

Крім фактів свідомості, що включають елементи індивідуальної оцінки свого стану і характеру спонук до адиктивної поведінки, нас ще цікавили і факти поведінки стосовно спиртних напоїв. Для оцінки кількості і структури споживаного алкоголю ми включили в анкету метричні шкали, що дозволяють підрахувати випиту кількість алкоголю у стандартних дозах, що складаються для горілки – 30 мл, кріпленого і сухого вина – біля 75 мл, для пива – 0,5 пляшки [2]. Оскільки запитання про кількість спиртного, випитого за останній тиждень, відносилися до теперішнього часу, то нами також були отримані дані про споживання алкоголю серед осіб у віці біля 60, 50, 40, 30 і 20 років відповідно. На рисунку 3 подана загальна кількість споживаного респондентами алкоголю за 7 днів, що передували опитуванню. Ми бачимо, що серед харків'ян більш усього за тиждень випивають 20-літні споживачі спиртного. За ними слідує споживачі 40 років, а потім 30, 50 і 60 років. Але одна загальна кількість випитого спиртного нам не дає тієї картини, що ми одержуємо, аналізуючи якісну структуру споживаного алкоголю. У таблиці 2 подані дані про кількість і структуру споживаного харків'янами алкоголю.

Таблиця 2

Структура споживаного харків'янами алкоголю в стандартних дозах (за тиждень попередньому опитуванню)

	60 років	50 років	40 років	30 років	20 років
Пиво	0. 718	1. 083	1.6	2. 077	3. 684
Вино сухе	0. 441	0. 224	0. 393	0. 466	0. 804
Вино кріплене	0. 368	0. 364	0. 364	0. 237	0. 759
Горілка	6. 551	7. 008	7.37	6. 279	5. 866

Тепер із таблиці 2 добре видно, що 20-літні споживачі алкоголю за тиждень випивають найбільшу кількість пива і вина, а за кількістю випитої горілки лідирують 40-літні споживачі спиртного. Видна і така закономірність – чим молодше споживачі спиртного, тим більшу кількість пива вони випивають за тиждень.

Список літератури: 1. Завьялов В.Ю. Психологические аспекты формирования алкогольной зависимости. Новосибирск, 1988. 2. Учебное пособие по наркологии для студентов медицинских институтов. Пер. с англ. / Под ред. В.Б.Поздняка. Минск, 1997.

Надійшло до редколегії 23.03.02

Н.Е. Милорадова

ДЕЯКІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ МІЖСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ

Характер сучасних процесів соціального життя, ускладнення міжсуб'єктних стосунків об'єктивно стимулює подальшу теоретичну розробку проблеми конфліктів. Конфлікти, що виникають при взаємовідносинах людей, прийнято називати міжособистісними. Вони відрізняються специфічними рисами та багатогранністю засобів класифікування, які базуються на різноманітних позиціях авторів та особливостях підходів.

Психологічне вивчення особливостей причин, видів, методів запобігання та регулювання конфліктів у міжособистісних стосунках базується на таких головних підходах:

- мотиваційному;
- когнітивному;
- організаційному;
- діяльнісному.

Домінуючим у вивченні міжособистісних конфліктів є мотиваційний підхід. Його засновниками вважаються М. Дойч, Л. Козер, Г. Зіммель, К. Ледер, К. Мітчелл та інші.

Відповідно до цього підходу міжособистісний конфлікт – це особлива форма конфронтації або антагоністичних взаємозв'язків, соціальних сутностей, тобто протиставлення несумісних індивідуальних намірів, мотивів, інтересів, потреб, бажань, особистісних особливостей, які спрямовують поведінку конфліктуючих сторін. Сутність антагонізму, або конфронтації, розглядається в двох аспектах:

- як емоційна ворожість;
- як конкурентна боротьба за досягнення взаємовиключних цілей, протягом якої конфліктуючі сторони завдають одна одній збитки або шкоду.

Прихильники мотиваційного підходу вважають головним джерелом конфлікту у міжособистісних стосунках несумісність спонук, мети, інтересів, потреб протиставлених сторін. Вони виділяють чотири головні соціальні мотиви, що рухають суперниками у конфліктних ситуаціях: мотив максимізації загального виграшу (кооперація), мотив максимізації індивідуального виграшу (індивідуалізм), мотив максимізації виграшу іншого (альтруїзм), мотив максимізації відносного виграшу (суперництво).

При мотиваційному підході до вивчення міжособистісних конфліктів широко застосовують поняття «конкуренція», що розуміється як характеристика ситуацій взаємодії, зовні заданий тип взаємозв'язку сторін, що припускає негативну взаємозалежність цілей: один виграє тільки в тому випадку, якщо програє інший.

Конкуренція сприяє виникненню конфлікту, але не обов'язково призводить до нього.

Принципова теоретична основа прихильників мотиваційної концепції полягає в тому, що міжособистісний конфлікт розглядається як невід'ємна частина буття групи та особистості і може виконувати такі дві функції: позитивну (конструктивну) і негативну (деструктивну).

До того ж продуктивним визнається конфлікт, учасники якого вважають, що цілком або частково досягли ухвалених цілей.

Завершення конфлікту в мотиваційній концепції передбачає два шляхи:

- взаємний виграш, який досягається шляхом переговорів;
- одностороннім виграш, наслідком якого є, звичайно, відкрита конфронтація сторін [1, с.98]

У цілому мотиваційний підхід у вивченні міжособистісних конфліктів є перспективним і плідним і тому його використання в аналізі конфліктних ситуацій виправдано.

Когнітивний підхід до вивчення конфліктних ситуацій виступає альтернативою мотиваційному підходу. Він досліджує конфлікт в аспекті впливу когні-

тивного, суб'єктивного світу особистості на її поведіння. Теоретичною основою цього підходу є розгляд особистості як центральної ланки конфліктної взаємодії. Не організація (соціальне середовище) і діяльність (система взаємодій), а саме особистість зі своїми намірами, цілями, цінностями, особливостями соціально-перцептивних процесів, емоційних проявів, засобів спілкування найчастіше є об'єктом дослідження психологів.

На думку представників цього підходу, міжособистісні конфлікти виникають через суперечливість пізнавальних стратегій, які використовують прихильники, вирішуючи особисті проблеми. Наприклад, Дж. Макгрет і Д. Кравитц вважають однією з причин виникнення конфліктів неадекватне сприйняття проблеми, а також ступінь неузгодженості дій. Виходячи з принципів когнітивної психології, Л. Фестингер висунув теорію когнітивного дисонансу. Когнітивний дисонанс виражає конфлікт пізнавальних структур особистості [2, с.38].

Когнітивний конфлікт – конфлікт поглядів, точок зору, тобто когнітивних структур. У такому конфлікті метою кожного суб'єкта є переконати опонента, довести правоту своєї точки зору, відстояти свої позиції.

«Когнітивний конфлікт», який виділяється представниками цієї концепції, виступає в реальному процесі спілкування в різних формах, у тому числі й у формі критичних висловлювань його учасників, є необхідним елементом розгортання колективної творчої діяльності. Однак у процесі групових дискусій, когнітивний конфлікт може трансформуватися в міжособистісний, що може привести до руйнування колективного творчого процесу [3, с.47].

Аналіз міжособистісних конфліктів з позицій когнітивного підходу дозволяє вивчати емоційну сферу взаємовідносин у конфлікті, виявляти суб'єктивне сприйняття того, що відбувається.

Організаційний підхід широко застосовується при аналізі конфліктів, насамперед, у сфері управлінських відносин. Відокремлення організаційного підходу є досить умовним і пов'язано з існуванням різних теоретичних моделей конфліктної взаємодії у великих соціальних структурах, а також з появою значної кількості нових організаційних структур. Представники даного підходу – Л. Понди, Р. Блейк, К. Томас, Н. Гришина, С. Катаєв і ін.

Міжособистісний конфлікт розглядається в основному як процес або наслідок визначення неузгодженостей у функціонуванні організації (у тому числі і малій групі), або порушень соціально-психологічних зв'язків, що забезпечують стабільність даної системи. Міжособистісні конфлікти в колективі мають складну об'єктивно-суб'єктивну природу, що обумовлено як чисто людськими особливостями характерів конфліктуючих, так і зовнішніми умовами, що сприяють або перешкоджають їх виникненню.

Розроблений Р. Блейком, К. Томасом підхід до дослідження міжособистісного конфлікту на основі теорії організаційних систем являє собою програму дослідження стилів конфліктної поведінки індивідів у реальних відносинах. Основний акцент робиться на можливості вирішення конфлікту його учасниками. Конфлікти та оперативне регулювання ними розглядаються як повсякденні форми взаємодії структурних частин в організаціях. В цьому

напрямку виділяються чотири аспекти: каузальний, функціональний, діалектичний та цільовий.

Каузальний аспект. Причини є елементом пояснення конфлікту. Виділяються три групи причин конфліктів: 1) умови, що сприяють підвищенню несумісних розходжень; 2) агресивні диспозиції, що призводять до конфліктного поведіння (Л. Козер); 3) психологічні проноси, що спричиняють влєвеність у несумісності розходжень (Раппопорт, К. Томас). Л. Понди розглядав конфлікт як наслідок дефіциту ресурсів, престижу або влади із приводу яких у соціальних організаціях будь-якого типу час від часу спалахує конкуренція.

Функціональний аспект найбільш повно відображено Л. Козером. Він вважав, що конфлікт сприяє скоріш еволюційним, ніж революційним змінам. Конфлікт діє нібито запобіжний клапан, який сприяє збереженню стійкості організації перед внутрішніми і зовнішніми змінами: а) конфлікт завжди є неминучим і пов'язаний зі змінами; б) конфлікт детермінований структурними факторами; в) низький рівень конфлікту корисний, особливо якщо використовується конструктивно. Конфлікт є сутність організації, а не її випадковий стан.

При *цільовому аспекті* конфлікт розглядається як засіб досягнення організаційних задач. Л. Понди відзначає: сам по собі конфлікт ні поганий, ні гарний: він повинен бути оцінений у термінах його функцій і дисфункцій. Джерелом конфлікту виступають індивіди і групи, що переслідують власні інтереси. М. Далтон описав організацію як структуру, що складається з конфліктуючих клік, які змагаються за владу.

Діалектичний аспект. Організаційні відносини сприймаються, як завжди, суперечливі, внаслідок цього і виникають конфліктні ситуації. В основі даного аспекту лежить діалектична теорія конфлікту Р. Дарендорфа. Конфлікт, за Дарендорфом, є неминучим наслідком системи управління; він є супутником будь-якої ієрархічної соціальної організації, тому неминучий [4, с.28].

Саме у межах організаційного підходу розроблено більшість конструктивних технологій щодо засобів і типів поведіння в конфліктних ситуаціях і дозволи міжособистісних внутрішньогрупових конфліктів.

К. Томас визначив п'ять стилів (стратегій) поведінки, що можливі в конфліктній ситуації:

- конкуренція (змагання), висока зацікавленість у досягненні результату в поєднанні з відсутністю турботи про інтереси супротивника;
- пристосування, дозвіл конфлікту за рахунок відмовлення сторін від первісних позицій;
- уникнення, підтримка нейтралітету за будь-яку ціну;
- компроміс, дозвіл протиріч шляхом узгодження позицій сторін, що досягається переговорним шляхом;
- співробітництво, врегулювання розбіжностей на основі аргументованого і логічного аналізу позицій [5, с.136].

Представники даного підходу великого значення надають також і умовам продуктивного завершення конфлікту і тим позитивним наслідкам, виникненню яких міжособистісний конфлікт сприяє.

На думку представників організаційного підходу, міжособистісні конфлікти можуть бути звернені в перспективні можливості, що забезпечують шляхи особистісного, міжособистісного та організаційного удосконалювання.

Організаційний підхід є плідним при вивченні виникаючих у колективах виробничих конфліктів. Використання даного підходу при аналізі міжособистісних конфліктів дозволяє здійснювати діагностику розвитку конфліктних відносин і їхню профілактику.

Діяльнісний підхід в дослідженні міжособистісних конфліктів дозволяє проаналізувати рівень ефективності спільної діяльності індивідів.

Дослідники, що вивчають активність суб'єктів у групі, відзначають, що при домінуванні в групі ділових протиріч конфлікт завершується без розриву між особистісних відносин і не переходить у сферу емоційних, особистісних зіткнень і ворожості.

Під впливом деяких ідей цього підходу йде вивчення міжособистісного конфлікту в дослідженнях Ф. Бородкина, Г. Ложкина, Н. Повякель, Г. Полозової та ін.

Під конфліктною ситуацією, у контексті цього підходу, мається на увазі об'єктивна несумісність індивідуальних цілей та потреб учасників конфлікту. Конфліктне поводження розуміється як система взаємоспрямованих емоційно забарвлених дій, що завобігають досягненню цілей протидіючими сторонами.

Всі особливості розвитку міжособистісної конфліктності в групі можна про-яву і свідомна частина розвитку самої групи, задіяної в спільній діяльності.

З ростом ефективності спільної діяльності збільшується кількість внутрігрупових конфліктів, що можуть мати як позитивні так і негативні наслідки.

В основу розробки проблеми внутрігрупових конфліктів з позиції діялісного підходу покладено стратометричну концепцію внутрігрупової активності А. Петровського. Головна увага приділяється проблемно-цільовому змісту спільної діяльності.

Внутрігруповий конфлікт, що має позитивне завершення, дозволяє отримати корисні уроки з помилок і промахів учасників групи, стабілізувати їхні відносини, зміцнювати співробітництво, орієнтувати кожного на дотримання загальних норм поведінки, підвищувати планку соціального оптимізму та ділової етики, що, у кінцевому рахунку, забезпечує злагодженість і підвищення результативності спільної діяльності.

Конфлікт, якщо він базується на позитивній основі, зміцнює базу солідарності і співробітництва людей, зайнятих спільною діяльністю, задоволення їх потреб у повазі до себе і суспільному визнанні, забезпечуючи тим самим вибір прийнятних для більшості правил поведінки [6, с.24].

Якщо ж у конфлікті переважають негативні початки, такий конфлікт відвертає протидіючі сторони від співробітництва, підігриває прагнення продовжити протидіючі. Наслідком цього є погіршення морально-психологічної атмосфери групи, ускладнюються відносини між учасниками загальної діяльності, а отже, знижуються показники спільної діяльності [7, с.47].

Чим вище єдність уявлень членів групи про нормативні форми поведіння в конфліктній ситуації, а також про колектив у цілому, тим менш негативні емоційні наслідки конфлікту.

Діяльниший підхід дозволяє по-новому підійти до явища міжособистісної групової конфліктності. Він показує, що міжособистісна групова конфліктність – невід’ємна частина групової динаміки (формування, становлення та функціонування групи).

Таким чином, всі підходи дозволяють визначити напрямок розвитку міжособистісного конфлікту, його причини, зміст і наслідки. Головне завдання полягає в тому, щоб надати конфлікту, по можливості, функціонально-позитивний характер, довести до мінімуму неминучий збиток від його негативних наслідків. Але на цей час, треба відзначити, ці методи не досить ефективні та мають суттєві недоліки, ґрунтуючись на морально-застарілих принципах минулих соціально-середовищних відносин. Це потребує розробки нових перспективних та ефективних підходів до вивчення конфліктності як явища суспільства.

Список літератури: 1. Ложкин Г.В., Повякель Н.И. Практическая психология конфликта: Учеб. пособие. К., 2000. 2. Уткин Э.А. Конфликтология. Теория и практика. М., 2000. 3. Громова О.Н. Конфликтология: Курс лекцій. М., 2000. 4. Шило И.Н. Конфликт как предмет социологии организаций // Социологические исследования. № 10. 2000. 5. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. М., 1999. 6. Бандурка А.М., Друзь В.А. Конфликтология: Учеб. пособие для вузов. Х., 1997. 7. Ворожейкин И.Е., Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Конфликтология: Учебник. М., 2000.

Надійшла до редакції 28.02.02

Є.Я. Остицев

НАУКОВО-ПРАКТИЧНІ ПІДХОДИ ВИВЧЕННЯ ДЕВІАНТНОЇ ПОВЕДІНКИ КУРСАНТІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ МВС УКРАЇНИ

Реорганізація і розвиток ОВС України, комплектування їх кваліфікованими кадрами, створення умов для ефективного виконання ними службових обов'язків неможливе без належного наукового управління системою дисциплінування та впливу на стан девіантної поведінки курсантів у вищих закладах освіти МВС України. Виконання складних і відповідальних завдань щодо формування майбутніх фахівців прямо залежить від рівня дотримання курсантами вимог законності та службової дисципліни, які забезпечують високу організованість, якісне навчання, готовність до виконання обов'язків щодо охорони громадського порядку, боротьби зі злочинністю.

За виняткових умов ці питання набувають особливої уваги, актуальності, викликають велику стурбованість у керівництва вищих навчальних закладів МВС. Аналіз стану дисципліни та девіантної поведінки курсантів за останні п'ять років показує високий рівень кількості порушень, мають місце зловживання спиртними напоями, втрат службових документів, посвідчень, пропусків за якими без поважних причин і т. ін.

Злободенність цієї проблеми обумовлюється рядом обставин: