

Інститут психології АНН України

На правах рукопису

ОБУРКОВ Сергій Владиславович

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ КОНФЛІКТНОСТІ ТА ВЗАЄМОДІЇ  
КУРСАНТІВ ВІЙСЬКОВОГО НАБЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Спеціальність 19.00.07 - педагогічна та  
вікова психологія

Автореферат  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидат психологічних наук

AB 27.260

Робота виконана у Київському військовому інституті управління та зв'язку

Наукові керівники - заслужений діяч науки і техніки,  
доктор психологічних наук,  
професор **Г. В. ЛОЖКИН**;  
кандидат педагогічних наук,  
професор **О. І. КИРИЧУК**

Офіційні опоненти - доктор психологічних наук  
**М. І. БОРИШЕВСЬКИЙ**,  
кандидат філософських наук  
доцент **С. В. ПУСЬКО**

Провідна організація - Київський військовий інститут  
Сухопутних військ

Захист відбудеться "24" травня 1993 р. о 11 год.  
на засіданні спеціалізованої ради К 113.04.01 в Інституті  
психології АПН України за адресою: 252033, м. Київ,  
вул. Паньківська, 2.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Інституту  
психології АПН України.

Автореферат розісланий "21" квітня 1993 р.

Науковий секретар  
спеціалізованої ради  
наук психол. наук

**М. Т. АЛЕКСАНДРА**

ЛНБ України ім. В. Стефаника



00803030 (E)

ЛБ ім. В. Стефаника  
АН України

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність дослідження. Зміни, що відбуваються в суспільстві, певним чином позначаються на розбудові Збройних Сил. По суті йде становлення нових Збройних Сил незалежної України, основними завданнями яких є формування особистості захисника держави, військових підрозділів і турбота про морально-психологічний клімат у них. Проте, як відомо, колектив не виникає відразу. Він формується поступово і набуває з часом тільки йому властиві особистості й ознаки, тому що в спільній діяльності беруть участь люди, різні за своїми поглядами і переконаннями, військово-професійній підготовці, життєвим досвідом, індивідуально-психологічними рисами, ставленням до себе і оточуючих. В конкретних групах людина засвоює відповідні цінності, включається в систему конкретних соціальних зв'язків, а також реалізує свої суттєві можливості. Намагання особистості посісти певне місце в групі завжди пов'язано з подоланням протиріч, які, як правило, знаходять вибиток у міжособових конфліктах.

Вивчення поведінки в ситуаціях соціального зіткнення, закономірностей виникнення й розв'язання міжособових конфліктів, які є відтворенням у взаємодіях людей об'єктивних суперечливих тенденцій, що породжуються зміною соціальних умов, діяльність відновідає запитам практики. Бміння відстоювати свої погляди може багуватися на індивідуальному досвіді розв'язання міжособових конфліктів найрізноманітнішого змісту. У цьому зв'язку актуальне дослідження конфліктності у взаємодії курсантів військового навчального закладу.

Зіткнення думок, інтересів, життєвих позицій є найбільш поширеним явищем у спілкуванні і взаємодії курсантів у період навчання. Стан деструкції міжособових стосунків - міжособовий конфлікт, який виникає на основі такого зіткнення, характеризується специфічними особливостями виникнення, перебігу та розв'язання. Міжособовий конфлікт залежить, з одного боку, від самооцінки учасників, а з іншого, - від контексту взаємодії.

Проблеми виникнення, перебігу та вирішення міжособових конфліктів останнім часом викликають значний інтерес дослідників (Л. І. Анцифорова, Ф. М. Бородкін, Л. П. Гримак, Н. В. Гришина, О. І. Донцов, О. О. Кронік, Г. В. Ложкін, М. М. Обзов, Т. О. Полозова та

ін.). Проте, незважаючи на численні публікації, проблема міжособових конфліктів у період навчання курсантів у вищому військовому навчальному закладі не була предметом спеціального психологічного дослідження, що, на наш погляд, визначає актуальність теми дисертації.

Актуальність і недостатня емпірична розробленість даної проблеми обумовили вибір теми.

Об'єкт дослідження - процес конфліктності у соціальній взаємодії.

Предметом дослідження - особливості взаємозв'язку міжособового конфлікту і самооцінки курсантів учбової групи.

Мета роботи - експериментальне вивчення конфліктності взаємодії курсантів у період навчання у вищому військовому навчальному закладі, розробка й апробація психологічних засобів їх профілактики та подолання.

В основу досліджень було покладено гіпотезу: міжособовий конфлікт курсантів у групі є динамічним явищем, перебіг якого залежить від самооцінки конфліктуючих суб'єктів; конфліктна взаємодія має свою специфіку на різних ступенях навчання.

Для досягнення мети дослідження і перевірки висунутої гіпотези було поставлено такі завдання:

- розкрити в процесі взаємодії курсантів суперечності, що внаходять своє відтворення у міжособових конфліктах;
- розробити й спробувати методики, які спрямовані на виявлення специфіки конфліктів у курсантських групах;
- проаналізувати прояви конфліктної поведінки курсантів у групі, виявити особливості виникнення, перебігу, розв'язання та корекції міжособових конфліктів залежно від самооцінки особи.

Методологічну і теоретичну основу дослідження склали положення про особистісті як активний суб'єкт діяльності і міжособові стосунки в групах (Б. Г. Ананьєв, К. О. Абульханова-Славська, О. І. Донцов, О. В. Киричук, Я. Л. Коломинський, М. М. Обовов, О. В. Петрівський, С. Л. Рубінштейн та ін.); про сутність психологічних механізмів і умов формування самосвідомості і самооцінки особи (М. І. Бориневські, О. О. Будасі, О. В. Захарова, Р. В. Столін, І. І. Чеснокова та ін.).

У ході дослідження застосовувався комплекс доповнюючих один одного методів і методичних прийомів - метод парних порівнянь,

опитування з метою визначення частоти вступу в конфлікт, та феномену лідерства в групі; соціометрія - методика "Засоби розв'язання конфлікту", методика вивчення стратегії поведінки у час конфлікту; модифікована методика С. О. Будасі, опитування на тему "Моя група", спостереження, бесіди, психологічний аналіз документів.

Надійність та достовірність отриманих даних забезпечувались якісним й кількісним аналізом використанням методів математичної статистики, кореляційного та кластерного аналізу.

Наукова новизна полягає в тому, що зроблено спробу розкрити специфіку міжособових конфліктів у період навчання курсантів вищого військового закладу; визначено фактори, які розкривають зв'язок самооцінки і конфліктності у взаємодії в групі; виявлено особливості конфліктної поведінки курсантів в залежності від ступеню навчання; показано шляхи психологічної корекції міжособових конфліктів у курсантських групах.

Теоретичне значення проведеного дослідження полягає у розширенні уявлень про виникнення, перебіг та розв'язання конфліктів у міжособовій взаємодії у військовій навчальній групі; одержані у роботі дані поглиблюють знання про нормативну регуляцію взаємодії в групі ровесників, та саморегуляцію соціальної поведінки.

Практичне значення дослідження вирачається його спрямованістю на розробку диференційованого підходу до вивчення особистості курсанта і полягає у розкритті ролі міжособових конфліктів у формуванні індивідуальних і групових цінносних уявлень про засоби ствердження курсантами власного "я". Одержані результати послужили основою методичних рекомендацій щодо формування військових колективів; розроблено стандартизовану методичку вивчення й корекції особистості; результати дослідження використовуються при проведенні учбових занять з курсантами з дисципліни "Військова психологія і педагогіка".

На захист виносяться такі положення.

1. У міжособові конфлікти на початку навчання вступають практично всі члени групи, причому не існує прямого й однозначного зв'язку між показниками особистості конфліктності індивіда та його участю у міжособових конфліктах.

2. Міжособові конфлікти є динамічним явищем, яке багато в чому залежить від адекватності самооцінок членів групи.

3. Вибір стратегії поведінки у конфлікті визначається особливостями особистості курсанта, пов'язаних зі стійким домінуванням суспільно-значимих або індивідуально-програмачних мотивів.

Апробація роботи. Результатом дослідження та основні положення дисертації були повідомлені автором на VI науково-методичній конференції Дніпропетровського ВЗРКУ (травень 1988р., Дніпропетровськ), Всесоюзному семінарі "Основні функції та методичне забезпечення роботи служб соціального розвитку на підприємстві" (травень 1989р., Київ), Всесоюзній конференції "Інженерна психологія в автоматизованих системах" (вересень 1988р., Київ), Всесоюзній конференції "Психологічні проблеми перебудови" (травень 1989р., Київ), республіканському семінарі "Профілактика конфліктів у первинних трудових колективах" (квітень 1990р., Київ), IV Всеармійській конференції викладачів військової психології (травень 1990р., Москва), республіканській конференції "Психологія кадрової роботи: підбір та розстановка" (грудень 1990р., Київ), V Всеармійській конференції викладачів військової психології (березень 1991р., Київ); матеріали дослідження обговорювалися на засіданнях кафедри історії та військової психології КВІРТУ ШОУ, відділу психології виховання Інституту психології АПН України.

Публікації. Основний зміст дисертації відображено у семи публікаціях.

Структура та об'єм роботи. Дисертація складається зі вступу, двох глав, закінчення, бібліографії та додатків. Текст роботи викладений на {6} сторінках машинописного тексту, містить {9} таблиць та графіків.

### ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У вступі обґрунтовано актуальність вивчення міжособових конфліктів у період навчання курсантів у військовому навчальному закладі; визначено мету, та об'єкт дослідження; сформульовано гіпотезу, завдання, предмет; розглянуто основні положення, що виносяться на захист; приведено відомості про апробацію роботи, а також подано структуру дисертації.

У першій главі "Теоретичні й методичні передумови дослідження" на основі аналізу літератури розкрито основні підходи до вивчення міжособових конфліктів, зокрема, конфліктності у взаємодії

в період утвердження особистості у новій соціальній групі. Розкрито методичне забезпечення роботи.

Як показує вивчення спеціальної психологічної літератури, проблема конфліктів останнім часом викликає значний інтерес у дослідників. У численних наукових працях вітчизняних і зарубіжних психологів (В. С. Агеєв, Л. Ш. Анцифірова, Ф. М. Воробкін, Л. П. Гр'мак, Н. В. Гришина, О. Ш. Донцов, В. Г. Зважкін, О. Г. Ковальов, О. О. Кронік, Г. В. Ложкін, Я. О. Луп'ян, М. М. Обовов, В. Д. Парагін, Я. В. Подоляк, О. І. Причожін, Д. Скотт, Л. Ковед, М. Дойч, К. Фінк, К. Халл та ін.) аналізуються різні підходи до вивчення конфліктів і конфліктних ситуацій, етапи й фактори їх розвитку, засоби подолання, понятійний апарат та ін.

Конфлікт можна розуміти: як один із засобів самоствердження та подолання негативних тенденцій особисто у взаємодії; як процес незнайденого виходу з ситуації і розвиток дій на шляху пошука засобів стабілізації відносин; як один із засобів регулювання міжособових відносин.

Розумінню природи конфліктів сприяє їх класифікація. В психології існує кілька підходів до цієї проблеми. Конфлікти поділяються: за критерієм типу суперечностей (Г. Л. Смирнов); з погляду цілей, які відстоюють конфліктуючі сторони (особисті, групові, суспільні) (О. Г. Ковальов); за формою прояву, обсягом, довжиною і змістом (Г. В. Ложкін); за джерелами, змістом, значенням, типом розв'язання, формою вияву, соціально-психологічним ефектом та результатами (О. О. Єршов) і т. д.

Критерії типологізації конфліктів у зарубіжній соціальній психології також надзвичайно різноманітні й численні. Підставами для класифікації, як правило, виступають джерела конфлікту, його зміст, значення конфліктних факторів, структурно-динамічні та інші характеристики (М. Дойч, Л. Ковер, Г. Снайдер, Ф. Шерфе, К. Левін, К. Халл, Н. Міллер та ін.).

Аналіз літератури показав, що незважаючи на різноманітність вихідних принципів вивчення міжособового конфлікту, уявлення про суть самого феномену та природу обумовлюючих його факторів, що базуються на отриманих емпіричних даних, ще не дають підстави для спільності поглядів на вироблення єдиної точки зору.

Рівень конфліктності особистості багато в чому визначається її самосціпкою, значення якої можна розглядати принаймні у трьох

рівних аспектах.

По-перше, самооцінка є деяким відносно стійким уявленням, що склалося у людини про себе саму, тобто продукт багаторазового та різноманітного самооцінювання. По-друге, самооцінка - це процес самооцінювання, в якому народжується, перевіряється, співвідноситься уявлення особи про себе. По-третє, самооцінка розглядається як важливіше утворення особистості, що бере безпосередню участь у регуляції поведінки.

Виконуючи регулятивні функції, самооцінка виступає необхідною внутрішньою умовою організації суб'єктом своєї поведінки, діяльності, відносин. За характером спрямованості на кінцевий результат регулятивні функції самооцінки поділяються на оцінювальні, контрольні, стимулюючі, блокуючі, захисні. Функції самооцінки не обмежуються вирішенням завдань адаптації, суб'єкта до оточуючого світу: вона є важливішим фактором мобілізації людської сили у період самоствердження. Як механізм саморегуляції самооцінка задіяна в усіх сферах життєдіяльності людини, у пізнанні і особливо у поведінці та спілкуванні. Вона опосередковує інтерпретацію власного досвіду і зовнішніх впливів, сприйняття самого себе і оточуючого середовища, визначення власного розвитку і ставлення до оточуючих.

Розвиток самосвідомості і пов'язане в цим намагання особистості зайняти відповідне новому уявленню про себе і свої зрослі можливості становище в оточуючому світі робить велими суперечним процес становлення курсантів у вищому військовому навчальному закладі. Протириччя процесу самоствердження знаходять відображення у міжособових конфліктах, які можна визначити як конфлікти становлення особистості. У конфліктній взаємодії розкриваються насамперед оцінка індивідуального досвіду курсанта - емоційного, інтелектуального, морального. У конфліктах проходять "апробацію" погляди й цінності особистості, встановлюються норми поведінки і взаємов'язків, вироблюється й коректується життєва позиція.

Розглядаючи курсантські міжособові конфлікти погляду змісту і характеру стосунків конфліктуючих сторін, можна запропонувати типологію, яка адекватно відтворює їх специфіку. Враховуючи, що змістовний аспект фіксує наявність чи відсутність предмету незгоди, а аспект характеру - збереження або деструкцію міжособових відносин, можна виділити чотири типи міжособових конфліктів:

1 - конфлікт думок; 2 - конфлікт інтересів; 3 - конфлікт цінностей; 4 - конфлікт зовнішньої поведінки.

Як звичайне явище у середовищі однокурсників конфлікти виникають між курсантами, яких об'єднують різні міжособові стосунки - від дружніх до ворожих. Реальна і сприймана схожість цінностей орієнтацій призводить, як правило, до взаємної симпатії, а виникнення конфліктів обумовлено несхожістю оцінок і думок (тип 1). Якщо цінності викликають суперечності, то між курсантами встановлюються негативні стосунки. Конфлікти, які виникають на основі оцінки цінностей, приводять до серйозних порушень міжособових стосунків (тип 3). Конфлікт інтересів (тип 2) посідає проміжне становище між конфліктом думок і конфліктом цінностей. Якщо він відбувається на основі схожих цінностей орієнтацій, то за ним стоїть розбіжність думок, що зачіпає інтереси учасників конфлікту. У випадку розбіжності у цінностях ураження інтересів конфліктуючих курсантів "компенсується" значенням предмета конфлікту для обох сторін, що створює передумови для врегулювання суперечностей. Конфлікт зовнішньої поведінки (тип 4) стосується певного ритуалу взаємодії в використанні засобів невербального спілкування.

Змістовні й процесуальні характеристики міжособових конфліктів залежать, з одного боку, від індивідуальних особливостей; з іншого, - від контексту взаємодії, тобто особливості групи, головним чином, групових норм і цінностей, які регламентують поведінку її членів, задають орієнтири й обмеження для самоствердження особи у групі.

Для вивчення специфіки міжособових стосунків і розв'язання міжособових конфліктів у групі були розроблені й апробовані спеціальні методики, за допомогою яких можна фіксувати різний ступінь деструкції міжособових стосунків у конфліктуючих парах в залежності від засобів взаємодії у конфліктній ситуації і розв'язання виникаючих суперечностей, а також визначити стратегію поведінки у процесі конфлікту членів групи, що входять у конфліктні пари.

Незважаючи на численні публікації, розв'язання проблеми міжособового конфлікту в період самоствердження курсантів у військовому начальному закладі характеризується фрагментарністю і відсутністю експериментальних розробок. Протиріччя процесу самоствердження знаходять відображення у міжособових конфліктах,

які можна визначити як конфлікти самоствердження особи.

У другій главі "Особливості прояву міжособових конфліктів у період навчання курсантів у вищому військовому навчальному закладі" подано аналіз конфліктності в групах початкового періоду навчання виявлено взаємозв'язок самооцінки й конфліктності в групі та їх динаміку, визначено вплив стратегії поведінки курсанта в конфліктній ситуації на його самоствердження в групі, запропоновано засоби корекції міжособових конфліктів.

Одержані результати свідчать про те, що практично кожний курсант, незалежно від його положення в статусній та лідерській ієрархії, вступає у міжособовий конфлікт. Щодо схильності індивідів до конфліктної поведінки були одержані результати, які показують, що висока конфліктність тісно зв'язана зі vstupом людини в рівні конфліктні ситуації. Проте низька особистісна конфліктність не гарантує від участі в міжособовому конфлікті (різниця кількості груп високо- й низькоконфліктних індивідів серед членів конфліктних пар не значуща). Ці результати дозволяють зробити висновок про те, що немає прямого й однозначного зв'язку між показниками конфліктності індивіда та його участю у міжособовому конфлікті.

Розподіл членів конфліктних пар на чотири групи в залежності від особливостей стратегій поведінки у конфлікті (I - опосередковане самоствердження в результаті захисту групових цілей та цінностей; II - захист власних інтересів та інтересів інших; III - нестійка суперечлива поведінка, просоціальні та асоціальні дії в ситуаціях зіткнення думок, інтересів, оцінок цінностей; IV - стійка перевага деструкції іншого в меті власного самоствердження) дозволяє говорити про відсутність взаємозв'язку між вибором певної стратегії поведінки в конфлікті і фактом вступу у конфлікт.

Проаналізовано дані про співвідношення показників конфліктності, статусу та лідерства. Для попарного зіставлення указаних показників було знайдено коефіцієнт кореляції "r", значення якого перевірялося за t-критерієм Ст'юдента. Зафіксований позитивний зв'язок між показниками статусу та лідерства; коефіцієнти кореляції, обчислені для показників конфліктності та лідерства, близькі до нуля в усіх досліджуваних групах; зворотна залежність спостерігалася між показниками статусу й конфліктності. Така залежність між показниками статусу й конфліктності і відсутність взаємозв'яз-

ку показників лідерства й конфліктності, на перший погляд, суперечить висунутому припущенню про поширеність конфліктної форми поведінки серед лідерів. Проте, як свідчить аналіз одержання даних, для високо-статусних членів конфліктних пар, а також емоціональних та інтелектуальних лідерів, найбільш властиві середні показники конфліктності. Загальна кількість високооцінюваних членів конфліктних пар з високими й середніми показниками конфліктності у чотири рази перебільшувала тих, хто рідко або практично ніколи не вступає в конфлікти; ці співвідношення для емоційних лідерів становлять 3,67:1, а для інтелектуальних - 6,63:1. Наведені результати дозволяють зробити припущення про існування деякого "оптимуму конфліктності", потрібного для того, щоб адекватно заявити про свою позицію і відстоювати її в різних ситуаціях.

Змістовний аналіз конфліктності всіх курсантів, що були віднесені до конфліктуючих пар, проводився на основі зіставлення показників конфліктності, статусу й особливостей конфліктної поведінки. Результати показали, що високий ступінь конфліктності пов'язаний переважно із IV стратегією поведінки (55,3% від загальної кількості висококонфліктних досліджуваних). Низькі показники конфліктності переважають у осіб, що обирають I та II стратегії поведінки (86,6% усіх низькоконфліктних досліджуваних). Рівниця у розподілі високо- та низькоконфліктних членів конфліктних пар за групами, які характеризуються I, II, III, IV стратегіями поведінки, значуща на рівні 0,001. Середні значення конфліктності щодо цього не показові.

Взаємозв'язок статусу і вибору стратегії поведінки у конфлікті такий: випробовувані, що входять до групи середньостатусних, характеризуються усіма чотирма стратегіями поведінки; групу високо-статусних складають у більшості курсанти, які вибирають I та II стратегії, а низько-статусних - IV стратегію. Ці дані свідчать, що зі статусом людини у групі позитивно пов'язана конфліктність "високого" порядку, яка допускає ствердження у конфлікті соціально-значимих цінностей. Аналогічні висновки зроблено щодо показників емоційного лідерства. Як свідчать результати дослідження, вплив особливостей самоствердження через конфлікт на можливість курсанта посісти позицію інтелектуального лідерства незначний, оскільки структура цього типу лідерства визначається

досягненнями курсантів у сфері учбової діяльності на основі чітких та об'єктивних критеріїв.

При розгляді питань про ставлення досліджуваних курсантів до факту уникання конфлікту і ставлення групи (схвалення чи осуду) до цього були одержані такі результати: 46,8% - засуджують; 19,2% не дали однозначної відповіді, намагаючись проаналізувати ситуацію. Відповіді, в яких було намагання викласти думку групи, розподілилися в такий спосіб: 67,7% курсантів вважають, що в групі не схвалюють уникнення конфлікту; 21,0% гадають, що думки в групі будуть різні - одні засудять таку поведінку, інші - ні; 11,3% приписують групі схвальне ставлення до такої поведінки. До того ж, у курсантів, які демонструють негативне ставлення до однокурсників що ухиляються від вступу у конфлікт, не викликає сумніву те, що у групі також засудять їх поведінку, більшість "аналізуючих" респондентів вважає, що в групі існують різні точки зору з цього приводу. Розходження власної і групової оцінки фіксують в основному ті курсанти, які схвалюють факт уникання конфлікту. Приписування групі більшістю відповідаючих негативної оцінки поведінки, пов'язаної із униканням конфлікту, розглядалося як підтвердження положення про те, що у конфлікт на початку навчання вступають практично всі члени групи.

Аналіз результатів дослідження і спостереження за поведінкою курсантів показав, що при оцінюванні власної особистості індивід швидше реагує на розбіжність між еталоном і своєю реальною поведінкою. При оцінюванні інших картина децю відрізняється: в цьому випадку він швидше реагує на те, що ближче до еталону. Таким чином, навіть оцінюючи себе надто високо, дана особа скоріше помістить свою розбіжність з еталоном. Оцінюючи низько інших, вона, навпаки, швидше помістить їх наближення до еталону. Виходячи з цього можна було б запропонувати деякий "механізм" динамічної рівноваги, який у випадку нахину курсанта до високої самооцінки не дозволить надто наблизитися до свого еталону і примусить звернути увагу на власні недоліки. У разі заниженої оцінки інших цей "механізм" не дозволяє акцентувати увагу тільки на моментах розбіжності з еталоном і вказує на позитивні якості оточуючих. Запропонований "механізм" стабілізує таким чином стосунки між особою і групою, створюючи деякі передумови для реалізації потреби в спілкуванні, взаємодії з даною особою, впливає на

формування міжособових стосунків, у тому числі і на конфліктоутворення в групі.

Як основний метод статистичної обробки емпіричного матеріалу було використано кореляційний аналіз самооцінки і конфліктності в групі, який дозволив визначити ступінь значення зв'язку, встановити міру й спрямованість впливу однієї з ознак (X) на результуючу ознаку (Y) при фіксованому значенні окремих змінних, виявити ступінь і спрямованість зв'язку результуючої ознаки (Y) із сукупністю змінних і т. д.

Для подальшого аналізу було обрано дві групи. Перша - група А з низьким рівнем конфліктності і високою самооцінкою ( $K = 0,50$  і  $C = 0,51$ ). Друга - група Б з високим рівнем конфліктності і низькою самооцінкою ( $K = 0,72$ ;  $C = 0,15$ ). Аналіз результатів показав, що існує залежність між самооцінкою та індивідуальними соціометричними індексами. Причому, тільки оцінка особою оточуючих і реальна оцінка особи групою корелює як у групі А, так і у групі Б, а самооцінка і оцінка, що очікувалася, корелює тільки в групі А. Можна припустити, що на рівень конфліктності в групі Б великий вплив справляє оцінка оточуючих і реальна оцінка, які залежать від зовнішніх факторів і є зовнішніми індивідуальними показниками, тобто спрямовані на групу, ніж самооцінка й очікувана оцінка, які є внутрішніми індивідуальними показниками. На рівень конфліктності в групі А впливають всі складові елементи самооцінки (самооцінка, очікувана оцінка, оцінка оточуючих і реальна оцінка).

Міжособові стосунки - це не застигли, а динамічні утворювання, рівень яких багато в чому залежить від адекватності самооцінок членів групи. У ході дослідження було виявлено таку динаміку самооцінок та рівня конфліктності у групі.

На першому курсі, особливо до першої екзаменаційної сесії, самооцінка й очікувана оцінка дуже високі і становлять відповідно 0,65 і 0,68. В той же час оцінки дуже низькі - 0,20 і 0,17. Рівень конфліктності невисокий - 0,55. В цей період починає формуватися структура курсантського колективу, як формальна, так і неформальна. Проте рольові позиції курсантів першого курсу, деякою мірою випадкові і інітуативні. На рівень конфліктності в групі у цей період великий вплив справляють зовнішні умови, викликані специфікою учбово-виховного процесу в військовому училищі.

Аналіз показників самооцінок курсантів і конфліктності в групі свідчить, що з першого по другий курс відбуваються найбільш різкі зміни: самооцінка особи знижується з 0,65 до 0,38; очікувана оцінка - з 0,68 до 0,25; оцінка особою оточуючих - з 0,2 до 0,12; реальна оцінка - з 0,17 до 0,15. Це найнижчі показники за весь період навчання. Конфліктність в групі досягає максимального рівня - 0,71. Переоцінка цінностей, що відбувається у цей період, призводить до значних змін як у формальних, так і неформальних рольових структурах (на другий рік навчання припадає до 60% всіх переміщень курсантів на посади командирів відділень, груп та ін.), а вкрай неадекватна самооцінка, природно, викликає певну напругу в міжособових стосунках і конфлікти в групі.

Починаючи з третього курсу, відбувається підвищення самооцінок: самооцінка особи виростає з 0,38 до 0,43; очікувана оцінка - з 0,25 до 0,33; оцінка особою оточуючих - з 0,12 до 0,17; реальна оцінка - з 0,15 до 0,23. Підвищення самооцінки та наслідки цього призводять до стабілізації міжособових стосунків у групі. Рівень конфліктності знижується з 0,71 до 0,64. У цей період починає проглядатися певна стабілізація рольових позицій та міжособових стосунків, викликана адаптацією курсантів у соціально-психологічній сфері, службовій та учбовій діяльності.

На четвертому курсі відбувається подальше підвищення самооцінки: самооцінка особи зростає від 0,43 до 0,45; очікувана оцінка - від 0,33 до 0,39; оцінка оточуючих - від 0,17 до 0,21; реальна оцінка - від 0,23 до 0,27. Рівень конфліктності знижується з 0,64 до 0,63. У цей період практично настає стабілізація курсантського колективу, рівень домагання тієї чи іншої рольової позиції незначний.

Найбільш наближена до адекватної самооцінка на п'ятому курсі: самооцінка особи становить 0,52; очікувана оцінка - 0,48; оцінка оточуючих - 0,26; реальна оцінка - 0,23. У цей період спостерігається найнижчий рівень конфліктності у групі за весь період навчання (0,53) і практична повна стабілізація рольових структур колективу. Престижно-особисті мотиви, що були головними з першого по четвертий курс, поступаються місцем перспективним.

Для визначення стратегії поведінки усі конфліктні пари були поділені на три групи за ступенем схожості поведінки конфліктуючих сторін. Першу групу утворили пари, члени яких характеризу-

ються аналогічною стратегією поведінки в конфлікті; до другої увійшли пари, учасники яких мають максимальні розбіжності у виборі стратегії поведінки; решта пар була об'єднана у третю групу. Таке групування проводилося на основі припущення про те, що вибір стратегії поведінки в конфлікті пояснюється найбільш загальними цінносними орієнтаціями курсанта, що пов'язані з його ставленням до себе і оточуючих. Схожість стратегій поведінки конфліктуючих сторін у процесі розв'язання спірних проблем служить показником несуперечності поділяємих ними цінностей. В середині окремої групи конфліктні пари були розподілені за характерними для кожної з них засобом вирішення міжособових суперечностей - конструктивним, деструктивним, перехідним. Відмінність у засобах розв'язання конфлікту залежно від ступеня схожості стратегій поведінки конфліктуючих сторін значима на рівні 0,001. Це свідчить про те, що розв'язання конфлікту думок відбувається, як правило, конструктивним шляхом, а розв'язання конфлікту цінностей - деструктивним. Одержані результати підтверджують дані про засоби урегулювання конфлікту та соціометричні вибори в парам: за умов нейтральних стосунків, розв'язання міжособового конфлікту може відбуватися будь-яким засобом - конструктивним, деструктивним, перехідним. Позитивні стосунки опонентів у конфлікті (взаємні або односторонні відторження) - із деструктивним засобом вирішення виникаючих міжособових суперечностей (відзначені розбіжності значущі на рівні 0,001). Крім того, одержані дані про те, що в конфліктних парах стосунки курсантів, які віддають перевагу аналогічним стратегіям конфліктної поведінки, в цілому позитивні. Негативні стосунки частіше зустрічаються в парах, які характеризуються найменшою схожістю стратегій поведінки, що їх обирають протиставлені сторони.

Нейтральні стосунки можливі при будь-якому співвідношенні стратегій поведінки членів конфліктних пар.

Перевага певної стратегії поведінки в конфлікті служить показником наявності у курсанта стійкої моральної позиції у ставленні до оточуючих людей.

У значної частини курсантів зміна самооцінки відбувається під впливом оціночної діяльності викладачів (78%), начальників курсів (61%), колективу і товаришів (78%). Невідповідність самооцінок курсантів зовнішнім оцінкам в 1,8-2,5 рази частіше спосте-

рігається у курсантів з неадекватною самооцінкою, чие самоствердження в колективі не було успішним. Формування адекватної самооцінки особи значною мірою пов'язано із задоволенням потреби, в оцінці своєї діяльності, поведінки, особистих якостей з боку соціального середовища, ніж незадоволенням наведеної потреби.

На формування адекватної самооцінки значний вплив справляє те, як система міжособових цінностей співвідноситься з системою групових. При адекватних домаганнях конфлікти звичайно не виходять за межі внутріособистісних, тоді як при завищених або занижених домаганнях вони розвиваються й переходять у міжособові конфлікти. Таким чином, для забезпечення адекватності самооцінки курсантів важливо досягти адекватності їх домагання посісти певне місце у ролі системі взаємин у колективі, що відповідає їх власним можливостям. Крім того, результати дослідження показали, що на формування адекватної самооцінки курсантів впливають особливості конкретного соціального середовища, його ставлення до того чи іншого курсанта, стиль керівництва курсантським колективом, власний приклад, авторитет офіцерського складу військового навчального закладу та ін.

У заключенні підбито підсумки проведеного дослідження, розглядаються можливості застосування одержаних результатів.

Накреслено перспективи подальшої розробки проблеми. Одержані в ході теоретичного аналізу і в результаті експериментального дослідження дані дозволяють вважати, що основні положення гіпотези підтверджені.

Узагальнені результати дослідницької роботи дозволили сформулювати такі висновки:

1. Конфліктна взаємодія - це насамперед індивідуальний досвід курсанта - емоційний, інтелектуальний, моральний. У конфліктах проходять "апробацію" погляди й цінності особи, встановлюються норми поведінки та взаємин, вироблюється й коректується життєва позиція.

2. У міжособові конфлікти на початку навчання залучаються практично всі члени групи, незалежно від індивідуальних нахилів до конфліктної поведінки, становища в статусній та лідерській ієрархії групи. Ймовірність вступу в конфлікт не залежить від передбачених суб'єктів стратегій поведінки в конфліктній ситуації, проте, саме ця змінна, будучи певним чином пов'язана із конфлік-

ністю індивіда, його популярністю й впливом у групі, визначає змістовні характеристики та характерні риси лідерської конфліктності. Лідери групи, вступаючи у міжособові конфлікти, керуються намаганням розв'язати наявні суперечності на користь групи та її членів, ствердити через конфлікт соціально-значимі цінності, відстояти спільні інтереси, здійснити "арбітраж".

3. Становище особи в системі міжособових стосунків, її спрямованість, конфліктність у групі багато в чому визначається самооцінкою членів групи. Причому, чим адекватніше самооцінка, тим нижче ймовірність конфлікту між членами групи. Індивід орієнтується у своїй поведінці на сформований під впливом попередніх соціальних контактів еталон індивідуальної поведінки. Він не є жорстко закріпленим і незмінним. Під впливом групи, соціального середовища він піддається змінам і сам стає регулятором міжособових конфліктів.

4. Стратегія поведінки індивіда в конфлікті, визначається його особливостями, пов'язаними зі стійким домінуванням суспільно-значимих або індивідуально-програмаційних мотивів, котрі реалізуються у відповідних засобах самоствердження в ситуації міжособового конфлікту. Засвоєння курсантами соціально прийнятих засобів самоствердження на основі узагальнення індивідуального досвіду розв'язання міжособових конфліктів найрізноманітнішого змісту, є одним із важливих критеріїв успішності процесу соціалізації особи в учбовій групі.

5. Одним з основних засобів корекції міжособових конфліктів є формування адекватної самооцінки. Успіх взаємодії в групі значною мірою залежить від відповідності (ніж невідповідності) самооцінок оцінкам з боку викладачів, начальників, колективу в цілому. На самооцінку курсантів впливає домагання особи, і адекватність можливостям індивіда і вимогам діяльності групи, конкретно-му соціальному середовищу.

Проведені дослідження не вичерпують увесь спектр проблем самоствердження у конфліктній взаємодії курсантів, їх взаємозв'язку і взаємовпливу. Подальшого дослідницького пошуку вимагають питання вивчення впливу самооцінки на розв'язання ділових конфліктів, стиль керівництва колективом, впливу індивідуально-психологічних особливостей індивіда на механізм конфліктування та ін. Основний зміст роботи викладений в таких публікаціях:

1. Ошурков С. В. Изучение индивидуально-психологических особенностей военнослужащих // Основы воспитательной работы в подразделениях РТВ ПВО. - Киев, 1987. - С. 55-66.
2. Ошурков С. В. Психологическая заплата воинов. - Киев, 1988. - 20 с.
3. Ложкин Г. В., Ошурков С. В. Психология о личности воина. - Киев, 1989. - 32 с.
4. Ошурков С. В. Психология управления: адаптация руководителя на производстве. - Киев, 1990. - 16 с.
5. Ошурков С. В. Динамика самооценки и межличностных отношений в группе // Тезисы VII научно-методической конференции. - Киев, 1992.
6. Ложкин Г. В., Ошурков С. В. Психология конфликтов в воинских коллективах // Психологический журнал. 1993 (в дано друку).
7. Ошурков С. В. Комплектование расчетов и организация групповой деятельности операторов // Эргономические основы военных систем (инженерно-психологический аспект). - Киев, 1992. - С. 87-101.

Сергій Владиславович Ошурков

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ КОНФЛІКТНОСТІ У ВЗАЄМОДІІ  
КУРСАНТІВ ВІЙСЬКОВОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

---

Підписано до друку 19.04.1993 р. Форм. пап. 60x84/16.

Друк. л. 1,0. Обліково-вид. 0,98. Зак. 2110.

Умовн. друк. л. 0,97.

---

Друкарня КВІРТУ ППО.

464944

AB 27.260