС и ВМФ РФ ориентирована на требования, зарегистрированные концепцией воспитания военнослужащих ВС РФ, и предусматривает формирование у офицеров личной ответственности за воспитание военнослужащих, в том числе предупреждение и разрешение возникающих конфликтных ситуаций [40].

Проблемы, существующие сегодня в Вооружённых Силах РФ, носят как профессиональный, так и межличностный характер, решение их возможно как на государственном уровне, так и силами командиров и личного состава. Проблемы конфликтных межличностных отношений относятся к тем, которые могут и должны решаться силами командиров и личного состава.

Выполнение профессиональных армейских функций предполагает необходимые профессионально-личностные качества офицеров и недопущение качеств, повышающих риск непрофессионального поведения. Агрессивность, повышенная конфликтность в их числе.

Конфликты во взаимоотношениях курсантов, будущих офицеров, относятся к тем явлениям, которые оказывают существенное влияние на социально-психологический климат всего воинского коллектива и, следовательно, на его боевую готовность.

Межличностные отношения также значимы при решении служебных проблем и задач, поэтому изучение структуры межличностных отношений курсантов нуждается в пристальном внимании и систематическом управлении со стороны командира курса и факультета. Данная необходимость обусловлена и тем, что в процессе межличностного общения возникают и развиваются конфликтные ситуации, которые важно и нужно правильно и своевременно разрешать.

Актуальность исследования определяется тем, что непродуктивное поведение в ситуации конфликта имеет риск серьёзных последствий, для ВМФ это имеет особую значимость, поскольку морякам по служебной необходимости длительное время приходится проводить в очень ограниченном пространстве в окружении одних и тех же людей, где, как известно, высок риск конфликтных ситуаций.

В военной психологии проблемам межличностных отношений и разрешению конфликтных ситуаций уделено достаточное внимание [5; 6; 11; 20; 29; 38; 59], но изучению конфликтного поведения у военнослужащих, по-разному относящимся к своему окружению, уделено недостаточно внимания.

Малочисленные сведения о способах поведения в конфликте офицеров, характеризующихся разным отношениям к окружающим людям, и важность этого знания для профилактики и коррекции, возникающих на службе конфликтных ситуаций обусловили интерес к теме исследования.

Объект исследования: конфликтные взаимоотношения среди курсантов военных вузов.

Предмет исследования – способы реагирования в конфликте курсантов военных вузов с разным отношениям к людям.

Цель исследования: изучить способы реагирования в конфликте курсантов военного вуза с разным отношением к людям.

Гипотеза исследования: предположение о том, что имеются особенности реагирования в конфликте у курсантов с разным отношением к людям.

Цель и гипотеза исследования предполагают решение следующих задач:

– проанализировать литературу по проблеме исследования;

– выявить способы реагирования в конфликте курсантов;

– изучить особенности межличностных отношений курсантов;

– исследовать способы реагирования в конфликте курсантов военного вуза с разным отношением к людям.

В ходе исследования были использованы следующие методы:

– теоретические: анализ литературы, обобщение данных;

– эмпирические: тестирование;

– методы математической обработки данных: описательная статистика, корреляционный анализ с применением критерия Спирмена.

База исследования: исследование выполнено на базе Черноморского высшего военно-морского ордена Красной Звезды училища им. П.С. Нахимова (ЧВВМУ) г. Севастополь. Выборка: 45 курсантов.

Структура и объём работы: работа состоит из введения, трёх глав, заключения. Содержит 1 рисунок, 3 таблицы. Работа изложена на 56 страницах. Список используемых источников насчитывает 62 наименования.

# 1 Теоретический анализ концептуальны единиц исследования

* 1. Изучение межличностных отношений в отечественной и зарубежной психологии

В психологической науке выполняется очень много исследований, в которых тот или иной более простой или более сложный феномен освещается сам по себе, не в связи с другими явлениями, а это всегда обедняет значение получаемых результатов, потому что по-настоящему понять сущность любого явления можно, лишь постигая его во взаимодействии с другими явлениями.

Сказанное полностью приложимо к состоянию изучения такого сложного психологического феномена, каким является межличностное отношение, а также такого личностного образования, как общение.

В современной отечественной психологии проблема межличностных отношений начала исследоваться сравнительно недавно (с конца 50-х – начала 60-х г.г. XXвека). Первые исследования по данной проблеме были сделаны А.Ф. Лазурским в начале XX столетия. Всю совокупность отношений личности к внешним ее объектам, к среде, к социальной деятельности и отдельным ее сторонам, социальной группе, государству и т.д. Лазурский обозначил как экзопсихику.

Прогрессивная сторона учения А.Ф. Лазурского об отношениях состоит в следующем: отношения характеризуют психическое содержание личности, а также личность с точки зрения ее активного взаимодействия с окружающей действительностью; отношение выступает как широкое общение. Отношения личности характеризуют психику в целом, определяя содержание всех сторон, чувств и эмоций, воли и т.д. В характеристиках психологического содержания главное значение приобретает социальное содержание личности; отношения имеют определённую субъективно-эмоциональную направленность, которая свидетельствует об эмоциональной реакции человека на определённые объекты [32].

В своих работах А.Ф. Лазурский отмечает, что индивидуальность человека определяется не только своеобразием его внутренних психических функций, но и отношениями к окружающим его явлениям. Каждый человек реагирует на те или иные объекты по-разному.

В отношении каждого человека к любой категории явлений можно различать следующие четыре стороны:

1. Наличие или отсутствие определённого отношения к данной категории и степень его интенсивности. Здесь учитывается возможность не только положительного отношения, но также и отрицательного. Кроме того, наряду с прямым, непосредственным отношением, отмечается также возможность утилитарного отношения. Утилитарное отношение – оценка какой-либо области только с точки зрения ее полезности для чего-либо иного есть, собственно, отсутствие соответствующего специфического интереса к ней.

2. Специфические формы, качественные особенности интереса. Формы могут обуславливаться, во-первых, многообразием самих объектов, принадлежащих к данной категории. Во-вторых, формы интереса определяются многообразием отношений к объектам. Наряду с формами самого отношения указывается также и на разнообразные характерологические существенные способы достижения этого отношения, а также на различные формы удовлетворения или осуществления данного интереса.

3. Уровень развития или дифференциальности интереса. Сюда относится, прежде всего, дифференциальность отношения в точном смысле слова, т.е. наличие в нем оттенков. Далее сюда относится та эволюция отношений, которая определяется интеллектуальным или общекультурным развитием человека: степень сознательности отношения и степень культурности.

4. Широта или объем его. Здесь можно различать, прежде всего, количество объектов, привлёкших интерес данного человека. С другой стороны, отмечается количество сторон объектов, на которые распространяется отношение в каждом конкретном случае [32; 49].

С.А. Рубинштейн исследует понятие «межличностные отношения» как специфическую форму отражения действительности. Согласно С.А. Рубинштейну «отношение к другому человеку, к людям составляет основную ткань человеческой жизни, ее сердцевину». «Сердце» человека все соткано из его человеческих отношений; то, из чего оно состоит, целиком определяется тем, к каким человеческим отношениям человек стремится [50].

Становление сознания, по Рубинштейну, связано со становлением новой формы бытия – бытия человеческого, субъект которой способен, выходя за пределы собственного одиночного существования, отдавать отчёт о своём отношении к миру, к другим людям. Наличие сознания предполагает, таким образом, выделение человека из его окружения, появление отношений субъекта деятельности и познания к объективному миру [50].

Наиболее полное изучение межличностных отношений представлено в теории отношений В.Н. Мясищева. Он дал определение отношения, как «целостной системы индивидуальных, избирательных, сознательных связей личности с различными сторонами объективной действительности» [40].

Система межличностных отношений вытекает из всей истории развития человека и определяет характер переживания личности, особенности ее восприятия, поведенческих реакций и др. Положительный или отрицательный опыт межличностных отношений формирует его систему внутренних отношений к миру.

Отношения связывают человека не столько с внешними сторонами вещей, сколько с самим предметом в целом, хотя в отношении к предмету или лицу могут выявляться различные стороны связи с разными сторонами, например, отрицательными или положительными свойствами объекта [40].

В.Н. Мясищев дал определение понятию «психическое отношение». Особенная важность этого понятия для психологии заключается в том, что, во-первых, категория психических отношений вынуждает объединить внешнее с внутренним. Во-вторых, исследование отношений целостно-личностное, потому что относится к человеку в целом как личности. В-третьих, в системе отношений человека к действительности с исключительной убедительностью выступает доминирующая и все определяющая роль отношений к людям.

В-четвертых, особенно характерно, что в главном, т.е. применительно к людям, выступает двусторонний взаимный характер этих отношений. Они выступают не только как отношения субъекта – человека к другому человеку как объекту – субъекту, но как межличностные отношения двух субъектов [40].

Свой вклад в развитие психологии отношений внесла М.И. Лисина. Она выделяет три вида отношений: отношение к себе, отношение к другим людям и отношение к предметному миру.

В этой совокупности, которая составляет сущность личности, указанные три вида если не исчерпывают ее, то действительно считаются важнейшими.

Три указанных вида отношений не изолированы друг от друга, а составляют именно «ансамбль»: мы познаем себя через других людей, а в других глядимся как в зеркало. Через вещи относимся к человеку, а отношение к предметному миру опосредуем отношением к себе и другим людям [33].

В исследовании межличностных отношений, проводимом Я.Л. Коломенским, психолог характеризует межличностные отношения как внутреннее состояние человека, отражающее отношение людей друг к другу [49]. В связи с этим психологические отношения между людьми принято подразделять на официальные и неофициальные в соответствии с той организацией, где они формируются. Официальные отношения санкционированы, оформляются документально и контролируются обществом или отдельными его представителями. Неофициальные отношения могут признаваться и даже поощряться формальными организациями, но они не регулируются документально.

Разделяют деловые и личные (или межличностные отношения). Деловые отношения связаны с учёбой и трудовой совместной деятельностью и определяются ею. Личные отношения могут быть оценочными (восхищение, популярность) и действенными (связанными с взаимодействием). Они обусловлены не столько объективными условиями, сколько субъективной потребностью в общении и удовлетворением этой потребности.

Устойчивость взаимоотношений определяется не только совпадением ценностных ориентаций и других социальных и социально-психологических параметров, но и определённой координацией поведенческих актов более элементарного уровня (стереотипов поведения, характера, темперамента и т.д.). Темп, ритм, точность выполнения каждого поведенческого акта, направленного не только на выполнение предметных задач, но и на взаимодействие людей, всегда имеет значение для успешного функционирования как официальных, так и неофициальных групп [49].

Направленность субъекта на внешний или внутренний мир (экстравертированность или интервертированность) является важной характеристикой, влияющей на межличностные отношения.

Наиболее важными параметрами взаимопонимания людей являются адекватность и идентификация. Адекватность – это точность отражения одной личностью другой. Идентификация представляет собой внутреннее отождествление, уподобление человека другому лицу (или объекту). Идентификация в случае межличностных отношений завершается определением сходства (различия) между двумя личностями в сознании каждой из них в отдельности.

В связи с чем психологи описывают два феномена: совместимость и сработанность.

Психологическая несовместимость проявляется, как неспособность в критических ситуациях понять друг друга, не синхронность психомоторных реакций, различия во внимании, мышлении и другие врождённые и приобретённые свойства личности.

Сработанность – согласованность в работе между ее участниками. Согласованность здесь понимается как единомыслие, общность точек зрения, единодушие и дружеские отношения. В этом случае взаимная удовлетворённость взаимодействием партнёров опосредована деятельностью[35].

Признаками различия совместимости и срабатываемости являются: характер условий взаимодействия (связанных с удовлетворением партнёрами потребности в общении или с решением производственных задач); относительная значимость параметров успеваемости совместной деятельности и субъективной удовлетворённости партнёров; степень эмоционально-энергетических затрат лиц, решающих общие задачи (затраты фиксируются на физиологическом уровне) [31].

В зарубежной психологии сложился ряд направлений в области изучения межличностных отношений. Х. Блэкок и П. Уилкин разработали бихевиорильный подход, основанный на теории диадического взаимодействия.

Р. Бернс, один из ведущих английских учёных в области психологии, серьёзно занимавшийся вопросами самопознания, своё внимание сконцентрировал на самоотношении личности. Согласно его утверждению, «Я концепция – это совокупность всех представлений человека о самом себе, сопряжённая с их оценкой. Описательную составляющую Я-концепции часто называют образом Я или картиной Я. Составляющую, связанную с отношением к себе или к отдельным своим качествам, называют самооценкой или принятием себя. Я-концепция, в сущности, определяет не просто то, что собой представляет индивид, но и то, что он о себе думает, как смотрит на своё деятельное начало и возможности развития в будущем [7].

Необходимо отметить, что любой из образов Я имеет сложное, неоднозначное по своему строению происхождение, состоящее из четырёх аспектов отношения: физическое, эмоциональное, умственное и социальное я.

Т. Уайлдер, описывая межличностные отношения, ввёл выражение «созвездие значимых»: каждый человек должен иметь 2×9 духовно близких ему людей (мужчин и женщин), среди которых старше его по возрасту, его ровесники и младше его по возрасту. Редко, а может быть никогда, эти 18 вакансий бывают, заняты одновременно: у многих остаются незаполненные места – многие годы, у других всю жизнь есть старший или младший друг, а бывает ни одного. Чем больше вакантных мест в этом созвездии межличностных отношений, тем больше человек страдает от одиночества [7].

Существенное влияние на развитие теории межличностного взаимодействия оказали идеи одного из основателей гуманистической психологии К. Роджерса (1993), выделившего три основных условия диалогического мышления:

а) естественность и спонтанность в выражении чувств и ощущений, которые возникают между партнёрами в каждый конкретный момент взаимодействия

б) безусловно, положительное отношение к другим людям и к самому себе, забота о другом и принятие его как равноправного партнёра по общению

в) эмпатическое понимание, умение точно и адекватно сопереживать чувствам, настроениям, мыслям другого в ходе контактов с ним [51].

Серьёзное воздействие на развитие теории межличностных отношений оказала так называемая «вторая когнитивная революция» Р. Харре (1960) и К. Герген (1986) в своих исследованиях по дискурсивной психологии и теории социального конструктивизма исследователи обратили внимание на то, что основным полем исследования становится язык, то есть изучение устной и письменной языковой коммуникации, протекающих в нормальных, естественных условиях. Основным объектом исследования становятся участники разговора, «сообщества собеседников», при этом утверждается, что речь не просто обслуживает человеческую деятельность, но конструирует как виды деятельности, так и межличностные отношения [61].

Анализ работ отечественных психологов по проблеме межличностных отношений позволяет определить отношение, как целостную систему индивидуальных избирательных сознательных связей личности с различными сторонами объективной действительности, а межличностные отношения, как личностно значимое образное, эмоциональное и интеллектуальное отражение людьми друг друга, которое представляет собой их внутреннее состояние.

Система отношений определяет характер переживаний личности, особенности ее восприятия, поведенческих реакций и др. Позитивный или негативный опыт межличностных отношений человека с другими людьми формирует его систему внутренних отношений [42].

Межличностные отношения – это система установок, ориентаций и ожиданий членов группы относительно друг друга, определяющихся содержанием и организацией совместной деятельности и ценностями, на которых основывается общение людей. При этом возможно рассогласование субъективно переживаемых и объективно существующих связей индивида с другими людьми в группах разного уровня развития [40].

Межличностные отношения различаются не только количественно, но и качественно. Так, в коллективе они составляют сложную иерархическую структуру, которая развивается по мере включения его в общественно значимую деятельность. Экспериментальное исследование межличностных отношений осуществляется социальной психологией с помощью специальных методик: социометрия, методы исследования личности. Чаще всего в практике используется социометрической метод Дж. Морено [52].

Самой важной психической составляющей отношения оказывается мотивационно-эмоциональный компонент, который сигнализирует о валентности отношения – положительной, отрицательной, противоречивой или безразличной.

Особой проблемой при изучении взаимозависимостей общения и отношения является установление соответствия характера и способов выражения отношения; так же влияет социальное значение и система ценностей.

Когда говорят об общении, то обычно имеют в виду взаимодействие между людьми, осуществляемое с помощью средств речевого и неречевого воздействия и преследующее цель достижения изменений в познавательной, мотивационно-эмоциональной и поведенческой сферах участвующих в общении лиц. Под отношением, по определению В.А. Горяниной, понимается психологический феномен, суть которого является возникновение у человека психического образования, аккумулирующего в себе результаты познания конкретного объекта действительности (в общении это другой человек или группа людей), интеграции всех состоявшихся эмоциональных откликов на этот объект, а также поведенческих ответов на него [16].

Когда один человек вступает в общение с другим, то оба они фиксируют особенности внешнего облика друг друга, «прочитывают» переживаемые состояния, воспринимают и истолковывают тем или иным образом поведение, так или иначе расшифровывают цели и мотивы этого поведения. И внешний облик, и состояние, и поведение, и приписываемые человеку цели и мотивы всегда вызывают у общающейся с ним личности какое-то отношение, причём оно может дифференцироваться по своему характеру и силе в зависимости от того, какая сторона в другом человеке его вызвала [39].

Особой проблемой при изучении взаимозависимостей общения и отношения является установление соответствия характера и способов выражения отношения. Формируясь как личности в конкретной социальной среде, люди усваивают и характерный для этой среды язык выражения отношений. Не говоря сейчас об особенностях выражения отношений, отмечаемых у представителей различных этнических общностей, важно иметь в виду, что даже в границах одной этнической общности, но в ее разных социальных группах названный язык может иметь свою весьма определённую специфику [14].

Формой выражения отношения могут стать и действие, и поступок.

Межличностное общение отличается от общения межролевого; участники межличностного общения стараются, решая свои задачи, делать поправку при выборе поведения, передающего отношение, на индивидуально неповторимые особенности друг друга. Уместно добавить, что умение психологически искусно инструментовать форму выражения своих отношений крайне необходимо лицам, основной деятельностью которых является воспитание и детей, и молодёжи, и взрослых [3].

Для действительной полноты анализа общения и связей его с отношениями необходимо оценивать, по крайней мере, главные объективные и субъективные характеристики этого процесса, имея также в виду и одного, и другого взаимодействующих в нем людей [8].

Рассматривая межличностные отношения, можно сделать вывод, что межличностные отношения – субъективно переживаемые связи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способах межличностного взаимодействия**,**т.е. взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе их совместной деятельности и общения.

Эти прослеженные в самом первом приближении связи разных характеристик общения и отношения показывают, насколько велико их значение в субъективном мире каждого человека, насколько весома их роль в детерминировании психического самочувствия человека, в определении картины его поведения. Поэтому чрезвычайно важно развернуть систематические исследования на теоретическом, экспериментальном и прикладном уровнях всех наиболее существенных аспектов взаимозависимостей общения и отношения. Планируя эти исследования, надо ясно видеть, что в изучении взаимосвязей общения и отношения должны принять участие все основные области психологической науки и обязательно педагоги, занимающиеся разработкой теории и методического инструментария воспитания [11].

## Особенности взаимоотношений военнослужащих курсантов

Любой коллектив, в том числе и воинский, содержит сложную совокупность внутри коллективных социально-психологических явлений и процессов. Однако следует иметь в виду, что в психологии конкретного коллектива наряду с общими отражаются и частные условия его жизнедеятельности. Именно эти частные условия в значительной степени и определяют специфические особенности психологии данного коллектива [14].

При отсутствии профилактических мер у молодых курсантов может произойти психологический срыв с социально опасными действиями: уход из подразделения с оружием, агрессивные тенденции к сослуживцам, суицидные попытки.

Внимание требуют и проявление неуставных отношений между курсантами, особенно различных национальностей: перекладывание своих обязанностей, вербальное или физическое оскорбление, вымогательство денег, унизительные «ритуалы» [24].

В группе риска могут оказаться и военнослужащие, остро переживающие последствие психологических травм: смерть близких, разлука с жёнами, измены, болезни.

Один из важнейших показателей – уровень нервно-психической устойчивости и неустойчивости. Лица с низким уровнем нервно-психической устойчивости проявляют безволие, внушаемость, заискивание перед более волевыми сослуживцами.

Нарушение межличностных отношений у лиц с нервно-психической неустойчивостью проявляются в пренебрежительном отношении к значимым для группы, коллектива целям, претензии на исключительность, потребность во всеобщем внимании, восхищении, неспособность противостоять влиянию окружающих, изолированность в группе, конфликтность, озлобленность, грубость, агрессивные проявления [20].

Практически всем «трудным» курсантам свойственно активное сопротивление воспитательным воздействиям, отношения с ними носят конфликтный характер, реакция на требования офицеров со стороны рядовых враждебна и агрессивна.

Грубость, бестактность, эгоизм, безответственность, леность, непорядочность, лживость, притворство – наиболее частые личностные проявления в поведение, приводящие к конфликту.

Таким образом, хотя каждый коллектив может рассматриваться в качестве носителя общественной психологии, его «индивидуальная» психология неповторима [16].

Если говорить о взаимоотношениях военнослужащих в целом, то в их структуре можно выделить несколько сфер: служебную, общественно-политическую, неслужебную (бытовую), и также их неотъемлемый аспект – систему межличностных психологических отношений.

Служебные отношения – важнейшая основа взаимодействия людей при решении профессиональных задач, в том числе и военнослужащих в бою, на службе, в повседневной жизни. Система данных отношений предполагает неукоснительное исполнение боевых, служебных, трудовых обязанностей и ролей. Эти взаимоотношения официально закреплены в организационной структуре воинского коллектива, задаются в соответствующих руководящих документах: законах, приказах, уставах, правилах, наставлениях. Однако, и на службе, и вне её взаимодействуют конкретные люди, обладающие разумом, чувствами, волей, поэтому нельзя отрывать служебные отношения от личностных, так же как нельзя отождествлять личностные и неслужебные отношения [27].

Межличностные психологические отношения являются одной из сторон объективных отношений, оказывающей исключительно большое влияние на поведение военнослужащих. Система таких отношений в силу своей внутренней психологической обусловленности складывается порой стихийно.

Одно из таких явлений – стремление личности к самоутверждению. Самоутверждение личности – это её стремление занять и удерживать определённую позицию в системе психологических отношений в коллективе, которая обеспечивала бы данной личности уважение, признание или доверие, благосклонность или поддержку, помощь или защиту и тем самым способствовала бы удовлетворению потребности общения с другими людьми, проявлению индивидуальности личности, раскрытию ее наиболее сильных сторон. Процесс самоутверждения личности – это активное стремление человека осознать свои достоинства в ряду преимуществ других людей, сравнить и сопоставить себя с другими людьми, с тем, чтобы не растерять свою индивидуальность, раскрыть возможности, проявить себя, играть значимую роль в коллективе [43].

Развитие общественных отношений предполагает борьбу противоположностей, столкновение нового и старого, закономерного и случайного, личного и общественного. Психологии взаимоотношений военнослужащих также присуща определённая противоречивость. При анализе их взаимоотношений можно встретить случаи обострения противоречий, которые существенно сказываются на самочувствии отдельных курсантов и деятельности роты в целом. Подобные противоречия называются конфликтами [9].

Конфликт (в переводе с латинского – столкновение) означает противоборство между людьми, которые защищают свои интересы, отстаивают свои взгляды и привычки поведения, доказывают свою правоту, пытаются самоутвердиться в коллективе. Конфликт затрагивает положение человека в обществе, коллективе, его авторитет и личное достоинство. Он может возникнуть в результате препятствий в достижении личных или коллективных целей [2].

С учётом количества курсантов, участвующих в конфликте, можно различать парные конфликты, в которых действуют два человека (начальник – подчинённый, два военнослужащих), групповые, охватывающие несколько курсантов, межгрупповые конфликты и всеобщие конфликты, вовлекающие почти всю роту [11].

В зависимости от психологического состояния конфликтующих сторон конфликты бывают с высоким, умеренным эмоциональным напряжением и без эмоционального напряжения. Психология человека такова, что к борьбе он относится далеко не спокойно. Такие эмоции, как обида и злость, страх и гнев, возмущение и презрение, в значительной степени возбуждают человека и заставляют его вести противоборство с эмоциональным накалом и страстью [10].

Эмоционально неуправляемые конфликты протекают в виде резкого и грубого разговора, пререканий и ссор. Под влиянием эмоций человек может допустить опрометчивый поступок, о котором впоследствии будет жалеть. Любой конфликт, будучи динамическим явлением, проходит следующие стадии: возникновение, существование конфликта, поиск средств устранения конфликта и его затухание. Конфликт может возникнуть либо стихийно, либо по чьей-то инициативе. Возникнув, он может сразу же угаснуть (кратковременный конфликт), продолжаться определённое время (длительный конфликт) или же зайти в тупик (затяжной конфликт). Длительность конфликта обусловлена неумением противоборствующих сторон, разрешить его недостаточным взаимопониманием или чрезмерной эмоциональностью партнёров, причинами. Особенно важно вовремя найти средства устранения конфликта, подсказать противоборствующим сторонам верное решение и сделать конфликт управляемым. Затухание конфликта проходит по-разному. Он может прекращаться либо без вмешательства посторонних, при полной пассивности самих участников, либо с помощью командира или сослуживцев [11; 26].

## 1.3 Научные представления о способах поведения в конфликте

Понятие конфликт, как социально психологическое явление исследуется и в психологии, и в социологии, и в философии.

Начало современным теориям конфликта положили исследования ряда немецких, австрийских и американских социологов, выполненные в начале XX века (Г. Зиммель, Д. Смолли и др.).

Большую роль в разработке теоретических проблем конфликта, сыграла концепция социального конфликта Л. Козера. Вслед за Г. Зиммелем Л. Козер рассматривает конфликт, как форму социализации. Конфликты Л. Козер делит на «реалистические» и «нонреалистические» в их основе лежит различие между конфликтом как средством достижения определённого результата и конфликтом как самоцелью.

В последние четверти ХХ века появляются междисциплинарные исследования, конфликтология вычленяется в самостоятельную научную область. Анализ научных источников позволяет увидеть, что идёт накопление и экспериментального материала и теоретических разработок.

В отечественной конфликтологии сегодня закрепилась определение конфликта как «столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов двух и более людей [9].

Наиболее полное определение социального конфликта дал В.И. Сперанский: это предельный случай обострения социальных противоречий выражающийся в столкновении различных социальных общностей – классов, наций, государств, социальных групп, социальных институтов и т.п., обусловленном противоположностью или существенным различиям интересов, целей, тенденций развития [56].

Социально-психологический конфликт, сохраняя главный признак – обострение противоречия отличается от социального тем, что он возникает, протекает и разрешается в сфере непосредственного общения людей.

Вопрос о сущности конфликта и его характеристиках психологической науки решается у разных исследователей по-разному, что зависит от методологической ориентации исследователя: психодинамические, бихевиористические, когнитивные парадигмы рассмотрения конфликта.

Наиболее полное и последовательное описание социально-психологического конфликта принадлежит В.С. Мерлину. Им разработана проблема психологического конфликта, проанализирована мотивация личности в конфликтной ситуации, описаны социально-типические отношения личности в конфликтах [37].

К. Левину принадлежит фундаментальный анализ природы конфликта, оказавший неоспоримое влияние на дальнейшее исследования в этой области. Привлекательность теории конфликтов К. Левин заключается в том, что он связал внутренний мир человека и внешний мир. Внешние воздействия приводят к состоянию внутриличностного конфликта, в свою очередь приводящего к определённой активности, которая может способствовать порождению межличностного конфликта.

Проблема типологии конфликтов по-прежнему актуальна, поскольку чрезвычайно важна. Многогранность конфликта затрудняет выделение обоснования признаков, по которым можно было бы бесспорно отличить один вид конфликта от другого.

К. Боулдинг указал на шесть типов социальных конфликтов:

– действительные конфликты, существующие объективно в определённой социальной подсистеме;

– случайные конфликты, зависящие от второстепенных моментов по отношению к принципиальным противоречиям;

– заместительные конфликты, являющиеся видным проявлением скрытых конфликтов;

– конфликты, основанные на плохом знании (результат неумелого управления);

– скрытые, латентные конфликты, когда участники по различным причинам не могут перейти к открытой борьбе;

– фальшивые конфликты, не имеющие объективных основ, базирующиеся на субъективных факторах [28].

Одна из активно разрабатываемых в конфликтологии проблем – поиск путей конструктивного разрешения конфликтов.

Приостановить конфликт в зародыше – это значит психолого-педагогическими, административными мерами снять или уменьшить отрицательные эмоции, раздражительность у противоборствующих сторон.

Различают понятия «завершение конфликта» и «разрешение конфликта».

Завершение конфликта – это его окончание. Американский исследователь Р. Даль выделяет три возможные альтернативы завершения конфликта: тупик, применение насилия и мерное урегулирование.

Разрешение конфликта – это только положительное его решение самими участниками конфликта, прекращения ими противоборства и снятие имеющегося противоречия.

А.Б. Добрович предлагает прямые и косвенные методы погашения конфликта, полагая, что прямые методы менее эффективны. Способами косвенного погашения он называет «авторитетный третий», «принудительное слушание оппонента», «обмен позициями», «эмоционально возмещение» и др. [23].

Важное место в процессе познания и управления конфликта занимают психологические исследования, посвящённые конфликтному поведению [14; 57; 58].

Стиль поведения в конфликте – это относительно устойчивое совокупность целей осознаваемые или неосознаваемых личностью в действие, операций и реакций, направленных на разрешение конфликта или выход из него в определённом пространстве и в ситуации непосредственного взаимодействия [41].

В основе способов управления межличностными конфликтами лежит концепция стратегий управления конфликтами американских учёных Р. Блейка и Д. Моутона. Опираясь на их типологию, учёные выделяют такие стратегии управления межличностными конфликтами как приспособление, уклонение, отступление, компромисс, сотрудничество, доминирование.

Н.И. Леонов характеризует основные стратегии конфликтного поведения:

– соперничающий: навязывание другой стороне выгодного для себя решения;

– проблемно-решающий: поиск решения, которое удовлетворяет обе стороны;

– уступающий: снижение своих запросов, в результате чего появляется частичная неудовлетворённость исходом конфликта;

– избегающий: уход из ситуации конфликта;

– бездействие: нахождение в ситуации конфликта, но без всяких действий по его разрешению [29].

Для описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях К. Томас считает применимой двумерную модель регулирования конфликтов, основополагающими измерениями в которой являются кооперация, связанная с вниманием человека к интересам других людей, вовлечённых в конфликт, и напористость, для которой характерен акцент на защите собственных интересов.

Соответственно этим двум основным измерениям К. Томас выделяет следующие способы реагирования конфликта:

– соревнования как стремление добиться удовлетворение своих интересов в ущерб другому;

– приспособление, означающее (в противоположность соперничеству) принесения в жертву собственных интересов ради другого;

– компромисс;

– избегание, для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей;

– сотрудничество, когда участники ситуации приходят к альтернативе полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон [24].

К. Томас считает, что при избегание конфликта ни одна из сторон не достигает успеха; при таких формах поведения, как конкуренция, приспособление и компромисс, или один из участников оказывается в выигрыше, а другой проигрывает, или оба проигрывают, так как идут на компромиссные уступки. И только в ситуации сотрудничества обе стороны оказываются в выигрыше.

В своём подходе к изучению конфликтных явлений К. Томас делал акцент на изменении традиционного отношения к конфликтам, указывая, что на ранних этапах их изучения широко использовался термин «разрешение конфликтов», в соответствии с которым подразумевается, что конфликт можно и необходимо разрешать или элиминировать. Целью разрешения конфликтов, таким образом, было некоторое идеальное бесконфликтное состояние, где люди работали в полной гармонии. Однако в последнее время произошло существенное изменение в отношении специалистов к этому аспекту исследования конфликтов. Оно было вызвано, по мнению К. Томаса, по меньшей мере, двумя обстоятельствами: осознанием тщетности усилий по полной элиминации конфликтов, увеличением числа исследований, указывающих на позитивные функции конфликтов. Отсюда, по мысли автора, ударение должно быть перенесено с элиминирования конфликтов на управление ими. В соответствии с этим К. Томас считает нужным сконцентрировать внимание на следующих аспектах изучения конфликтов: какие формы поведения в конфликтных ситуациях характерны для людей, какие из них являются более продуктивными или деструктивными; каким образом возможно стимулировать продуктивное поведение [24].

Стратегия соперничества является эффективной в нескольких случаях:

1. необходимость результата для всего взвода;
2. важность исхода конфликта для проводящего стратегию;
3. отсутствие времени для переубеждения противоборствующей стороны.

Чаще всего такой способ реагирования используют в том случае, если оппонент обладает не определённой властью и уверен в правильности своего решения в данной ситуации. Важно быстро принимать решение, если достаточно авторитета и возможностей или ситуация критическая и требует мгновенного реагирования.

Компромисс же состоит в желании оппонентов завершить конфликт частично уступая друг другу.

Данный способ характеризуется отказом готовностью признать претензии другой стороны. Компромисс эффективен в случаях:

– понимания оппонентом, что он и его соперник обладают одинаковыми возможностями;

– угрозы потерять всё;

– наличие взаимоисключающих интересов.

Можно сказать, что компромисс является наиболее оптимальным способом разрешения межличностных конфликтов между военнослужащими.

Чаще всего компромисс используют при необходимости найти наиболее быстрое решение и обе стороны хотят одного и того же, но понимают, что одновременно это невыполнимо.

Приспособление рассматривается как вынужденный или добровольный отказ и сдача своих позиций. Принять такой способ оппонента вынуждает осознание своей неправоты, необходимость сохранения хороших отношений с сослуживцем, незначительность проблемы. Такой выход из конфликта может привести к угрозе ещё более значительных негативных последствий, отсутствие любых шансов на другой исход, давление третьего лица.

Сотрудничество считается самой эффективной стратегией поведения в конфликте. Она предполагает направленность оппонентов на конструктивное обсуждение проблемы, взгляд на конфликт со стороны другого оппонента, способность принять соперника, как союзника в поиске решения конфликта.

Для разрешения конфликтов такой способ используется в необходимости найти общее решение, если каждый из подходов к проблеме важен и не допускает компромиссных решений.

Избегание является попыткой уйти из конфликта при минимальной потере. Можно сказать, что конфликт не разрешается, а затухает. Если оппонент постарается проигнорировать действия противоположной стороны и сможет уйти от решения конфликта или сменить тему и перенести своё внимание на что-то другое, то конфликт разрешится сам собой.

Стратегии поведения в конфликте реализуются через соответствующие тактики. Существует три вида тактик:

1. Жёсткие

– тактика давления – предъявление требований, указаний, приказов, угрозы, шантаж. Чаще всего такая тактика проявляется в конфликте «начальник – подчинённый»;

– тактика физического насилия – уничтожение материальных ценностей, физическое воздействие, нанесение телесных повреждений, блокирование чужой деятельности;

 – тактика захвата и удержание объекта конфликта – заключается в демонстрировании не выполнять оспариваемое требование командира;

– тактика психологического насилия – оскорбление, грубость, негативная личностная оценка, дезинформация, обман. Вызывает у оппонента обиду, задевает самолюбие, достоинство и честь.

1. Нейтральные

– тактика коалиций – усиление своего ранга в конфликте. Проявляется в образовании союзов, увеличение группы поддержки за счёт руководителей, друзей;

– тактика санкционирования – воздействие на оппонента с помощью высказываний, увеличения рабочей нагрузки, наложения запретов;

– тактика демонстрирования действий – применяется для привлечения внимания окружающих к своей персоне.

1. Мягкие

– тактика фиксации своей позиции – использование фактов, логики для подтверждения своей позиции.

– тактика дружелюбия – корректное обращение, готовность решать проблему, предложение помощи извинение и т.д.;

– тактика сделок – взаимный обмен обещаниями, извинениями, уступками [61].

Таким образом, каждый из видов стратегий эффективен только в определённых условиях конфликта и ни один не может быть лучшим. Зная специфику воинского коллектива, можно сказать, что стратегия соперничества является разрушающим фактором, так как в большинстве случаев ведёт к деструктивному разрешению конфликта.

1.4 [Особенности реагирования в конфликте военнослужащих](#_Toc510116454)

Психологическая работа является важной составной частью системы воспитания и морально-психологического обеспечения деятельности воинских подразделений. Её основное содержание составляют:

– изучение индивидуально-психологических особенностей военнослужащих и социально-психологических процессов воинских коллективов;

– формирование здорового морально-психологического климата воинских коллективов;

– организация психологической помощи, сопровождения и реабилитации [14; 58].

Выявление военнослужащих, требующих повышенного психологического внимания, а ими могут быть офицеры и курсанты с отклонениями в психическом развитии, с признаками личностных расстройств, акцентуации характеров, повышенной агрессивностью и конфликтностью, склонностью к аддикциям – зона особого внимания [34].

Проявление личностных проблем находит своё выражение в трудности социально-психологической адаптации курсантов к условиям учебной деятельности, что может выражаться в конфликтах с окружающими.

Коллективно-групповые проблемы – это проблемы, ухудшающие морально-психологический климат воинского коллектива. К их числу относятся различные виды нарушений и деформаций внутриколлективных связей, в их числе: распад позитивных ценностей коллектива, разобщённость военнослужащих, выражающаяся в бытовых конфликтах, различные формы психологической несовместимости, появления  микрогрупп, характеризующиеся негативным стремлением ложных целей и ориентиров [34].

Для изучения межличностных конфликтов, а также конфликтогенных явлений в рамках психологических служб высших военных и военно-морских учебных заведений военными психологами используются следующие методы и методики социально-психологических исследований:

– наблюдение;

– беседа;

– социометрия,

– опросы, анкетирование;

– изучение документов;

– эксперимент.

Наблюдение. Данный метод может применяться для изучения конфликтов различного уровня – внутриличностного до межгосударственного. Как метод сбора первичной информации об изучаемом объекте путём целенаправленного, организованного, непосредственного восприятия и фиксирования конфликтных событий наблюдение обладает рядом достоинств. В ходе наблюдения конфликт воспринимается непосредственно. Это может быть обеспечено участием в конфликте (наблюдатель выступает одним из оппонентов) или же восприятием конфликта со стороны (свидетель, второстепенный участник). Наблюдение позволяет оценить действие многих факторов в конфликте, их «весомость» и эффективность воздействия. При наблюдении обеспечивается естественность условий, в которых протекает конфликт.

Однако данный метод имеет свои минусы. Наблюдатель становится в той или иной степени участником конфликта и его психика подвергается изменениям, которые присущи противоборствующим сторонам (искажённое восприятие, негативные эмоции, поиск справедливой позиции и др.). Полученные таким образом факты с личностной окраской не могут быть научными фактами. Необходимо учитывать влияние личного опыта, знаний, установок, эмоционального состояния наблюдателя. Поэтому для того чтобы наблюдение было достаточно объективным, наблюдатель прежде всего должен критически относиться к себе и адекватно оценивать своё состояние и поступки [11].

Известную роль в выявлении деформаций во взаимоотношениях может играть беседа. Первую беседу с курсантом командир должен стремиться провести как можно раньше, в первый же день прибытия воина в училище. В целях изучения личности прибывшего, такая беседа даст наилучший результат. Итог беседы записывается в рабочую тетрадь, а в дальнейшем при систематическом их проведении результаты сравниваются, делаются выводы, а возможно и прогнозы. Однако возможности беседы ограничены. Боязнь «разоблачения» состоявшегося разговора с офицером побуждает некоторых курсантов к сокрытию негативных явлений и фактов. Кроме того, опасаясь получить ярлык «информатора», «доносчика» и быть отвергнутым, групповой человек, как правило, ведёт себя в беседе неискренне [38].

Социометрия. Наиболее распространённым инструментом социально-психологического исследования коллективов является метод социометрия. Как социально-психологический тест, применяемый для оценки межличностные эмоциональных связей в группе, он был разработан американским социальным психологом и психиатром Я. Морено. Данный метод применяется для выявления напряжённых, конфликтных взаимоотношений в малой группе. Он основывается на определении каждым членом группы своего отношения к окружающим по предложенным критериям. С его помощью можно установить популярность (непопулярность) членов коллектива, изучит типологию социального поведения в условиях коллективной деятельности, вскрыть неформальную структуру группы, выявить социально-психологическую совместимость (несовместимость) ее членов. Обычно военнослужащие заполняют две социоматрицы: по первому вопросу (критерию) – для определения деловой авторитетности, по второму – для выявления эмоциональной авторитетности [11].

Получить интересующую информацию кратким и эффективным способом позволяет опрос военнослужащих. Это ещё один важный метод диагностики поведения военнослужащих. Его, как правило, проводят штатные психологи, социологи, юристы, но это под силу и любому инициативному командиру.

Цель опроса – выявить в роте, особенно в период прибытия молодого пополнения, основную направленность отношений старослужащих, прибывших в училище сразу после срочной службы к вчерашним школьникам, которые об армии только слышали, а также намерения в обучении новобранцев для оказания помощи в становлении новичков. Кроме этого важно знать настрой самих курсантов, их интерес к обучению в военном ВУЗе.

На основе информации, полученной в процессе опроса и с помощью других методов диагностики, вырабатывается план работы по предотвращению неуставных взаимоотношений [7].

Психологический эксперимент – важный метод психодиагностики, направленный на исследование и уточнение уровня развития личностных качеств курсанта в специально созданных условиях. Эксперимент включает в себя три этапа. На первом этапе моделируются условия, в которых будет протекать психическое явление, определяются качества с ним связанные. На втором этапе производится непосредственная постановка опытов, измеряются реакции испытуемого на соответствующее воздействие. На третьем этапе осуществляются количественный анализ результатов с помощью методов математической статистики, научная интерпретация полученных данных и формулировка практических рекомендаций психологического отбора.

В психологическом эксперименте кроме задач-тестов, специальных заданий применяются несложные тренажёры и аппараты в виде обычного пульта со стрелочными и индикаторными приборами, секундомерами, тумблерами, кнопками. Желательно, чтобы аппаратура соответствовала реальной, расположенной на конкретных образцах боевой техники или, что лучше всего, представляла собой специальный тренажёр для технической подготовки специалиста.

Рассмотренные методики психологического эксперимента относительно просты и удобны для оценки личностных качеств курсанта. К сожалению, эти методики не стандартизованы и не имеют достаточно точного количественного выражения и поэтому в значительной степени субъективны. Это требует от офицера глубокого понимания сути метода и умения творчески его применять, самостоятельно вырабатывать критерии оценки и повышать их надёжность[5].

Анкетирование. Из-за кажущейся простоты анкетирование является распространённым методом изучения личностных качеств человека. Однако на самом деле проводить его нелегко, поскольку, с одной стороны, исследователи подчас не знают правил составления вопросов, а с другой – испытуемые стремятся показать себя с лучшей стороны и дают наиболее выгодные для себя ответы. Анкетирование проводится устно или письменно по заранее разработанному личностному вопроснику, представляющему собой стандартизированную анкету, состоящую из вопросов или предложений, с содержанием которых тестируемый либо соглашается, либо нет. Вопросы сформулированы так, чтобы, отвечая на них, испытуемый оценил себя с различных точек зрения, показывал своё отношение к службе, командиру, боевым товарищам и т. д. Вопросы должны быть понятными, конкретными и краткими, формулировать их нужно так, чтобы они не вызывали негативного отношения опрашиваемого к испытанию [5].

Ранняя диагностика конфликтов во взаимоотношениях между военнослужащими довольно сложное и многотрудное дело. Но оно перспективно при условии отлаженной организации управления процессами, происходящими в воинском коллективе.

# 2 Организация и методы эмпирического исследования

Эмпирическое исследование в целях изучения способов реагирования в конфликте курсантов военного вуза с разным отношения к людям было осуществлено на базе Черноморского высшего военно-морского ордена Красной Звезды училища им. П.С. Нахимова (ЧВВМУ) г. Севастополь. В исследовании приняли участие курсанты 3 курсов в количестве 45 человек; возраст респондентов от 20 до 24 лет.

Для проверки выдвинутой гипотезы о том, что имеются особенности реагирования в конфликте у курсантов с разным отношением к людям, были решены следующие задачи:

– выявить способы реагирования в конфликте курсантов;

– изучить особенности межличностных отношений курсантов;

– исследовать способы реагирования в конфликте курсантов военного вуза с разным отношением к людям.

В ходе эмпирического исследования были применены методы получения данных:

– теоретические: тестирование;

– методы математичкой статистики: описательная статистика, корреляционный анализ с при менением критерия Спирмена.

Накопление эмпирических данных шло в соответствии с реализацией намеченной программы исследования. Программу исследования составили:

– диагностика межличностных отношений Т. Лири [25].

– оценка способов реагирования в конфликте (автор К.Томас) [25].

На перовом этапе исследования нами были изучены межличностные отношения военнослужащих курсантов, для чего была использована методика «Диагностика межличностных отношений» Т. Лири.

Данная методика разработана Т. Лири (1954 г.) и предназначена для исследования представлений субъекта о себе и идеальном «Я», а также для изучения взаимоотношений в малых группах. С её помощью выявляется преобладающий тип отношений к людям в самооценке и взаимооценке. При этом выделяются два фактора: «доминирование-подчинение» и «дружелюбие-агрессивность (враждебность)». Именно эти факторы определяют общее впечатление о человеке в процессах межличностного восприятия.

В зависимости от соответствующих показателей выделяют ряд ориентаций – типов отношения к окружающим: авторитарный, эгоистичный, агрессивный, подозрительный, подчиняемый, зависимый, дружелюбный, альтруистический. Делаются выводы о выраженности типа, о степени адаптированности поведения – степени соответствия (несоответствия) между целями и достигаемыми в процессе деятельности результатами. Очень большая не адаптивность поведения может свидетельствовать о невротических отклонениях, дисгармониях в сфере принятия решений или являться результатом каких-либо экстремальных ситуаций.

Опросник содержит 128 суждений, из которых в каждом из 8 типов отношений образуются 16 пунктов, упорядоченных по восходящей интенсивности. Методика построена так, что суждения, направленные на выяснение какого-либо типа отношений, расположены не подряд, а особым образом: они группируются по 4 и повторятся через равное количество определений. При обработке подсчитывается количество отношений каждого типа.

Обработка данных предполагает подсчёт баллов по каждой октанте с помощью ключа к опроснику. Т. Лири выделил 8 октант: авторитарный; эгоистичный; агрессивный; подозрительный; подчиняемый; зависимый; дружелюбный; альтруистический.

Полученные баллы переносятся на диаграмму, при этом расстояние от центра круга соответствует числу баллов по данной октанте (минимальное значение – 0, максимальное – 16).

После чего с помощью формул определяются показатели по двум основным параметрам «Доминирование» и «Дружелюбие»:

«Доминирование» = (I-V) + 0,7 x (VIII+II–IV–VI)

«Дружелюбие» = (VII-III)+0,7 x (VIII–II–IV+VI)

Таким образом, система баллов по 16 межличностным переменным превращается в два цифровых индекса, которые характеризуют представление субъекта по обозначенным параметрам.

На втором этапе исследования было изучено поведение респондентов в конфликте, для чего была использована методика К.Н. Томаса «Оценка способов реагирования в конфликте».

Опросник состоит из 12 суждений о поведении индивида в конфликтной ситуации, которые в различных сочетаниях сгруппированы в 30 пар. Респонденту предлагается выбрать то суждение, которое является наиболее типичным для характеристики его поведения.

Вниманию респондентов предлагаются эти утверждения с тем, чтобы они определились с выбором одного из двух суждений в каждой паре в соответствии со своим представлением о своём поведении в конфликтной ситуации.

Полученные ответы обрабатываются в соответствии с ключом методики, где каждой из моделей поведения соответствуют свои параметры. Автор предлагает 5 моделей возможного поведения в конфликте:

1) избегание;

2) уступчивость;

3) компромисс;

4) соперничество;

5) сотрудничество.

После подсчёта количества баллов, набранных индивидом по каждой шкале, определяется у каждого из испытуемых тенденция к проявлению той или иной формы поведения в конфликтной ситуации.

На третьем этапе исследования были изучены способы реагирования в конфликте курсантов с разным отношением к другим. С помощью метода математической статистики.

3 Анализ и интерпретация результатов эмпирического исследования

3.1 Анализ результатов исследования способов реагирования в конфликте

Показатели, позволяющие увидеть стиль поведения респондентов в ситуации разногласия или избираемого ими способа реагирования в возникающем конфликте, выявленные с использованием методики Томаса, послужили основанием для следующих обобщений.

Часто встречаемости разных способов реагирования в конфликте в группе испытуемых приведены в таблице №1

Таблица 1 – Частота встречаемости разных способов реагирования в конфликте в группе испытуемых

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Способ реагирования | Высокие значения | Среднее значения | Низкие значения | Общее число Испытуемых |
| Соперничество | 8(17,78%) | 11(24,44%) | 26(57,78%) | 45(100%) |
| Сотрудничество | 6(13,33%) | 33(73,33%) | 6(13,33%) | 45(100%) |
| Компромисс | 13(28,89%) | 31(68,89) | 1(2,22%) | 45(100%) |
| Избегание | 1(2,22%) | 22(48,89%) | 22 (48,89%) | 45(100%) |
| Приспособление | 5(11,11%) | 29(64,44%) | 11(24,44%) | 45(100%) |

Как свидетельствуют приведённые данные, высокие значения наиболее часто проявлялись по шкале «Компромисс». Это 13 случаев или 28,89 в процентом выражении. Из этого можно сделать вывод, что используя компромисс, человек немного уступает в своих интересах, чтобы удовлетворить их в оставшемся, другая сторона делает то же самое. Однако компромисс достигается на более поверхностном уровне по сравнению с сотрудничеством; человек уступает в чем-то, другой также в чем-то уступает и в результате они могут прийти к общему решению. Высокие значения по стальным шкалам выявились с большим разрывом в незначительно равной мере: по шкале «Соперничество» 8 случаев (17,78% от общего числа выборов). Следовательно, респонденты использующие такой стиль весьма активны и предпочитают идти к решению конфликта своим собственным путём [25]. По шкале «Сотрудничество» 6 случаев (13,33%), следуя этому стилю, респонденты активно участвуют в разрешении конфликта и отстаивают свои интересы, но стараются при этом сотрудничать с другими. По шкале «Приспособление» 5 случаев (11,11%), наиболее часто такой стиль применяется респондентом в том случае, если для него не так важен исход конфликта, как для другого человека [25]. «Избегание» 1 случай (2,22%), по шкале, такой подход к конфликтной ситуации реализуется тогда, когда респондент не отстаивает свои права, не сотрудничает ни с кем для выработки решения проблемы или просто уклоняется от разрешения конфликта [25].

Среднее значение наиболее часто встречались по шкале «Сотрудничество» 33 случая (73,33%), зачастую, такой способ применяется, если обе стороны понимают, в чем состоит причина конфликта, то имеют возможность вместе искать новые альтернативы или выработать приемлемые компромиссы. Достаточно высокая частота встречаемости средних значений по шкале «Компромисс» 31 случай (68,89%). Шкала «Приспособление» 29 случаев, что составило 64,44% от выборки, поскольку, используя этот подход, респондент откладывает свои интересы в сторону, то лучше поступать, таким образом, тогда, когда его вклад в данном случае не слишком велик или когда он делает не слишком высокую ставку на положительное для него решение проблемы [25]. По шкале «Избегание» 22 случая (48,89%), следовательно, такой стиль используется респондентом тогда, когда чувствует себя неправым и предчувствует правоту другого человека или когда этот человек обладает большей властью. По шкале «Соперничество» 11 случаев (24,44%), таким образом, для достижения цели респондент использует свои волевые качества.

Низкие значения наиболее часто встречались по шкале «Соперничество» – 26 случаев (57,78%) и по шкале «Избегание» – 22 случая (48,89%). Значительно реже низкие значения по шкале «Компромисс» 1 случай, что составило 2,22% от выборки. Шкала «Приспособление» составила 11 случаев (24,44%).

Изучение показателей в целях определения ведущего способа реагирования в конфликте у испытуемых дало возможность видеть следующее. Итоги исследования помещены на рисунке №1

Рисунок 1– Ведущий способ реагирования в конфликте у респондентов

По частоте встречаемости ведущего способа реагирования в конфликте самой многочисленной группой определилась группа курсантов с ведущим способом «Компромисс» (18 чел., 40%). Это стиль поведения осторожных, рационально мыслящих личностей. Строится на двусторонних уступках, рационализации решения, которое в конечном итоге удовлетворяет обе стороны. Люди с этим стилем стремятся примирить противоречивые интересы. Тактика такого стиля в постепенном сближении интересов и сведение их к общему балансу сил и потребностей. Свидетельствуя об уважении к личности другого, эта стратегия позволяет выигрывать в главном за счёт частных потерь. Вместе с тем, противоречие, вызвавшие конфликт, в этом случае не всегда разрешается, а временно загоняется внутрь с помощью частичных уступок и жертв со стороны каждого участника конфликта.

У курсантов (20%) доминирующим способом реагирования в конфликте определился способ «Соперничество». Способ основан на одностороннем отстаивании субъектом собственной позиции. Индивид, демонстрирующий этот стиль, озабочен отношением к себе со стороны окружающих и стремится во всех ситуациях выглядеть победителем. Этот способ реагирования в конфликте свойственен в большей степени активным и агрессивным людям молодого возраста.

Это наиболее опасный стиль, который может перевести внешний конфликт в столкновение с применением силы. Вместе с тем, такие действия и поступки бывают целесообразны в чрезвычайных обстоятельствах, поскольку могут сопровождаться единоличным принятием субъектом с ведущим способом разрешения конфликта соперничество всей полноты ответственности [25].

Также у респондентов (15,56%) доминирующим способом реагирования в конфликте определился способ «Приспособление». Противоречие в этом стиле снимается с помощью уступок со стороны индивида с ведущим способом разрешения конфликта – приспособление. Суть этого способа в приспособлении субъекта к индивидуальным особенностям другого человека, вовлечённого в ситуацию разногласия или конфликта. Стиль, ориентированный на сохранение социальных отношений. Приспособление обеспечивает межличностную гармонию и совместимость, благодаря многосторонней ориентации общения, адаптации к комплексу личностных проявлений. Вместе с тем, слишком частое к активным социальным действиям, что в итоге ведёт к возрастанию напряжённости конфликтов и всем вытекающим последствиям [25].

Стиль доминирует чаще у лиц, занимающих подчинённую социальную позицию на фоне неадекватной заниженной самооценки.

Одинаковое количество процентов набрали способы «Сотрудничество» (4,44%) и «Избегание» (4,44%). Способ «Сотрудничество» построен на открытом обмене мнениями, совместном выборе решения, принятии взаимной ответственности сотрудничество позволяет рассматривать различные точки зрения, инициировать плюрализм взглядов и формировать умение видеть многообразие выходов из проблемной ситуации. Люди, способные к этому способу разрешения конфликтных ситуаций, способны пойти на риск снижения своей самооценки в острой жизненной ситуации [25].

«Избегание» – это способ, ориентированный на сохранение субъектом статуса своего «Я», наиболее пассивный, сводящийся к непризнанию наличия конфликта. Этот стиль не способен разрешить противоречие, лежащее в основе конфликта, так как личность не признаёт существующего противоречия. Стиль поведения в конфликте избегание свойственен людям со сниженной самооценкой и недостаточно развитым интеллектом. «Избегание» порождает усиление конфликта [25].

Хорошо адаптированный к социальной среде человек пользуется не одним, а несколькими из рассмотренных способов поведения в конфликте в зависимости от содержания конфликта.

В нашей выборке у 7 респондентов (15,56%) ведущий способ не определился. По количеству показателей равно характерными оказались два способа:

– «Сотрудничество» и «Компромисс» у четырёх респондентов;

– «Компромисс» и «Приспособление» у одного респондента;

– «Соперничество» и «Компромисс» у одного респондента;

– «Сотрудничество» и «Избегание» у одного респондента.

Вывод:

Исследование способов реагирования в конфликте курсантов показало, что доминирующим (наиболее часто встречаемым) способом поведения в конфликте является компромисс. При возникающих конфликтных ситуациях курсанты по преимуществу выбирают путь взаимных уступок, избегая тем самым обострения отношений.

Далее по частоте встречаемости ведущего способа поведения в конфликте в группе курсантов способы распределились по убывающей следующим образом: соперничество, приспособление, сотрудничество и избегание.

У некоторых испытуемых курсантов ведущий способ поведения в конфликте не определился – для них уместен выбор способа поведения в конфликте в зависимости от содержания конфликта.

* 1. Анализ и интерпритация межличностных отношений курсантов

Для понимания характера межличностных отношений в группе испытуемых курсантов был проведён опрос с использованием методики. Т. Лири. Был определён преобладающий тип отношения к людям.

Частота встречаемости типов отношения к людям у испытуемых курсантов представлена в таблице №2

Как видно из таблицы, по шкале «авторитарный» низкая выраженность данного типа отношения с другими обнаружена у 2 (4,44%) респондентов. Умеренная выраженность была выявлена у 10 (22,22%) респондентов. Для данной группы респондентов характерна умеренная и низкая уверенность в себе. Возможно, у этих испытуемых имеются трудности в общении, связанные с неуверенностью в себе, недостатком настойчивости и энергичности. В этой группе респонденты с ярко выраженными лидерскими качествами отсутствуют.

Высокую выраженность авторитарного типа отношения к другим имеют 14 (31,11%) респондентов. Для них характерна энергичность, стремление к успеху, стремление быть компетентным. Они любят давать советы с позиции более опытного и сведущего, требуют к себе уважительного отношения [25].

Таблица 2 – частота встречаемости разных уровней выраженности типов отношения к другим

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень выраженности признака | Типы отношения к людям |
| I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
| Низкая | 2(4,44%) | 2(4,44%) | 8(17,78%) | 17(37,78%) | 22(48,89%) | 22(48,89%) | 3(6,67%) | 5(11,11%) |
| Умеренная | 10(22,22%) | 23(51,11%) | 30(66,67%) | 22(48,89%) | 3066,67%) | 15(33,33%) | 20(44,44%) | 13(28,89%) |
| Высокая | 14(31,11%) | 15(33,33%) | 4(8,89%) | 5(11,11%) | 7(46,67%) | 6(13,33%) | 19(42,2%) | 23(51,11%) |
| Экстремальная | 19(42,2%) | 5(11,11%) | 3(6,67%) | 1(2,22%) | 1(2,22%) | 2(4,44%) | 3(6,67%) | 4(8,89%) |

Примечание – шкала I – «авторитарный»; шкала II – «эгоистичный»; шкала III – «агрессивный»; IV – «подозрительный»; V – «подчиняемый»; VI – «зависимый»; VII – «дружелюбный»; VIII – «альтруистический».

Экстремальная выраженность была выявлена у 19 (42,2%) респондентов. Для данной группы респондентов характерна выражена экстремальная уверенность в себе. Для них характерно ярко выраженное, возможное, чрезмерное стремление быть авторитетным лидером. Имеет место стремление руководить, советовать, направлять. Вместе с тем, респонденты с высокой и экстремальной выраженностью данного типа отношения к другим предпочитают, при принятии решений, основываться на своём мнении, нежели прислушиваться к точкам зрениям других. Вероятно, имеются жёсткие, деспотичные черты характера, стремление доминировать. Окружающие, однако, склонны видеть в курсантах, получивших высокие баллы по шкале, сильных личностей, признавать их авторитет. Большинство респондентов характеризуются выраженным авторитарным типом отношения к окружающим.

По шкале «эгоистичный» низкие оценки имеются у 2 (4,44%) респондентов. Для них не характерны ярко выраженные качества личности, которые помогают защищать собственные интересы. Вероятно, ориентация на других при принятии решений, проявляется в большем числе случаев, чем ориентация на себя и свои потребности. Склонность к соперничеству мало выражена либо отсутствует вовсе. Наибольшее число респондентов – 23 человека – имеют умеренные оценки по шкале. Это свидетельствует о наличии способности респондентов отстаивать свои интересы и удовлетворять собственные потребности в межличностных отношениях. Вероятно, имеется склонность хвастаться и показывать другим свои достижения. Респонденты характеризуются прагматичными взглядами, стремлением к независимости. Однако превознесение собственных интересов над интересами других людей отсутствуют.

Высокой выраженностью эгоистичного отношения к другим характеризуются 15 (33,33%) респондентов. Им свойственно стремление, прежде всего, удовлетворять свои потребности и нужны, эгоистичность и эгоцентризм. Вероятно, имеется склонность к самолюбию, хвастовству с приукрашиванием своих достижений. Респонденты обладают прагматическим взглядом на жизнь, способностью быть расчётливыми. У 5 (11,11%) респондентов проявления эгоистичного отношения к другим выражено экстремально. Обнаруживается явный приоритет собственных интересов над интересами других, стремление к получению выгоды, эгоистичные черты характерно выражены ярко. Возможно, имеются трудности в общении, связанные с превознесением своих интересов над интересами других людей, а также сниженной чувствительностью в ситуации общения.

Низкие оценки по шкале «агрессивный» имеются у 8 (17,78%) респондентов. Они характеризуются низкой выраженностью агрессивных качеств личности: упорства, упрямства, энергичности, прямолинейности. Возможно, некоторые из респондентов испытывают трудности в связи с недостаточной выраженностью данных качеств, либо пользуются иными стратегиями поведения для достижения своих целей. Большинство респондентов – 30 (66,67%) – характеризуются умеренной выраженностью агрессивности в общении. Для них характерна настойчивость и упрямство в достижении своих целей, склонность упорно вновь и вновь повторять попытки пока желаемое не будет достигнуто. Тем не менее, респонденты обладают достаточной гибкостью в достижении своих целей, в ситуации межличностных отношений, в том числе.

Высокая выраженность агрессивного типа отношения к окружающим обнаружена у 4 (8,89%) респондентов. Для этих респондентов характерно проявлять упорство, прямолинейность в принятии решений и достижении целей. В отношении к другим они проявляют строгость, требовательность. Характеризуя окружающих людей, респонденты с выраженным агрессивным типом отношения к другим, могут давать откровенные, иногда излишне жёсткие оценки. Эти опрошенные критически относятся к ошибкам других людей, могут высказываться иногда иронически и насмешливо. Экстремальная выраженность агрессивного типа отношения к другим выявлена у 3 (6,67%) респондентов. У данной группы выражены агрессивные стратегии поведения в ситуации межличностного общения. Респонденты проявляют прямолинейность и откровенность в оценку поступков партнёров по общению. Выражена склонность иронизировать по поводу и выражать резко свою точку зрения. Возможно, имеют место трудности, связанные с раздражительностью и недостаточной гибкостью в достижении цели и во взаимодействии с людьми.

«Подозрительный» тип отношения к другим у 17 (37,78%) респондентов выражен не ярко. Они имеют низкие оценки по шкале «подозрительный». Для респондентов данной группы не характерно критичное отношение ко всем социальным явлениям и окружающим людям. Респондентам не свойственно испытывать сильно выраженные переживания, связанные с ожиданием негативного отношения к себе со стороны окружающих. Умеренная выраженность данного типа отношения к другим выявлена у 22 (48,89%) респондентов, что может характеризовать их как критичных к другим людям, способных время от времени испытывать дискомфорт из-за ожидания негативного отношения в отношении себя. Возможно, респондентам данной группы свойственна некоторая необщительность, потребность в уединении.

Высокая оценка по шкале «подозрительный» имеют 5 (11,11%) респондентов, и у 1 (2,22%) респондента подозрительный тип отношения выражен экстремально. Респондентам свойственна выраженная подозрительность в отношении других, вероятно, имеется разочарованность в окружающих людях, ожидание негативного отношения к себе. Кроме того, респонденты с выраженным подозрительным отношением к другим могут испытывать трудности в интерперсональных контактах по причине собственной замкнутости и необщительности. Возможно, имеют место трудности, связанные с неуверенностью в себе. Респондент с экстремально выраженной подозрительностью склонен оценивать окружающий мир как недружелюбный, и быть отчуждёнными по отношению к нему. Он часто жалуется на других людей, подозрителен, ярко переживает недовольство другими, длительное время помнят обиды, склонен сомневаться во всем, испытывать ревность. У большинства респондентов выявлен низкий и умеренный уровень выраженности данного типа отношения, что в целом характеризует респондентов как несклонных к ярко выраженному негативному и враждебному восприятию окружающих.

По шкале «подчиняемый» низкие баллы выявлены у 22 (48,89%) респондентов. Для них характерна слабая выраженность таких качеств, как скромность и робость в ситуации общения. Чрезмерно сдерживать и подавлять собственные эмоции респондентам не свойственно. Возможно, напротив, имеет место развития способность выражать переживания. Слабо проявляется способность и желание подчиняться авторитетному лидеру, честно и безропотно выполнять свои обязанности. Отсутствие собственного мнения также не характерно. У 15 (33,33%) опрошенных респондентов – выявлена умеренная выраженность подчиняемого типа отношения к другим. Для них в большей степени, чем для респондентов с низкими баллами по данной шкале, характерна скромность, стеснительность, робость. Данной группе респондентов свойственна способность уступать, признавать авторитет лидера и подчиняться ему. Респондентам характерна исполнительность при выполнении своих обязанностей. Возможно, имеет место отсутствие своего мнения, либо нежелание его выражать в силу собственной скромности и робости.

Высокая выраженность подчиняемого поведения обнаружена у 6 (13,33%) респондентов. Ещё в большей степени, чем для респондентов с низким и умеренным уровнем выраженности данного типа отношения к окружающим, для них характерна скромность, кротость, застенчивость. Вероятно, имеется склонность подчиняться более авторитетной и сильной личности без учёта ситуации. Характерна выраженная сдержанность эмоциональной экспрессии, респонденты данной группы склонны легко смущаться. Экстремальность данного типа отношения к другим выявлена у 2 (4,44%) респондентов. Имеет место крайняя выраженность подавления собственных желаний, склонность к самоунижению и самообвинению, а также ориентация на мнение и авторитет более сильной личности без учёта обстоятельств. Возможно, у отдельно взятых респондентов имеются трудности, связанные с отстаиванием собственных интересов, им собственно ставить себя на последнее место, быть пассивным. Респондентам с высокой и экстремальной выраженностью подчиняемого типа отношения к другим свойственна потребность искать обору в сильных личностях, а также уступать, зачастую, в ущерб собственным потребностям и интересам. В целом для выборки характерна низкая и умеренная выраженность данного типа отношения к другим, что свидетельствует о наличии у респондентов таких качеств, как скромность, умение сдерживать, при необходимости, собственные эмоциональные проявления. Тем не менее, большинство респондентов не склонно уступать и подчиняться в ущерб своим интересам и самоуважению.

По шкале «зависимый» низкие баллы у 22 (48,89%) респондентов. Для данной группы респондентов не характерно ярко выраженная конформность, мягкость, доверчивость, а также вежливость. У респондентов могут быть в большей степени выражены противоположные качества: настойчивость, упорство, критичность. Потребность получать помощь, советы, а также склонность восхищаться окружающими у респондентов данной группы проявляется слабо, возможно, у отдельно взятых респондентов, она отсутствует вовсе. Умеренная выраженность зависимого типа отношения к другим обнаружена у 15 (33,33%) респондентов, что свидетельствует о наличии у них в большей степени выраженных качеств: мягкости, уступчивости, послушности. Данная группа респондентов характеризуется стремлением признавать правоту окружающих, восхищаться ими.

Зависимый тип поведения и отношения к другим у 6 (13,33%) респондентов имеет высокую выраженность. Это характеризует респондентов данной группы как боязливых, послушных, в некоторых ситуациях склонных ощущать беспомощность. Респонденты склонны полагать, что другие в большинстве случаев правы, кроме того, у них отсутствует умение проявлять сопротивление. Экстремальная выраженность признака по описываемой шкале выявлена у 2 (4,44%) респондентов. Это свидетельствует о наличии у него резкой неуверенности в себе, возможно, присутствуют навязчивые страхи. Имеется зависимость от других и от их мнения, склонность испытывать тревогу и опасения по малозначимым поводам. Ярко выражен конформизм, податливость и склонность подстраиваться, возможно, в ущерб собственным интересам. Большинство респондентов выборки имеют низкие и умеренные оценки по шкале, что говорит о слабой выраженности зависимого типа отношения к другим, либо об его отсутствии, вовсе.

По шкале «дружелюбный» низкие оценки имеют 3 (6,67%) респондента. Обнаруживается слабая выраженность таких личностных качеств, как: склонность к сотрудничеству, стремление соответствовать целям группы, находить компромисс, и быть в согласии с другими. Респонденты этой группы не проявляют выраженного стремления быть в центре внимания и производить позитивное впечатление на всех. Выраженная общительность респондентам также не характерна, возможно, в большей степени проявляются противоположные качества, а именно: скрытность, замкнутость, необщительность. Умеренная выраженность доброжелательного отношения к другим выявлена у 20 (44,44%) респондентов, что характеризует их как стремящихся соответствовать мнению окружающих и целям группа, произвести хорошее впечатление. Они конформны, однако, в отличии от зависимого типа отношения к другим, подчиняются условностям и требованиям коллектива осознаю. В конфликтной ситуации респонденты склонны искать компромиссное решение, отзывчивы, проявляют теплоту и заботу в отношениях.

Высокую выраженность доброжелательного типа отношения имеют 19 (42,2%)респондентов. Для данной группы респондентов характерно стремление проявлять дружелюбие со всеми, привести на членов группы благоприятное впечатление, заслужить симпатию окружающих. Стремятся к удовлетворению потребностей группы. Экстремальная выраженность данного типа отношения к другим выявлена у 3 (6,67%) человек. Респондентам данной группы характерно ярко выраженное стремление произвести благоприятное впечатление на других, стремление «быть хорошим» для всех, часто, без учёта ситуации. Присутствует выраженная эмоциональная лабильность, возможно, имеет место истероидный тип характера. Респонденты с экстремальной выраженностью дружелюбного отношения к другим проявляют ярко выраженное стремление удовлетворить требования всех, сознательно конформны, ориентированы на достижение групповых целей. Для большинства респондентов выборки характерна умеренная и высокая выраженность дружелюбного отношения к другим. Это свидетельствует о том, что в целом для выборки не характерно выраженное стремление проявлять качества, характерные дружелюбному типу отношения к другим.

По шкале «альтруистический» у 5 (11,11%) респондентов выявлены низкие оценки. Респондентам данной группа характерна слабая выраженность альтруистических черт характера: деликатности, доброты, мягкости, заботливого отношения к другим. Возможно, у респондентов в большей степени выражены противоположные черты характера: прямолинейность, настойчивость, жёсткость. У 13 (28,89%) человек обнаружена умеренная выраженность признака по описываемой шкале. Для данной группы респондентов характерно наличие черт: мягкости, эмоционального отношения к другим, сострадания, отзывчивости, умения подбодрить и поддержать окружающих. Респонденты склонны проявлять теплоту и заботу о людях.

Высокие оценки по данной шкале обнаружены у большинства респондентов – 23 (51,11%) опрошенных. Респонденты характеризуются выраженным ответственным отношением к другим, в некоторых случаях, геперответственности отношением. В ситуации противоречия в большинстве случаев отдают приоритет потребностям и интересам других, часто жертвуя собственными интересами. Отзывчивы на призывы помощи, однако, помощь может быть навязчивой, могут быть излишне активны в соответствии и поддержке других. Экстремальная выраженность альтруистического отношения к другим выявлена у 4 (8,89%) респондентов, что говорит о крайней выраженности стремления к помощи другим, альтруизму. Они проявляют активность по отношению к другим, часто бывают навязчивы. Собственные интересы в большинстве случаев приносят жертву, респонденты склонны брать ответственность за других людей на себя. Однако, столь сильное проявление альтруистических качеств может быть «маской», которая скрывает личность противоположного пола.

Вывод:

В группе испытуемых курсантов преимущественными определились следующие типы отношения к людям: альтруистический на высоком уровне выраженности признака; и агрессивный, подчиняемый и эгоистичный на умеренном уровне выраженности признака.

* 1. Анализ и интерпретация результатов исследования способов реагирования в конфликте курсантов с разным отношением к людям

Для проверки гипотезы о существовании особенностей реагирования в конфликте у курсантов с разным отношением к людям был проведён корреляционный анализ с применением коэффициента корреляции Спирмена.

Полученные результаты представлены в таблице № 3

Таблица 3 – Статистически значимые взаимосвязи показателей способа поведения в конфликте и типов отношения к людям корреляции.

|  |  |
| --- | --- |
| Тип отношенияк людям | Способы реагирования в конфликте |
| Соперничество | Сотрудничество  | Компромисс |
| Эгоистичный | r=0,285, p=0,029  | - | - |
| Подозрительный | - | r=-0,341, p=0,011 | - |
| Альтруистический | - | - | r=0,348, p=0,010 |

Установлена положительная статистически значимая связь между показателями по шкале «Эгоистичный» и по шкале «Соперничество» (r=0,285 при p=0,29). Можно сделать вывод, что чем выше у респондентов чувство эгоистичного отношения к людям, тем более в конфликтной ситуации они больше используют тактику соперничества. Такие испытуемые перекладывают все трудности на окружающих, тем самым отдаляясь от проблем. Чаще всего проявляются такие черты характера как хвастливый, самодовольный, заносчивый.

Положительная статистически значимая связь была установлена между показателями шкал «Альтруистический» и «Компромисс» (r=0,348 при p=0,010). Следовательно, что, чем больше характеризует испытуемых стремление к состраданию, готовность помочь, даже принося при этом в жертву свои собственные интересы, принять на себя ответственность за других, а при необходимости подбодрить и успокоить, умение сострадать, тем больше у испытуемых способность к компромиссу.

Установлена отрицательная корреляционная связь между параметрами «Подозрительный» и «Сотрудничество» (r=-0,341 при p=0,011). Можно предположить что, чем выше «подозрительность» как личностная характеристика испытуемых, тем меньше их способность к сотрудничеству и умению устанавливать приоритетные отношения совместного решения вопросов. Респонденты с «подозрительным» отношением к людям ко всему относятся с опаской, недоверием, можно сказать, что у них шизоидный тип характера. Склоны разочаровываться в людях из-за подозрительности и боязни плохого отношения к себе, зачастую такие испытуемые скрытны и критичны ко всему окружающему миру.

Статистически значимых связей между альтруистическим типом отношений и способами поведения в конфликте сотрудничество, избегание, приспособление, соперничество не выявлено.

Также не выявлено статистически значимых связей между эгоистическим типом отношения к людям и способами поведения в конфликте сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление.

Не выявлено также статистически значимых связей между подозрительным типом отношения к людям и способами поведения в конфликте соперничество, компромисс, избегание, приспособление.

Проверка значимости связи между авторитарным, агрессивным, подчиняемым, зависимым и дружелюбным типами отношений к людям со способами поведения в конфликте: сотрудничество, компромисс, приспособление, избегание, соперничество с помощью корреляционного анализа с применением коэффициерта корреляции Спирмена статистически значимых связей не установила.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Результаты проведённого исследования можно представить в виде следующих положений.

1. Теоретический анализ показал, что, несмотря на выраженный интерес в военной психологии к вопросу о поведении в конфликте военнослужащих ( в том числе курсантов высших военных учебных заведений) и к проблемам межличностных отношений в среде военнослужащих, исследования о связи способов поведения в конфликте и типов отношения к людям у курсантов не освещался.
2. Выявлен доминирующий (наиболее часто встречаемый) способ поведения в конфликте испытуемых курсантов – компромисс При возникающих конфликтных ситуациях курсанты по преимуществу выбирают путь взаимных уступок, избегая тем самым обострения отношений.

 По частоте встречаемости ведущего способа поведения в конфликте в группе курсантов по убывающей способы распределились следующим образом: соперничество, приспособление, сотрудничество и избегание.

У некоторых испытуемых один, ведущий, способ поведения в конфликте не определился. Выбор способа для них определяется содержанием конфликта.

1. В группе испытуемых курсантов преимущественными определились следующие типы отношения к людям: альтруистический на высоком уровне выраженности признака; и агрессивный, подчиняемый и эгоистичный на умеренном уровне выраженности признака.
2. Установлены достоверно значимые связи между способами поведения в конфликте и типами отношения к людям у испытуемых курсантов.
	1. Тип отношения к людям «Эгоистичный» положительно коррелирует со способом поведения в конфликте «Соперничество»
	2. Тип отношения к людям «Альтруистический» также положительно коррелирует со способом поведения в конфликте «Компромисс».
	3. Тип отношения к людям «Подозрительный» отрицательно коррелирует со способом поведения в конфликте «Сотрудничество»
	4. Статистически значимых связей по остальным анализированным параметрам не выявлено.
3. Полученные результаты позволяют утверждать, что цель исследования и выдвинутая гипотеза нашли своё подтверждение. Действительно, имеются особенности реагирования в конфликте у курсантов с разным отношением к людям.

Результаты проведённого исследования имеют практическую значимость: могут быть использованы в психологическом сопровождении курсантов военных вузов в целях предупреждения и управления их поведением в возникающих конфликтных ситуациях.

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Алексеева А.И. Влияние самооценки на способ разрешения конфликтной ситуации: дис., канд. психол. наук. Л., 1983.
2. Аллахвердова О.В. Конфликтология. СПб., 1999.
3. Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений. М.: Аспект Пресс, 2002.
4. Анцупов А.Я. Конфликтология: междисциплинарный подход, обзор диссертационных исследований. М., 1997.
5. Анцупов А.Я. Социально-психологические основы предупреждения и разрешения межличностных конфликтов во взаимоотношениях офицеров. М.: ГАВС, 1992 .
6. Арзамаскин Ю.Н., Бублик Л.А. Морально-психологическое обеспечение в вооружённых силах России. М.: ВУ, 2002.
7. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание. М., 1986.
8. Бодалёв А.А. Психология общения. Избранные психологические труды. М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО "МОДЭК", 2002.
9. Бородкин Ф.М., Коряк П.М. Внимание: конфликт. Новосибирск, 1989.
10. Военная психология и педагогика. М.: Совершенство, 1998.
11. Военная психология и педагогика офицера Военно-морского флота. Калюжный А.С. Нижний Новгород, 2004.
12. Волков Б.С., Волкова Н.В. Конфликтология: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. М., 2006.
13. Ворожейкин И.Е., Кибанова А.Я., Захаров Д.К. Конфликтология. М., 2000.
14. Воспитательная работа в Вооруженых Силах Российской Федерации. Учебное пособие. Н.И. Резник. М., 2005.
15. Глуханюк Н.С. Тест-опросник самоотношения. Практикум по психодиагностике: учеб. пос. для студентов. Воронеж, 2005.
16. Горянина В.А. Психология общения. М.: Издательский центр "Академия", 2002.
17. Гришина Н.В. Обучение психологическому посредничеству в разрешении конфликтов. М.: 1992.
18. Гришина Н.В. Психология кофликта. СПб., 2000.
19. Громова О.Н. Конфликтология. Курс лекций. М.: Экмос, 2000.
20. «Группа риска»: диагностика тревожных и депрессивных состояний у военнослужащих. М.: Центр военно-социологических, психологических и правовых исследований ВС РФ, 1994.
21. Гуренкова Т.Н., Елисеева И.Н., Кузнецова Т.Ю. Психология экстремальных ситуаций. М.,2009.
22. Гусева А.С. Кофликт: Структурный анализ. М., 1997.
23. Добрович А.Б. Воспитателю о психологии и психогигиене общения. М., 1986
24. «Дедовщина»: сущность, формы проявления и профилактика. Под ред. В.Ф. Кулакова. М.: ГШ ВС РФ, 1995.
25. Деркач А.А. Рабочая книга практического психолога. М.,1996.
26. Дмитриев А.В. Конфликтология: учеб. пособие. М., 2002.
27. Калюжный А.С. Психология коллектива воинского подразделения. Нижний Новгород, 2004.
28. Кармин А.С. Конфликтология. Учебное пособие. М., 2003.
29. Корабельный устав Военно-Морского Флота СССР. М., Воениздат, 1959.
30. Леонов Н.И. Об устойчивости – изменчивости стиля поведения в кофнликте. Социальная психология – XXI век. Ярославль, 1999
31. Лавриненко В.Н. и др. Психология и этика делового общения. М.: ЮНИТИ - ДАНА, 2000.
32. Лазурский А.Ф. Классификация личностей. СПб, 1991.
33. Лисина М.И. Проблемы онтогенеза общения. М., 1986.
34. Лойт Х.Х., Рыбников В.Ю., Александров С.Г. Неуставные отношения: методика психологического анализа. Под ред. В.П. Сальникова. СПб., 1999.
35. Любимова Г.Ю. Психология конфликта. Учебно-методическое пособие. М.: Педагогическое общество России, 2004.
36. Маклакова А.Г. Психология и педагогика. Военная психология. СПб., 2005.
37. Мерлин В.С. Развитие личности в психологическом конфликте. Личность и общество. Пермь, 1990.
38. Методика и организация деятельности командиров воинских частей, их заместителей по воспитательной работе, войсковых (флотских) психологов, специалистов центров (пунктов) психологической помощи и реабилитации, командиров подразделений по изучению психологических особенностей пополнения. Методическое пособие. М.: Военное издательство, 2007.
39. Мокшанцев Р.И., Мокшанцева А.В. Социальная психология. М.: 2001.
40. Мясищев В.Н. Психология отношений. М. Воронеж: Изд-во МПО «МОДЭК», 1998.
41. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. СПб., 2004.
42. Некрасов В.И., Леонов Н.И. Управление конфликтами. Ижевск, 1993.
43. Немов Р.С. Психология. М.: Просвешение, 2000.
44. «Об утверждении руководства по профессиональному психологическому отбору в Вооружённых Силах Российской Федерации» Приказ Министра обороны Российской Федерации от 26 января 2000 г.
45. «Об организации воспитательной работы в Вооружённых Силах Российской Федерации». Приказ Министра обороны Российской Федерации от 11 марта 2004г.
46. Подоляк Я.В. Практические вопросы военной психологии. М.: Воениздат.
47. Психологические тесты. Под ред. А.А. Карелина. М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003.
48. Психология конфликта. Н.В. Гришина, СПб.: Питер, 2001.
49. Реан А.А., Коломинский Я.Л. Социальная педагогическая психология. СПб., 1999.
50. Рубинштейн С.А. Теоретические вопросы психологии и проблема личности. М.: Изд-во МГУ, 1982.
51. Рувинский Л.И. Самовоспитание личности. М., 1984.
52. Система морально-психологического обеспечения в Вооруженных Силах Российской Федерации. Под ред. Н.И. Резника. М., 2005.
53. Скотт Дж. Конфликты. Пути их преодоления. Киев, 1991.
54. Скотт Дж. Способы разрешения конфликтов. Киев, 1991.
55. Современная конфликтология в контексте культуры мира. М., 2001.
56. Сперанский В.И. Управление и самоменеджмент в конфликтных ситуациях. М., 2001.
57. Справочник офицера-воспитателя. М.: «За права военнослужащих», 2003.
58. Теория и практика воспитания военнослужащих. Н.И. Резник. М., 2005.
59. Теория и практика морально-психологического обеспечения видов Вооруженных Сил Российской Федерации. Под ред. канд. воен. наук. Ю.В. Мишина. М., 1999.
60. Уткин Э.А. Кофликтология. Теория и практика. М., 2000.
61. Хорни К. Ваши внутренние конфликты. СПб., 1997.
62. Черняк Т.В. Конфликтология: Хрестоматия. Новосибирск, 2000.