

Баранова Татьяна Владимировна

Магистрант НАЧОУ ВПО СГА

Направление: Психология

Магистерская программа: Психология труда, инженерная психология

**Развитие производственного конфликта в ситуации
неопределенности**

Аннотация. В данной статье рассмотрено влияние фактора неопределенности на динамику конфликта. Проанализированы характерные особенности развития служебно-деятельностного конфликта в ситуации неопределенности в среде военнослужащих. Выявлена и обоснована необходимость профилактических мероприятий для минимизации деструктивного влияния фактора неопределенности на конфликтное взаимодействие военнослужащих, проходящих военную службу по призыву.

Ключевые слова: конфликтная ситуация, социальный конфликт, ситуация неопределенности.

В условиях динамически развивающегося современного общества и постоянно происходящего колоссального перестроения системы базовых ценностей социума в целом и человека в частности, ситуация неопределенности становится неотъемлемым атрибутом жизни каждого человека. Обстоятельства складываются таким образом, что старые схемы действий индивидуума оказываются неэффективными, в то время как новые еще не выработаны. Так, неопределенность перестает быть характеристикой внешней среды, смещаясь в сознание человека, во внутренний мир личности. Причем, данные процессы затронули Россию в частности и все постсоветское пространство в большей мере, чем, к примеру, европейские державы. Представители различных психологических дисциплин обращаются в своих исследованиях к понятию неопределенности ситуации. С одной стороны, неопределенность трактуется

как представленная вовне совокупность обстоятельств, характеризующихся неполнотой информации об условиях, объекте, процессе, явлении, в отношении которого предстоит принять решение [1]. С другой стороны, неопределенность – характеристика сложного внутреннего мира субъекта, включающего его представления о настоящем и прошлом, а также его попытки предвосхитить будущее [2].

Параллельно наблюдается стойкая тенденция к разворачиванию и протеканию определенных социальных процессов, так или иначе связанных с возникновением конфликтов (которые, в свою очередь, становятся максимально деструктивными) в различных областях жизни и деятельности. Многообразие реформирования воинских не могут не повлиять деструктивно на интеграционные показатели воинских коллективов. В такой обстановке поступающая извне информация искажается, имеющиеся противостояния обостряются, что влечет за собой рост числа кризисных ситуаций во взаимоотношениях военнослужащих в процессе их профессиональной деятельности. Исследование конфликтных взаимоотношений военнослужащих и механизмов управления ими является, на сегодняшний день, острой необходимостью. «Конфликт» – чрезвычайно широкий термин, являющийся объектом исследования не только психологической науки, но и ряда смежных дисциплин (таких, как философия, социология и др.). Однако на данный момент в научной литературе не существует единого общепринятого определения понятия «конфликт». Военная наука – это самая молодая наука, изучающая конфликт как отдельную отрасль знаний. Особенности поведения военнослужащих в конфликтных ситуациях широко представлены в работах В. Щипкова, А.В. Барабанщикова, А.С. Калюжного, С.В. Круткина, А.К. Кротова, А.Ю. Куликова, Е.Г. Надежкина, Н.Ф. Феденко и др.

Современное определение конфликта предлагается А.Я. Анцуповым. Под термином «конфликт» понимается наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно

сопровождаясь негативными эмоциями [3]. Под понятием производственного конфликта, в рамках данного исследования, предполагается разнообразие деятельностных конфликтов в различных профессиональных сферах. С учетом личного интереса и возможностей автора, выбрана именно военно-социальная среда и служебно-деятельностный конфликт в подразделениях Вооруженных Сил Российской Федерации.

Актуальным исследование, в рамках магистерской диссертации, представляется, во-первых, ввиду увеличения значения психологического сопровождения жизнедеятельности и развития современной личности военнослужащего, что обусловлено нарастанием внешней (ситуативной) и внутренней (личностной) неопределенности. Во-вторых, вопрос развития производственного конфликта в ситуации неопределенности в среде военнослужащих на данный момент еще не рассматривался как самостоятельная исследовательская проблема, не смотря на то, что в современной психологии и смежных областях науки уделяется большое внимание изучению производственных конфликтов, а также существует достаточное количество исследований различных аспектов неопределенности.

Таким образом, данное опытно-экспериментальное исследование было направлено на диагностику межличностных отношений в группах военнослужащих и изучение влияния фактора неопределенности на конфликтную ситуацию.

В качестве рабочей гипотезы исследования было выдвинуто предположение о том, что на функционирование служебно-деятельностных конфликтов в воинской среде значительное воздействие оказывают ситуации неопределенности. В данной связи, особенностями проявления конфликтности среди военнослужащих в ситуациях неопределенности будут выступать:

- повышенный групповой индекс конфликтности межличностных отношений;
- доминирование в структуре взаимосвязей членов группы конфликтных и полуконфликтных диад;

– фактором повышенной конфликтности в группе будет выступать субъективная оценка трудности и неопределенности ситуации служебно-деятельностного конфликта.

Эксперимент был организован на базе бригады морской пехоты г. Севастополя (группа № 1) и стрелкового батальона Семеновского полка (группа № 2). Испытуемые военнослужащие, проходящие военную службу по призыву.

Коллектив группы № 1 функционировал только 4 недели. Дальнейшее распределение по подразделениям военнослужащим было неизвестно, проходил период адаптации к военной службе. Таким образом, групповая ролевая структура не была сформирована, групповая динамика характеризовалась как неустойчивая и развивалась на фоне психической напряженности. Военнослужащие группы № 2 находились, на момент исследования, на военной службе 36 недель. В данном воинском коллективе ролевые диспозиции определены, групповая динамика характеризовалась естественным фоном развития.

При изучении конфликтного взаимодействия военнослужащих применялись:

беседа; анкетирование; тестирование с использованием психодиагностических методик (Модульная методика диагностики межличностных конфликтов А.Я. Анцупова, Шкала оценки трудности и неопределенности ситуации (ОТНС) Н.Е. Водопьяновой); методы математической статистики (с использованием статистического пакета SPSSStatisticsv20). Анализ данных осуществлялся с помощью электронной таблицы MSExcel 10,0. Для статистического анализа был использован непараметрический критерий U Манна-Уитни. Использовались следующие вычисляемые показатели:

Индивидуальный и персонифицированный индексы конфликтности:

$$K_{инд} = \frac{\sum_{i=1}^n MO_i^- + \sum_{i=1}^n OM_i^-}{2(n-1)}$$

$$K_{перс} = \frac{\sum_{j=1}^m MO_j^- + \sum_{j=1}^m OM_j^-}{2(m-1)}$$

Где: MO_i^- - отрицательные оценки, выставленные i -му военнослужащему по модулю «Мое отношение» (отрицательная оценка заполнявшим бланк своего отношения к военнослужащему, указанному в списке под номером i);

OM_i^- – отрицательные оценки, выставленные i -му военнослужащему по модулю «Отношение ко мне» (отрицательная оценка опрашиваемым своего представления об отношении к нему i -го военнослужащего в списке);

MO_j^- – отрицательные оценки, выставленные j -м военнослужащим i -му коллеге по модулю «Моё отношение»;

OM_j^- – отрицательные оценки, выставленные j -м военнослужащим своим коллегам по модулю «Отношение ко мне»;

n -число членов группы по списку; m – число опрошенных членов группы.

Так же, были рассчитаны групповые показатели: Индекс (степень) конфликтности межличностных отношений; Индекс симпатий и дружеских отношений; Индекс межличностных отношений в группе. И конфликтные диадные отношения: количество явно, потенциально и полуконфликтных диад. Методика ШОТСН позволила определить субъективную оценку военнослужащими сложности и стрессогенности конфликтной ситуации. Подобранные методики позволили оценить психологический климат и провести оценку конфликтных диадных отношений в двух группах. Проведен сравнительный анализ полученных данных.

Проведенное в рамках магистерской диссертации исследование позволило выявить преобладание конфликтных и полуконфликтных взаимоотношений (разница в индексах конфликтности равна 0,62), практического отсутствия симпатий (разница равна 0,88) в группе, находящейся в ситуации неопределенности. В целом, характер взаимоотношений в коллективе группы 2 более благоприятный, чем в группе 1, что может существенно сказаться на уровне эффективности предстоящей совместной профессиональной деятельности. С целью подтверждения степени значимости различий компонентов конфликтности взаимоотношений в группах

испытуемых, был применен непараметрический критерий U Манна-Уитни. Изменения для всех трех компонентов признаны значимыми (при уровне значимости $p \leq 0,05$): между оценками по шкале ОТС ($\alpha = 0,004$); между персонифицированными индексами конфликтности ($\alpha = 0,000$); между индивидуальными индексами конфликтности ($\alpha = 0,000$).

По итогам проведенного исследования можно статистически обоснованно утверждать, что для минимизации деструктивного воздействия ситуации неопределенности и обучения конфликтологической компетентности на начальном этапе формирования воинского коллектива, эффективным методом воздействия признана программа социально-психологического тренинга. Апробация программы показала статистически значимые изменения показателей.

Литература

1. Мажирин К.Г., Джафарова О.А., Первушина О.Н. Исследование взаимосвязи личностных особенностей и выбора стратегии поведения в ситуации неопределенности // Вестник НГУ. Серия: Психология. 2007. Том 1, выпуск 2.
2. Петрова И.А. Психологические эффекты пребывания личности в неопределённой жизненной ситуации: на примере ситуации ненадёжной работы: Дис. ... канд. психол. наук. Краснодар, 2011.
3. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Словарь конфликтолога. М., 2010.
4. Социально-психологическая оценка персонала: Учебное пособие / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юнити-Дана, 2013.