

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1 Понятие конфликта и его разрешения	6
1.1 Понятие конфликта, элементы конфликтной ситуации	6
1.2 Деструктивное разрешение конфликта	8
1.3 Продуктивное разрешение конфликта, его признаки и условия	11
1.4 Особенности конфликтов пар, находящихся в незарегистрированном браке	19
2 Представление о конфликте и его влияние на течение конфликта	23
2.1 Понятие субъективных представлений	23
2.2 Связь субъективных представлений и реального поведения по данным психологических исследований	25
2.3 Субъективные представления о конфликте и их возможная роль в разрешении конфликта.....	27
3 Эмпирическое исследование связи представлений о конфликте и способов его разрешения на примере пар, находящихся в незарегистрированном браке.....	33
3.1 Эмпирическая гипотеза и способ ее проверки	33
3.2 Методический инструментарий	34
3.3 Полученные результаты, их анализ и интерпретация.....	37
3.3.1 Анализ и интерпретация данных о связи продуктивности субъективных представлений о конфликте и поведения в игровой процедуре «Переговоры»	38
3.3.2 Анализ и интерпретация данных о связи представлений о конфликте и продуктивности разрешения конфликта по методике анализ конкретной конфликтной ситуации.....	47
3.3.3 Связь представлений о конфликте и способов его разрешения	56
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	69
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	71
ПРИЛОЖЕНИЕ А.....	76
ПРИЛОЖЕНИЕ Б	87

ВВЕДЕНИЕ

Часто можно услышать фразу: «Милые бранятся – только тешатся».

Любой конфликт — это отстаивание личных интересов, нежелание понять и выслушать точку зрения оппонента. Но для разрешения проблемной ситуации необходимо, чтобы одна сторона (в идеале — обе) осознала бесперспективность такого противостояния и была готова его прекратить.

Отношение к браку и его ценностям отражает особенности времени и психологии человека, несет отпечаток условий жизни и нравственных принципов, которые сформировались в его социальном окружении.

Одна из причин, которую указывают бывшие партнеры – «не сошлись характерами; раньше ладили, а теперь лишь ссоры и скандалы». Что скрывается за этой формулировкой? На наш взгляд, неумение продуктивно разрешать возникшие в отношениях противоречия.

Актуальность этой темы обусловлена тем, что опосредствующим звеном в конфликте выступают идеальные картины, образы конфликтной ситуации, имеющиеся у каждого из партнеров. Эти внутренние картины ситуации включают представления участников о самих себе (своих мотивах, целях, ценностях, возможностях и т. п.), представления о противостоящих сторонах (их мотивах, целях, ценностях, возможностях и т. п.) и представления о среде, в которой складываются конфликтные отношения. Взаимоотношения партнеров в незарегистрированном браке отличаются от официального брака и характеризуются автономностью, открытостью, эмоциональной нестабильностью, преимущественным доминированием мужчин и альтруизмом женщин [17]. По этим и ряду других причин могут формироваться образы, идеальные картины конфликтной ситуации, которые у партнеров не совпадают.

Именно эти образы, идеальные картины конфликтной ситуации, а не сама реальность являются непосредственной детерминантой конфликтного поведения участников.

Цель: установить наличие и характер связи представлений о конфликте и продуктивности его разрешения на примере пар, находящихся в незарегистрированном браке.

Объект: пары мужчины и женщины, в возрасте 18-25 лет, живущие вместе, состоящие в незарегистрированном браке.

Предмет: связь представлений о конфликте и продуктивности его разрешения.

Теоретическая гипотеза: продуктивность представлений человека о конфликте и способах его разрешения в паре соответствует продуктивности разрешению конфликта и в реальном взаимодействии с партнёром.

Эмпирические гипотезы:

1. Показатели продуктивности субъективных представлений о конфликте будут прямо пропорционально связаны с показателями продуктивности разрешения конфликта в игровой процедуре «Переговоры»

2. Показатели продуктивности субъективных представлений о конфликте будут прямо пропорционально связаны с показателями продуктивности разрешения конфликта, полученными в процедуре анализ конкретной конфликтной ситуации по видеофрагменту

3. Показатели продуктивности субъективных представлений о конфликте будут прямо пропорционально связаны с показателями, полученными в процедуре проигрывания своего неразрешенного конфликта.

Обоснование гипотез:

Представления о конфликте описаны в работе М.С. Семченко [13]. В этом исследовании представления анализируются у каждого из партнеров, что позволяет делать выводы о поведении в конфликте и используемых стратегиях.

Субъективные представления, их связь с реальным поведением и субъективные представления о конфликте рассматривались в работах А.С. Шарова и Т.П. Григорьевой, М.С. Семченко [6], [13], [23]. Исследования авторов направлены на анализ содержания субъективных представлений

мужчин и женщин о поведении в конфликте. А также, субъективная значимость противоречия, лежащего в основе конфликта.

Продуктивность разрешения конфликтов в паре изучается в работах Б.И.Хасана, А. Я. Анцупова, Н.В.Гришиной, Т.В. Скутиной [3], [7], [14], [19]. Исследования направлены на разрешение конфликтов и связи продуктивности представлений и продуктивности реального поведения во взаимодействии.

Задачи:

Теоретические:

1. В результате анализа литературы выбрать рабочее определение понятия конфликт и способа его разрешения.
2. Раскрыть определение представления о конфликте и продуктивности его разрешения.

Эмпирические:

1. Подобрать комплекс методик, обеспечивающих достижение цели эмпирического исследования.
2. Составить и реализовать план эмпирического исследования.
3. Проанализировать полученные данные относительно гипотез.

Методы и методики исследования:

- Интервью;
- Опросник «Субъективное представление о конфликтах в супружеских отношениях» (Скутина Т.В., 2008);
- Эксперимент по методике психологическая игра «Переговоры» (Б.И. Хасан);
- Методика «Анализ конкретной конфликтной ситуации».

Выборка исследования:

Выборку составляют пары мужчины и женщины в возрасте 18-25 лет, живущие вместе, в незарегистрированном браке, без детей.

Количество респондентов: 20 пар (40 человек)

Социальное положение: студенты, работающие.

Уровень образования: высшее полное, высшее неполное, среднее.

1 Понятие конфликта и его разрешения

1.1 Понятие конфликта, элементы конфликтной ситуации

Прежде чем обращаться к каким-либо источникам, нужно поразмышлять о том, что для нас обычным языком есть конфликт. Мы называем конфликтом разногласия в группе, споры между начальником и подчиненным, непонимания в семье и многое другое. В переводе с латинского, английского, немецкого и французского слово «конфликт» так и переводится – столкновение. Столкновение любых интересов – это конфликт. Точного определения нет, так как выделяются 11 областей научного знания, так или иначе изучающих конфликты, а именно: психология, социология, политология, история, философия, искусствоведение, педагогика, правоведение, социобиология, математика и военные науки. Теперь мы можем обратиться к различным источникам и авторам, чтобы выбрать более верное и доступное определение конфликта для понимания. «Психологический словарь» определяет конфликт как «трудно разрешимое противоречие, связанное с острыми эмоциональными переживаниями» [16].

Б. И. Хасан очень подробно исследовал конфликт, вот какое у него сложилось понимание: «Конфликт — это такая характеристика взаимодействия, в которой не могущие сосуществовать в неизменном виде действия взаимодействуют и взаимозаменяют друг друга, требуя для этого специальной организации. При этом важно учитывать, что действие можно рассматривать и во внешнем, и во внутреннем плане. Вместе с тем любой конфликт представляет собой актуализировавшееся противоречие, т. е. воплощенные во взаимодействии противостоящие ценности, установки, мотивы. Можно считать достаточно очевидным, что для своего разрешения противоречие непременно должно воплотиться в действиях в их столкновении. Только через столкновение действий, буквальное или мыслимое, противоречие себя и являет» [17].

А. Я. Анцупов и А. И. Шипилов приводят следующее определение: конфликт — это «наиболее деструктивный способ развития и завершения значимых противоречий, возникающих в процессе социального взаимодействия, а также борьба подструктур личности» [1].

По мнению В.С.Мерлина, "развитие и разрешение конфликта представляет собой острую форму развития личности. Более того, психологический конфликт – необходимое условие развития" [9].

Конфликт – это такая специфическая организованность деятельности, в которой противоречие удерживается в процессе его разрешения [17].

Проанализировав данные определения, можно сказать, что в них есть сходства, присутствуют одинаковые признаки, но ни одно из этих определений не может быть общепринятым и универсальным, потому как каждое охватывает из них только часть конфликтной феноменологии.

Мы можем объединить все данные определения, что позволит выделить его инвариантные признаки и, хотя бы в первом приближении, ограничить его проблемное поле.

Почти все авторы, которые дают определение конфликта сходятся относительно лежащего в его основе «столкновения». Любой конфликт, независимо от его характера, конкретного содержания и вида, обязательно содержит в себе момент противостояния, «противоборства». Семейная ссора, служебный конфликт, забастовка на предприятии, личная драма — во всех этих конфликтах присутствует столкновение противоречивых или несовместимых интересов, позиций, тенденций и т. д.

У людей чаще всего конфликт ассоциируется с агрессией, угрозами, спорами, враждебностью, войной и т.п. В результате создается такое мнение, что конфликт – явление всегда нежелательное, что его необходимо по возможности избегать и немедленно разрешать, как только он возникнет. Такое отношение четко прослеживается в трудах авторов, принадлежащих к школе научного управления, административной школе и разделяющих концепцию бюрократии по Веберу. Эти подходы к эффективности

организации в большей степени опирались на определение задач, процедур, правил, взаимодействий должностных лиц и разработку рациональной организационной структуры. Считалось, что такие механизмы в основном устраняют условия, способствующие появлению конфликта, и могут быть использованы для решения возникающих проблем.

Конфликты в свою очередь разделяют по признакам:

- По действию на функционирование группы/организации
- По содержанию
- По характеру участников

Из этих признаков можно выделить следующие виды конфликтов:

- Конструктивные (функциональные)
- Деструктивные (дисфункциональные)
- Реалистические (предметные)
- Нереалистические (беспредметные)
- Внутриличностные
- Межличностные
- Между личностью и группой
- Межгрупповые
- Социальные

В моей работе будет идти речь именно о конфликте в конструктивном и деструктивном подходах, с которыми мы ближе познакомимся в первой главе.

1.2 Деструктивное разрешение конфликта

Начнем с того, что же называют деструктивным конфликтом и в чем его отличие от конструктивного. В своих крайних проявлениях эти типы легко определить. Так, конфликт является деструктивным, если его участники недовольны его исходом и чувствуют себя обделенными его результатами. Аналогично конфликт является конструктивным, если его

участники довольны его исходом и полагают, что в результате него они получили пользу. Нужно также отметить, что в большинстве случаев конфликт, результаты которого удовлетворяют всех участников, будет более конструктивным, чем когда удовлетворены лишь некоторые из участников.

Конечно, определить и измерить удовлетворенность-неудовлетворенность и выигрыш-проигрыш легче в лабораторных условиях, чем в повседневных сложных групповых конфликтах. Тем не менее даже при таких сложных ситуациях возможно сравнивать конфликты на основании их результатов. В некоторых случаях переговоры между руководством предприятия и профсоюзом могут привести к длительным забастовкам и существенным потерям для обеих сторон; в другом случае такие переговоры могут привести к взаимоприемлемому соглашению, при котором обе стороны добьются части своих требований. В некоторых случаях ссора между мужем и женой может прояснить скрытое недопонимание и привести к большей близости; в других она может привести к большому раздражению и отчуждению.

Деструктивная сторона межличностных конфликтов проявляется тогда, когда один из оппонентов прибегает к нравственно осуждаемым методам борьбы, стремится психологически подавить партнеров, дискредитируя его.

При деструктивном конфликте наблюдается:

- поляризация оценочных суждений партнеров;
- стремление к расхождению исходных позиций;
- стремление принудить партнера к невыгодному для него решению;
- обострение конфликта;
- желание уйти от исходной проблемы;
- болезненные формы разрешения конфликтной ситуации.

Деструктивное разрешение конфликта обычно имеет три негативных следствия:

Во-первых, даже если кажется, что вы выиграли, а ваш партнер проиграл, то на самом деле это далеко не всегда так. Чаще всего страдают обе стороны.

Во-вторых, взаимоотношения становятся в будущем напряженными, переживается чувство негодования и обиды хотя бы одной из сторон. При этом участник, чувствуя себя в проигрыше, нередко обвиняет себя в том, что неумело вел себя в конфликте, а потому и проиграл. Это снижает его самоуважение и самооценку.

В-третьих, неспособность к взаимному удовлетворению разрешить межличностные проблемы является вредной для обеих участников потому, что не только не дает возможности разрешить содержательные проблемы между сторонами, но и отрицательно влияет на здоровье конфликтующих.

По критерию реальности или истинности—ложности, согласно М. Дойчу, выделяются следующие типы конфликтов:

- «подлинный» конфликт, который существует объективно и воспринимается адекватно;
- «случайный» или «условный» конфликт, зависящий от легко изменяемых обстоятельств, что не всегда осознается сторонами;
- «смещенный» конфликт — когда имеется в виду явный конфликт, за которым скрывается другой, невидимый конфликт, лежащий в основе явного;
- «неверно приписанный» конфликт — между сторонами, ошибочно понявшими друг друга и неверно истолковывающими проблемы;
- «латентный» (скрытый) конфликт, который должен был бы произойти, но которого нет, поскольку по тем или иным причинам он не осознается сторонами;
- «ложный» конфликт — когда отсутствуют объективные основания «ложный» конфликт — когда отсутствуют объективные основания конфликта и последний существует только в силу ошибок восприятия и понимания.

1.3 Продуктивное разрешение конфликта, его признаки и условия

Конфликты являются неотъемлемой частью любой работы. И главное состоит не в том, есть они или их нет, а в том, как с ними справляться. Далеко не все конфликты можно предупредить, поэтому важно уметь конструктивно выходить из конфликта.

Положительным, функционально полезным результатом конфликта считается решение той проблемы, которая породила противоречие и вызвала столкновение, с учетом взаимных интересов и целей обеих сторон, а также достижение понимания и доверия, укрепление партнерских отношений и сотрудничества, преодоление конформизма, покорности, стремления к превосходству.

Социальный (коллективный) конструктивное влияние конфликта выражается в таких последствиях:

Конфликт является способом обнаружения и фиксации противоречий, а также проблем в обществе, организации, группе. Конфликт свидетельствует о том, что эти противоречия уже достигли наивысшего предела, и поэтому необходимо принять немедленные меры по их устранению. Таким образом, любой конфликт выполняет информационную функцию, то есть дает дополнительные импульсы к осознанию своих и чужих интересов в противоборстве.

Конфликт является формой разрешения противоречий. Его развитие способствует устранению тех недостатков и просчетов в социальной организации, которые привели к его возникновению.

Конфликт способствует снятию социальной напряженности и ликвидации стрессовой ситуации, помогает «выпустить пар», разрядить обстановку.

Конфликт может выполнять интегративную, объединительную функцию. Перед лицом внешней угрозы группа использует все свои ресурсы для сплоченности и противоборства с внешним врагом. Кроме того, именно

задачи решения имеющихся проблем объединяет людей. В поисках выхода из конфликта вырабатываются взаимопонимание и чувства причастности к решению общей задачи.

Разрешение конфликта способствует стабилизации социальной системы, потому что при этом ликвидируются источники неудовлетворенности. Стороны конфликта, наученные «горьким опытом», в будущем будут более настроенными на сотрудничество, чем до конфликта. Кроме этого, разрешение конфликта может предотвратить возникновение более серьезных конфликтов, которые могли бы возникнуть, если бы не было этого.

Конфликт интенсифицирует и стимулирует групповое творчество, способствует мобилизации энергии для решения задач, поставленных перед субъектами. В процессе поиска путей разрешения конфликта происходит активизация умственных сил для анализа трудных ситуаций, разрабатываются новые подходы, идеи, инновационные технологии и т. д.

Конфликт может служить средством выяснения соотношения сил социальных групп или общностей и тем самым может предостеречь от последующих более разрушительных конфликтов.

Конфликт может стать источником возникновения новых норм общения между людьми или помочь наполнить новым содержанием старые нормы [36].

Конструктивное влияние конфликта на личностном уровне отражает влияние конфликта на индивидуальные черты личности:

- выполнение конфликтом познавательной функции в отношении людей, принимающих в нем участие. В тяжелых критических (экзистенциальных) ситуациях и проявляются подлинный характер, истинные ценности и мотивы поведения людей. С познавательной функцией связано и возможность диагностики силы противника;
- содействие самопознанию и адекватной самооценке личности.

Конфликт может помочь верно оценить свои силы и способности,

- выявить новые, ранее не известные стороны характера личности. Может также закалить характер, способствовать появлению его новых качеств (чувство гордости, собственного достоинства и т. п.);
- избавление нежелательных черт характера (чувство неполноценности, покорности, угодливости...);
 - повышение уровня социализации человека, развития его как личности. В конфликте индивид за сравнительно небольшой отрезок времени может получить столько жизненного опыта, сколько он, возможно, не получит никогда в повседневной жизни;
 - содействие адаптации работника в коллективе, поскольку именно во время конфликта люди в большей степени раскрываются. Лицо или принимается членами группы, или, наоборот, они игнорируют ее. В последнем случае, конечно, никакой адаптации не происходит;
 - снижение психической напряженности в группе, избавления от стресса в ее членов (в случае положительного разрешения конфликта);
 - удовлетворения не только первичных, но и вторичных потребностей личности, ее самореализация и самоутверждение [36].

Условиями и факторами продуктивного завершения конфликтов являются исторические, правовые, организационные, психологические условия завершения конфликтов. Большинство условий успешного разрешения конфликтов носит психологический характер, так как отражают особенности поведения и взаимодействия оппонентов. К условиям продуктивного разрешения конфликтов относятся:

О возможностях и типологии совместной деятельности писали К. Томас и Р. Киллменн, выделяя следующие пять основных стилей поведения в конфликтной ситуации: приспособление, уступчивость; уклонение; конкуренция; противоборство конкуренция, противоборство; сотрудничество; компромисс.

Основу классификации составили два независимых параметра:

1. Степень реализации собственных интересов, достижения своих целей.

2. Мера, в которой учитываются и реализуются интересы другой стороны. Если представить это в графической форме, то получим сетку Томаса — Килменна (см. схему), позволяющую проанализировать конкретный конфликт и выбрать рациональную форму поведения.

Рассмотрим подробнее эти стили поведения.

Уклонение (избегание, уход). Данная форма поведения выбирается тогда, когда индивид не хочет отстаивать свои права, сотрудничать для выработки решения, воздерживается от высказывания своей позиции, уклоняется от спора. При таком стиле предполагается тенденция ухода от ответственности за решения. Данное поведение возможно, если исход конфликта для индивида не особенно важен, либо если ситуация слишком сложна и разрешение конфликта потребует много сил у его участников, либо у индивида не хватает власти для решения конфликта в свою пользу.

Конкуренция (противоборство) характеризуется активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей власти, принуждения, иных средств давления на оппонентов, использованием зависимости других участников от него. Ситуация воспринимается индивидом как крайне значимая для него, как вопрос победы или поражения: предполагаются жесткая позиция по отношению к оппонентам и непримиримый антагонизм к другим участникам конфликта в случае их сопротивления.

Приспособление (уступчивость). Действия индивида направлены на сохранение или восстановление благоприятных отношений с оппонентом путем сглаживания разногласий за счет собственных интересов. Данный подход возможен, когда вклад индивида не слишком велик или когда предмет разногласия более существен для оппонента, чем для индивида. Такое поведение в конфликте используется, если ситуация не особенно значима, если важнее сохранить хорошие отношения с оппонентом, чем

отстаивать собственные интересы, если у индивида мало шансов на победу, мало власти.

Сотрудничество означает, что индивид проявляет активность в поисках решения, удовлетворяющего всех участников взаимодействия, но не забывает при этом и свои интересы. Предполагаются открытый обмен мнениями, заинтересованность всех участников конфликта в выработке общего решения. Данная форма требует положительной работы и участия всех сторон. Если у оппонентов есть время, а решение проблемы имеет для всех важное значение, то при таком подходе возможны всестороннее обсуждение вопроса, возникших разногласий и выработка общего решения с соблюдением интересов всех участников.

При компромиссе действия участников направлены на поиски решения за счет взаимных уступок, на выработку промежуточного решения, устраивающего обе стороны, при котором особенно никто не выигрывает, но и не теряет. Такой стиль поведения применим при условии, если оппоненты обладают одинаковой властью, имеют взаимоисключающие интересы, у них нет большого резерва времени на поиск лучшего решения, их устраивает промежуточное решение на определенный период времени.

При конкуренции и сотрудничестве конфронтация является необходимым условием выработки решения. Учитывая то, что при разрешении конфликта предполагается устранение причин, его породивших, можно сделать вывод: только стиль сотрудничества поможет реализовать данную задачу полностью. При уклонении и приспособлении разрешение конфликта откладывается, а сам конфликт переходит в скрытую форму. Компромисс может принести лишь частичное разрешение конфликтного взаимодействия, так как остается достаточно большая зона взаимных уступок, а полностью причины не устранены.

В некоторых случаях считается, что конфронтация в разумных, контролируемых пределах более продуктивна с точки зрения разрешения конфликта, чем сглаживание, избегание и даже компромисс, хотя данного

утверждения придерживаются не все специалисты. Вместе с тем встает вопрос о цене победы и о том, что представляет собой поражение для другой стороны. Это крайне сложные вопросы при управлении конфликтами, так как важно, чтобы поражение не явилось базой для формирования новых конфликтов и не привело к расширению зоны конфликтного взаимодействия.

Идеальной же является стратегия окончательного разрешения конфликта, суть которой состоит в поиске и устранении его причин в рамках добровольного сотрудничества сторон. Такая стратегия выгодна всем. Во-первых, она превращает оппонентов в партнеров. Во-вторых, проблема не загоняется вглубь, а перестает существовать вообще. В-третьих, приобретаемые сторонами выгоды превышают те, которые могли быть получены при любой другой стратегии. В основе этой стратегии лежит отношение к конфликту как к нормальному явлению.

Таблица 1 – Пять стратегий поведения в конфликте: избегание, уступка, соперничество, компромисс и сотрудничество [9].

Ориентация на свои интересы	MAX	Соперничество		Сотрудничество
	Средняя		Компромисс	
	MIN	Избегание		Уступка
		MIN	Средняя	MAX

Проанализировав литературу, мы решили обратиться к этой типологии, и интерпретировать результаты данных методик исходя из ее условий.

Прекращение конфликтного взаимодействия - первое и очевидное условие начала разрешения любого конфликта.

Поиск общих или близких по содержанию точек соприкосновения в интересах оппонентов является двусторонним процессом и предполагает

анализ как своих целей и интересов, так и целей и интересов другой стороны. Если стороны хотят разрешить конфликт, они должны сосредоточиться на интересах, а не на личности оппонента [8].

Во время решения конфликта сохраняется устойчивое негативное отношение сторон друг к другу. Оно выражается в негативной мысли об оппоненте и в негативных эмоциях, которые он вызывает. Чтобы взяться за решение конфликта, необходимо смягчить это негативное отношение. Главное - снизить интенсивность негативных эмоций, переживаемых от общения с оппонентом.

Одновременно целесообразно перестать видеть в оппоненте врага, противника. Важно понять, что проблему, из-за которой возник конфликт, лучше решать сообща, объединив усилия. Этому способствует, во-первых, критический анализ собственной позиции и действий. Выявление и признание собственных ошибок облегчает негативное восприятие оппонента. Во-вторых, необходимо стараться понять интересы другого. Понять - не значит обязательно принять или оправдать. Однако это расширит представление об оппоненте, сделает его более объективным. В-третьих, целесообразно выделить конструктивное начало в поведении или даже в намерениях оппонента. Не бывает абсолютно плохих или абсолютно хороших людей и социальных групп. В каждом есть что-то положительное, на него и необходимо опереться в решении конфликта.

Важно уменьшить негативные эмоции противоположной стороны. Среди приемов выделяют такие, как положительная оценка некоторых действий оппонента, готовность идти на сближение позиций, обращение к третьей стороне, авторитетной для оппонента, критичное отношение к самому себе, уравновешенная собственное поведение и др.

Объективное обсуждение проблемы, выяснение сути конфликта, умение сторон видеть главное способствуют успешному поиску устранения противоречий. Акцентирование внимания на второстепенных

вопросах, забота только о своих интересах снижают шансы конструктивного решения проблемы.

Когда стороны объединяют усилия по завершению конфликта, необходим учет статуса (должностного положения) друг друга. Сторона, занимающая более низкое положение или имеющая статус младшего, должна осознавать пределы уступок, которые может себе позволить ее оппонент. Слишком радикальные требования могут спровоцировать сильную сторону на возврат к конфликтному противоборству.

Еще одно важное условие - выбор оптимальной стратегии разрешения, соответствующей данным обстоятельствам.

Успешность завершения конфликтов зависит от того, насколько стороны-конфликтеры учитывают факторы, которые имеют влияние на этот процесс. К этим факторам относятся:

- время: наличие времени для обсуждения проблемы, выяснения позиций и интересов, принятия решений. Сокращение времени вдвое от имеющегося в распоряжении для достижения согласия способствует повышению вероятности нахождения альтернативы, отличающейся большей агрессивностью;
- третья сторона: участие в завершении конфликта нейтральных лиц (институтов), которые помогают оппонентам решить проблему;
- своевременность: стороны приступают к разрешению конфликта на ранних стадиях его развития. Логика проста: меньше противодействия – меньше ущерба – меньше обиды и претензий - больше возможностей для того, чтобы договориться;
- равновесие сил: если стороны-конфликтеры примерно одинаковы по возможностям (одинаковый статус; должностное положение, вооружение и т.д.), то они вынуждены искать способы мирного решения проблемы. Конфликты более конструктивно разрешаются тогда, когда между оппонентами нет зависимости в работе;

- культура: высокий уровень общей культуры оппонентов снижает вероятность насильственного развития конфликта. Выявлено, что конфликты в органах государственного управления разрешаются более конструктивно при наличии у оппонентов высоких деловых и нравственных качеств;
- единство ценностей: наличие согласия между сторонами-конфликтерами по поводу того, что должно представлять собою приемлемое решение. Другими словами, конфликты есть более-менее регулируемы, когда у их участников есть общая система ценностей, общие цели и интересы [6];
- опыт (примеры): наличие опыта решения подобных проблем хотя бы у одного из оппонентов, а также знание примеров разрешения аналогичных конфликтов;
- отношения: хорошие отношения между оппонентами способствуют более полному разрешению конфликта [3].

В заключение хотелось бы выделить основные признаки продуктивного разрешения конфликта: «Любой конфликт представляет собой актуализировавшееся противоречие, т. е. воплощенные во взаимодействии противостоящие ценности, установки, мотивы. Можно считать достаточно очевидным, что для своего разрешения противоречие непременно должно воплотиться в действиях в их столкновении. Только через столкновение действий, буквальное или мыслимое, противоречие себя и являет» [17].

1.4 Особенности конфликтов пар, находящихся в незарегистрированном браке

В настоящее время у специалистов отмечается высокий интерес к проблеме разрешения конфликтов в отношениях мужчины и женщины, находящихся в незарегистрированном браке. Во многом это обусловлено тем, что в последние десятилетия в институте семьи в нашей стране

произошло усиление деструктивных тенденций. Актуальность изучения данной темы связана с общим ухудшением психологической атмосферы и ростом дисфункциональности и конфликтности в значительной части семей. Но, на сегодняшний день наблюдается определенный дефицит теоретических работ в области исследования конфликтов в паре.

Проблема разрешения конфликтных ситуаций в парах традиционно находится в центре внимания отечественных и зарубежных психологов в связи с её значимостью в эффективном функционировании семьи.

В психологии изучением супружеских конфликтов занимались такие ученые, как Ю. Е. Алешина, К. Витакер, Л. Я. Гозман, Е. М. Дубовская, Н. Пезешкиан, В. Сатир, А. С. Спиваковская, В. С. Торохтий, Э. Г. Эйдемиллер, В. В. Юстицкис и др.

В то время, когда семья еще только начинает планироваться, в психологии и в поведении членов молодой семьи наблюдаются заметные и неизбежные в этом случае изменения. Они происходят, как правило, довольно медленно и с определенными трудностями, так как каждый из членов семьи к тому времени, когда он решается вступить в брак, является уже сформировавшейся, устойчивой личностью, со своими, более или менее стабильными, чертами характера, привычками и взглядами. В силу таких различий между членами семьи возникают конфликты, так как столкновение с новой семейной ситуацией открывает новые стороны взаимодействия, по которым партнеры еще не выработали общие позиций. Переживая ситуацию конфликта как состояния нарушения согласия, гармонии, как состояние дезинтеграции, партнеры стремятся к восстановлению целостности и к преодолению противоречий в отношениях.

Было проведено исследование, в котором оценивались следующие конфликтогенные сферы отношений: 1- проблемы отношений с родственниками и друзьями; 2 – вопросы, связанные с воспитанием детей; 3 – проявление стремления к автономии; 4 - ситуации нарушения ролевых ожиданий; 5 – ситуации рассогласования норм поведения; 6 – проявление

доминирования одним из партнеров; 7 – проявление ревности; 8 – разногласия в отношении к деньгам. В данном исследовании приняли участие пары, находящиеся в незарегистрированном браке, живущие вместе и пары, находящиеся в браке от пяти до десяти лет [4].

Так для мужчин наиболее конфликтной сферой является ответственность за материальное обеспечение семьи, а для женщин – отношения с родственниками и друзьями. При этом, проявление доминирования, является важной сферой, как для мужчин, так и для женщин. Менее существенными сферами для мужчин и женщин на данных стадиях развития семьи являются рассогласование норм поведения и стремление к автономии.

Важной причиной возникновения конфликтов между супругами, является оценка поведения другого партнера как недопустимого. Было выявлено, что 60 % опрошенных пар, видят причину возникновения конфликтной ситуации в нежелательном поведении партнера, и 20 % – в недопустимом. У 10 % супружеских пар реальное поведение супруга (супруги) укладывается в рамки желательного или допустимого, которое в свою очередь приводит к бесконфликтному взаимодействию. Всего 5 % опрошенных видят причину возникновения конфликтов в собственных поступках.

Большинство супружеских пар, находящиеся в незарегистрированном браке в конфликтных ситуациях в большей степени используют, произвольные, неосознаваемые и поэтому необоснованные действия, которые несут дисгармоничный характер. При этом супружеские пары применяют более произвольные и истинно обоснованные действия, т. е. они не просто реагируют на ситуацию, но и определяют ее дальнейшее развитие, одновременно, определяя себя в этой ситуации, и тем самым пытаются конструировать конфликтную ситуацию.

Выводы по главе

– Любой конфликт как сложное явление «проживается» на разных уровнях личности. Так, внутриличностный конфликт обнаруживает себя во внешних, межличностных проявлениях, а интерперсональный конфликт получает определённое «внутреннее» отражение. Возможен перенос и переход конфликтов с одного уровня на другой (Л.А. Петровская, Н.В. Гришина, Б.И. Хасан, Г.И. Козырев и др.).

– Взаимоотношения партнеров в незарегистрированном браке отличаются от официального брака и характеризуются автономностью, открытостью, эмоциональной нестабильностью, преимущественным доминированием мужчин и альтруизмом женщин.

– В незарегистрированном браке супруги ориентированы на независимость; у мужчин это может быть связано с фрустрированностью дефицитарных потребностей в принятии и уважении и эмоциональной нестабильностью, что побуждает их избегать ответственность за семью. В официальном браке у супругов преобладает направленность на высшие ценности бытия (справедливость, ответственность, смысл жизни, красоту), что позволяет удовлетворять в браке потребности в самореализации.

– В незарегистрированном браке супруги имеют сходство ценностных ориентаций к семье: оба ориентированы на аутентичность и отвергают регистрацию отношений в ЗАГСе. Женщины ориентированы на гибкость семейных ролей, имея недостаточную их реализованность по сравнению с мужчинами. В официальном браке женщины в отличие от мужчин ориентированы на любовь, регистрацию отношений в ЗАГСе и взаимоотношения с родителями, имея большую сексуальную удовлетворенность, чем мужья, что указывает на традиционную направленность брачно-семейных отношений.

2 Представление о конфликте и его влияние на течение конфликта

2.1 Понятие субъективных представлений

Субъективное представление — уникальное представление о мире каждого человека, построенное из его индивидуального восприятия и индивидуального опыта [16].

Индивидуальное представление по Э. Дюркгейму – представление, основанное на личном опыте отдельного индивида, в отличие от коллективных представлений [16].

Причины конфликтов – важный компонент в вопросе урегулирования любого конфликта. Причины возникновения конфликта являются движущей силой развития и эскалации конфликта. Природа причин может иметь объективный или субъективный характер. Сами причины могут иметь структуру, поэтому необходимо уметь отделять изменения параметров внутри причин от причины конфликта в целом.

Определяют четыре основных группы причин:

- Объективные причины.
- Структурно-управленческие, или организационные.
- Социально-психологические факторы.
- Субъективные причины.

Субъективные (или личностные) причины зависят от человека, его восприятия и формы поведения, психики. От того, как индивид оценивает поведение другого индивида, насколько сам проецирует бесконфликтное или конфликтное поведение, зависит личностная конфликтоустойчивость. Разделение причин конфликтов на субъективную и объективную составляющие важно при реальном конфликте.

Характер конфликта зависит от субъективного восприятия конфликта (или образа конфликта). Выделяют три уровня субъективного отношения:

1. представление о самих себе;
2. восприятие других участников конфликтной ситуации;
3. понимание образа внешней среды.

Именно эти образы, идеальные картины конфликтной ситуации, а не сама объективная реальность являются непосредственной основой поведения конфликтантов.

Конечно, в целом эти образы и картины порождаются объективной реальностью. Однако, как заметил еще Иммануил Кант, наше познание отражает не только объективную природу, но включает в себя в качестве своей неотъемлемой составной части и нашу собственную человеческую природу. Поэтому отношения между нашими образами, представлениями и реальностью очень сложны и не только никогда ей полностью не соответствуют, но и могут с ней весьма серьезно расходиться, что служит еще одним из источников конфликтов.

При этом следует иметь в виду, что каковы бы ни были наши образы, восприятия, представления о конфликтной ситуации, конфликт все же не начнется пока они не реализуются в соответствующих обоюдных действиях. Объективные и субъективные причины конфликта, возникающие как на его ближних, так и на дальних подступах, а также состав участников определяют и набор возможных способов действий, поведения сторон. Поскольку каждое действие одного из участников конфликта вызывает соответствующее противодействие, они влияют друг на друга, взаимодействуют.

Определение временных, пространственных и системных границ конфликта является важной предпосылкой успешного регулирования, предотвращения его деструктивного результата.

Вызревание причин, формирование состава участников конфликта, их взаимодействие и тот или иной исход конфликта требуют времени. Поэтому всякий реальный конфликт представляет собой не единовременный акт, а процесс, нередко весьма длительный. В связи с этим

анализ конфликта предполагает не только рассмотрение его структуры, статики, но и исследование динамики, стадий и этапов его развития.

2.2 Связь субъективных представлений и реального поведения по данным психологических исследований

Представлены результаты исследования стратегии поведения в конфликте по отношению к представителю противоположного пола. Выполнен анализ содержания субъективных представлений мужчин и женщин о поведении в конфликте [13].

Описание своего поведения мужчинами и женщинами в межполовом конфликте специфично. Тенденция поиска выхода из противоречия женщинами в большинстве ответов реализуется посредством эмоций, независимо от статуса оппонента. Мужчины стремятся решить конфликт с позиции рационального подхода. Качественный и количественный анализ показал, что аффективность в поведении у мужчин присутствует преимущественно в конфликте с эмоционально близким человеком. Мужчины и женщины проявляют аффективность в разных целях: первые – как способ ухода от конфликтного взаимодействия, вторые – как разрядку напряжения. Мы предполагаем, что женщины в большей степени ориентированы на противоборство (борьба ради процесса борьбы). Для мужчин конфликт возникает тогда, когда ситуация имеет четко обозначенный предмет спора или субъективную значимость (например, затрагивается чувство собственного достоинства).

Как мужчины, так и женщины в большинстве ответов не стремятся к глубокому, всестороннему анализу ситуации. Для большинства ответов характерна ориентация на решение конфликта («снятие симптоматики»), а не его разрешение. Данная категория анализа относительно совпадает у всех опрошенных.

Большинство ответов мужчин и женщин не содержат четко

обозначенной схемы действий в ситуации конфликта. Алгоритм поведения характерен для ответов, в которых прослеживается тенденция всестороннего рассмотрения проблемы, перспективный анализ.

Большинство мужчин и женщин считают, что способны внести весомый вклад в исход конфликта. При этом активность женщин зачастую носит скрытый, манипулятивный характер.

Стремление сохранить отношения с оппонентом определяет направление поведения в конфликте как мужчин, так и женщин. Стратегия поведения остается стабильной в большинстве случаев, тактические приемы меняются в зависимости от статуса оппонента.

В случае стремления сохранить отношения, ориентация на взаимные интересы в конфликте является основной для мужчин и женщин. Однако качественное содержание линий поведения различно. Кооперация описывается мужчинами как средство ухода от конфликта, и как метод добиться своего женщинами. Напористость характерна для ответов мужчин в случае стремления сохранить отношения, у женщин – при его отсутствии. Уход от конфликтной ситуации описывается более чем в половине ответов мужчин и женщин в случае отсутствия стремления сохранить отношения. Мужчины описывают уход от конфликтного взаимодействия как проявление незаинтересованности в том, чтобы затрачивать ресурсы. Женщины в большинстве случаев стремятся таким образом манипулировать оппонентом, либо снять с себя ответственность.

Обобщая результаты проведенного контент-анализа, были сделаны следующие выводы.

1. Представления женщин и мужчин о своем поведении в конфликте с представителем противоположного пола специфичны. В основе выбора генеральной линии поведения у женщин преобладает аффективный компонент – эмоции опосредуют достижение собственных интересов в напряженной ситуации столкновения интересов. Мужчины ориентированы на рациональный подход к проблеме, используя воздействие на

аффективную сферу оппонента для разрядки напряжения в конфликте.

Эмоциональная насыщенность стратегий женщин отражается на поведении мужчин, вызывая негативное отношение к оппоненту, провоцируя прибегать к уходу от конфликта, который может служить средством экономии ресурсов. Стремление добиться своего в большей степени актуализируется в случае стремления сохранить отношения. Женщины используют более гибкие методы достижения желаемого, они в большей степени ориентированы на использование благоприятного впечатления о себе, а также доброжелательных отношений с оппонентом для реализации собственных целей. В то же время внимание к интересам оппонента выступает как скрытый способ добиться желаемого. Женщины в большинстве случаев уходят от конфликта либо с целью достижения своих интересов, либо для переноса ответственности.

2. Стремление сохранить отношение с конфликтующей стороной определяет генеральную линию поведения. Статус оппонента с разной эмоциональной близостью определяет поведение в меньшей степени.

3. Особенности качественного содержания представлений о своем поведении в конфликте позволяют предположить специфику тактик, посредством которых реализуются стратегии.

2.3 Субъективные представления о конфликте и их возможная роль в разрешении конфликта

Определяющую роль в восприятии человеком конфликтности ситуации играет субъективная значимость противоречия, лежащего в основе конфликта, или тот «личностный смысл», который это противоречие имеет для данного индивида. Этот личностный смысл определяется всем индивидуальным жизненным опытом человека, точнее - такими характеристиками его личности, как ценностный ориентации и мотивация.

Выделена типология субъективных причин, затрудняющих

конструктивное разрешение конфликта: «Взаимодействие», «Обида», «Эмоции» [26].

Для изучения взаимосвязи выделенных причин, затрудняющих разрешение конфликта, и воспринимаемым типом организационной культуры было проведено исследование, все участники исследования были разделены на три условных группы по критерию восприятия типа организационной культуры: «Семья» – 46 человек, «Армия» – 92 человека, «Церковь» – 53 человек.

Таким образом, среди респондентов, воспринимающих организационную культуру как «Семью», наиболее часто встречаются респонденты, видящие причины затруднения разрешения конфликта типа «Обида»; среди респондентов, воспринимающих организационную культуру как «Армию», наиболее часто встречаются респонденты, видящие причины затруднения разрешения конфликта типа «Эмоция»; среди респондентов, воспринимающих организационную культуру как «Церковь» – типа «Взаимодействие».

Для «Семьи» характерна «родительская» модель управленческого взаимодействия, которая предполагает эмоциональную близость сотрудников, что может обуславливать появление обид и принятие формальных взаимоотношений «на себя лично». Для «Армии» характерна «командирская» модель управленческого взаимодействия, в которой нет места эмоциям, но есть четкая рациональная постановка задач, контроль их выполнения. Именно поэтому возникновение эмоций, а также неспособность их адекватно выразить и контролировать может приводить к затруднениям в разрешении конфликта. Для «Церкви» характерна «пастырская» модель управленческого взаимодействия, важное место в которой отводится взаимодействию между лидером–«пастырем» и сотрудниками–«паствой», в ходе которого достигается «праведность», т. е. совпадение личности и идеи, жизни и идеала. Именно поэтому сотрудники, воспринимающие организационную культуру как «Церковь», видят

причины, затрудняющие конструктивное разрешение конфликта, типа «Взаимодействие».

Таким образом, была выявлена взаимосвязь между причинами, затрудняющими конструктивное разрешение конфликта и восприятием типа организационной культуры. Так, для «Семьи» характерны обиды и глубинные острые переживания огорчения, восприятие конфликтных ситуаций «на себя лично»; для «Армии» характерны эмоциональные взрывы, вспыльчивость, низкие способности контролировать и управлять своими эмоциями, корректно их выражать; для «Церкви» причины, затрудняющие конструктивное разрешение конфликта, видятся в сбое взаимодействия с оппонентом, нехватке навыков взаимодействия с другой стороной конфликта.

Перейдем к субъективному направлению в профилактике конфликтов и регуляции взаимодействий. Оно представляет собой весьма сложный комплекс приемов.

Основными профилактическими действиями в этом случае являются:

- создание гармоничных социальных ролей, занимаемых участниками при взаимодействии, выполнение ожидаемой окружающими роли, исключение взаимодействий между заведомо конфликтными ролями, культивирование равенства в отношениях;

- поддержание оптимального баланса зависимости/независимости друг от друга структурных элементов системы взаимоотношений;

- организация неформальных отношений, помогающих выполнять функциональные обязанности и регулирующих уровень социально-психологической комфортности/напряженности;

- осторожное использование наказаний иррациональная и бесконфликтная критика;

- создание критериев для максимально справедливой оценки деятельности субъектов системы и для самооценки [7].

Выводы по главе

В возникновении конфликта субъективный фактор учитывался как обязательный многими исследователями (Н.В. Гришина, Л.А. Петровская, В.С. Мерлин и др.) [23]. Восприятие ситуации как конфликтной делает ее таковой, то есть «запускает» для субъекта реагирование в виде выбора соответствующей стратегии конфликтного взаимодействия и его дальнейшего развития. Одним из компонентов структуры конфликта считаются образы конфликтной ситуации, которые являются посредниками между характеристиками участников конфликта, условиями его протекания и конфликтным поведением.

Поскольку поведение человека в конфликте зависит от восприятия им данной ситуации, то предсказывать и объяснять поведение будет сложно до тех пор, пока не удастся продвинуться в исследовании феномена субъективной интерпретации ситуации. Приоритет в этом направлении отдается В. Томасу, который писал, что понять поведение можно только тогда, когда исследователь знает, какое субъективное значение имеет сама ситуация для субъекта. С помощью процессов категоризации и интерпретации человек тем или иным образом «определяет» ситуацию, следствием чего становится его поведение, которое он строит в соответствии со своим «определением». Тем самым личность фактически сама создает тот социальный мир, в котором живет.

Конфликтная ситуация занимает определенное место в репрезентации социального мира [3]. Это вносит некоторую упорядоченность в общую картину мира, выполняя системообразующую функцию во взаимодействии личности и социума и одновременно являясь системным образованием, иерархически организованным по внутренней своей сути. Также ситуация задает контекст восприятия человека, потому что указывает на его существенные признаки, на которые следует обращать внимание в данный момент при формировании представления о нем.

Таким образом, социальная ситуация имеет прогностическую функцию, что позволяет личности формировать определенное отношение к партнеру по общению. Значит, образ ситуации может определять особенности поведения человека, обеспечивать личность системой ориентации в жизненных ситуациях.

В итоге можно сказать, что образы социальных ситуаций по своему происхождению – это часть образа мира. Они определяют возможность познания и управления поведением. «По содержательной своей сути образ конфликтной ситуации – это организованная репрезентация конфликтной ситуации в системе знаний субъекта, которая представлена в двух аспектах: структурном и динамическом» [2]. Структура образа конфликтной ситуации определяется самим субъектом и включает самого себя, другого человека и ситуацию. Динамический аспект характеризуется степенью целостности, взаимосвязанности, статичности, типичности. Конфликтное поведение – это пространственно-временная организация активности субъекта, опосредованной образом конфликтной ситуации.

Обоснование гипотез

Представления о конфликте описаны в работе М.С. Семченко [13]. В этом исследовании представления анализируются у каждого из партнеров, что позволяет делать выводы о поведении в конфликте и используемых стратегиях.

Субъективные представления, их связь с реальным поведением и субъективные представления о конфликте рассматривались в работах А.С. Шарова и Т.П. Григорьевой, М.С. Семченко [6], [13], [23]. Исследования авторов направлены на анализ содержания субъективных представлений мужчин и женщин о поведении в конфликте. А также, субъективная значимость противоречия, лежащего в основе конфликта.

Продуктивность разрешения конфликтов в паре изучается в работах Б.И.Хасана, А. Я. Анцупова, Н.В.Гришиной, Т.В. Скутиной [3], [7], [14], [19].

Исследования направлены на разрешение конфликтов и связи продуктивности представлений и продуктивности реального поведения во взаимодействии.

3 Эмпирическое исследование связи представлений о конфликте и способов его разрешения на примере пар, находящихся в незарегистрированном браке

В первой главе мы рассмотрели понятие конфликта, его элементы и его значение в нашей жизни. При этом мы выделили особенности продуктивного и деструктивного конфликта, а также, особенности конфликтов пар, находящихся в незарегистрированном браке.

Во второй главе нами было рассмотрено понятие представления о конфликте и его влияние на течение конфликта. Кроме того, мы увидели связь субъективных представлений и реального поведения по данным психологических исследований, и изучили, какую роль играют субъективные представления в конфликте.

Проделанная работа позволяет нам перейти к эмпирической части нашей работы. Третья глава будет посвящена исследованию, направленному на проверку поставленных ранее гипотез.

3.1 Эмпирическая гипотеза и способ ее проверки

Объект: пары мужчины и женщины, в возрасте 18-25 лет, живущие вместе, состоящие в незарегистрированном браке и ищущие различные пути разрешения конфликтов.

Предмет: связь представлений о конфликте и продуктивности его разрешения.

Теоретическая гипотеза: продуктивность представлений человека о конфликте и способах его разрешения в паре соответствует продуктивности разрешения конфликта и в реальном взаимодействии с партнёром.

Эмпирические гипотезы: 1. Показатели продуктивности субъективных представлений о конфликте будут прямо пропорционально связаны с

показателями продуктивности разрешения конфликта в игровой процедуре «Переговоры»

2. Показатели продуктивности субъективных представлений о конфликте будут прямо пропорционально связаны с показателями продуктивности разрешения конфликта, полученными в процедуре анализ конкретной конфликтной ситуации по видеофрагменту

3. Показатели продуктивности субъективных представлений о конфликте будут прямо пропорционально связаны с показателями, полученными в процедуре проигрывания своего неразрешенного конфликта.

3.2 Методический инструментарий

Методы и методики исследования:

- Интервью;
- Опросник «Субъективное представление о конфликтах в супружеских отношениях» (Скутина Т.В., 2008);
- Эксперимент по методике психологическая игра «Переговоры» (Б.И. Хасан);
- Методика «Анализ конфликтной ситуации».
- Метод фиксации данных: Запись на диктофон, письменные ответы респондентов.

Выборка исследования:

Выборку составляют пары мужчины и женщины в возрасте 18-25 лет, живущие вместе, в незарегистрированном браке, без детей;

Количество респондентов: 20 пар (40 человек);

Социальное положение: студенты, работающие.

Уровень образования: высшее полное, высшее неполное, среднее.

На первом этапе исследования выявлялась связь продуктивности субъективного представления о конфликте и продуктивности разрешения конфликта в игровой процедуре «Переговоры».

Партнеры получали определенную инструкцию, после чего индивидуально отвечали вопросы опросника. Затем, паре предлагается пройти эксперимент по изучению переговоров, вследствие которого мы увидим, какие способы участники пары используют в разрешении разногласий и конфликтов. Дается инструкция участникам: «Перед Вами настольная игра, в которой нужно выполнить такое задание: собрать, передвигая полоски, «рожицы» на Вашей половине поля. Сейчас они сдвинуты и рассогласованы, важно не останавливаться сразу, если не будет получаться. Ваш партнер будет занят тем же самым на своей половине поля. Вы можете с ним разговаривать. Если возникает необходимость, можно задавать вопросы. Задание нужно выполнить за максимально короткий срок».

Продуктивность субъективных представлений определялась с помощью разработанной четырёхбалльной порядковой шкалы, валидизированной методом экспертных оценок. Ответы оценивались по следующим параметрам: 1. Отношение к конфликту; 2. Понимание функций конфликта; 3. Позиция в конфликте; 4. Способы действия и взаимодействия в конфликте; 5. Ориентация на партнёров по взаимодействию.

Для оценки продуктивности взаимодействия в игре «Переговоры» были выделены шкалы, подразделяющиеся на четыре основных блока: 1. Оpozнание ситуации как содержащей противоречие, «разрыв» (разрыв в понимании; в устройстве условий взаимодействия; между содержанием мнений и т.п.); 2. Распознавание сути противоречия и работа с ним; 3. Позиция относительно конфликта (пассивная – активная разрешающая – агрессивная); 4. Диалогичность коммуникации (диалог – монолог).

На втором этапе исследования выявлялась связь продуктивности субъективного представления о конфликте и продуктивности разрешения конфликта, полученными в процедуре анализ конкретной конфликтной ситуации по видеотрегменту. Целью было получение качественного материала из ответов испытуемых после просмотра видеосюжета.

Сначала испытуемые участвовали индивидуально, парами или группой. Экспериментатор: «Здравствуйте, я провожу исследование на тему межличностного конфликта и приглашаю вас поучаствовать в эксперименте». Далее показывался видеофрагмент, содержащий конфликтную ситуацию между молодыми людьми схожего возраста. После выдавалась инструкция: «Вам был показан видеофрагмент, в котором содержится конфликтная ситуация. Представьте себя на месте героини (героя). У вас есть возможность сказать вашему партнёру 12 фраз, с любым содержанием (вопросы, пожелания, указания и пр.). Ваша задача написать их в бланке». Бланки выдавались предварительно загнутые, чтобы была видна только первая часть и испытуемые не отвлекались на вторую. После этого уточнялось, все ли поняли данную инструкцию, и испытуемые выполняли задания. Далее выдавалась новая инструкция: «Представьте себя на месте вашего партнёра, у вас есть возможность сказать своей героине (герою) 12 фраз, с любым содержанием (вопросы, пожелания, указания и пр.). Ваша задача написать их в бланке». Испытуемые выполняли задания, бланки собирались.

Для процедуры анализа конкретной конфликтной ситуации по видеофрагменту были выделены шкалы для оценки продуктивности взаимодействия. Они содержат четыре основных блока: 1. Понимание, что в ситуации есть некий «разрыва», конфликтность, высказывание и вопрошание о его сути; 2. Позиция относительно конфликтной ситуации в целом; 3. Ориентация на партнёра и учёт его позиции; 4. Диалогичность коммуникации в конфликтной ситуации.

Проведение экспериментальной процедуры путём работы с собственной конфликтной ситуацией

Партнёры проигрывали свой неразрешенный конфликт и совместно искали пути решения.

Испытуемым давалась новая инструкция: «Вспомните конфликт, который вам не удалось разрешить и представьте, что у вас сейчас есть

возможность это сделать. Используя прошлый опыт и проанализировав видеофрагмент конфликтной ситуации постарайтесь найти конструктивные пути решения».

Для процедуры проигрывания своего неразрешенного конфликта были выделены шкалы для оценки продуктивности взаимодействия. Они, как и в процедуре с конфликтной ситуацией по видеофрагменту, содержат четыре основных блока: 1. Понимание, что в ситуации есть некий «разрыв», конфликтность, высказывание и вопрошание о его сути; 2. Позиция относительно конфликтной ситуации в целом; 3. Ориентация на партнёра и учёт его позиции; 4. Диалогичность коммуникации в конфликтной ситуации.

3.3 Полученные результаты, их анализ и интерпретация

В результате обработки качественных данных, собранных путём заполнения бланков методики «Субъективное представление о конфликтах в супружеских отношениях» испытуемыми, мы получили количественные данные, позволяющие нам подтвердить, либо опровергнуть выдвинутые нами эмпирические гипотезы.

Качественному анализу подвергались все высказывания испытуемых, а также зафиксированное в результате наблюдения поведение испытуемых при разрешении конфликтных экспериментальных ситуаций. Полученные высказывания анализировались в соответствии с исходными экспериментальными гипотезами. Первая часть анализа направлена на обнаружение связи продуктивности субъективного представления о конфликте и продуктивности разрешения конфликта в игровой процедуре «Переговоры». Вторая часть анализа направлена на связь продуктивности субъективного представления о конфликте и продуктивности разрешения конфликта по процедуре анализ конкретной конфликтной ситуации по видеофрагменту. Третья часть анализа направлена на связь продуктивности субъективного представления о конфликте и

продуктивности разрешения конфликта по процедуре проигрывания своего неразрешенного конфликта.

3.3.1 Анализ и интерпретация данных о связи продуктивности субъективных представлений о конфликте и поведения в игровой процедуре «Переговоры»

На данном этапе исследования выявлялась связь продуктивности субъективного представления о конфликте и продуктивности разрешения конфликта в игровой процедуре «Переговоры».

Общие количественные данные, полученные в результате исследования для испытуемых мужского и женского пола, по вышеописанным показателям представлены в таблице 2 и таблице 3.

Таблица 2 – Результаты опросника «Субъективное представление о конфликтах»

Методика «Субъективное представление о конфликтах»								
Участники исследования		Отношение к конфликту	Понимание как позитивных, так и негативных сторон конфликта	Понимание конфликта как средства разрешения противоречий, проблем	Готовность занимать субъективную, разрешающую позицию в конфликте	Ориентация на учет позиции другого, совместное решение конфликта	Представления о поведении в конфликте	Итого
Пара № 1	М1	1	1	1	1	0	2	6 тенден. к продук
	Ж1	3	2	2	3	3	1	14 продук

Продолжение таблицы 2

Методика «Субъективное представление о конфликтах»								
Участники исследования		Отношение к конфликту	Понимание как позитивных, так и негативных сторон конфликта	Понимание конфликта как средства разрешения противоречий, проблем	Готовность занимать субъективную, разрешающую позицию в конфликте	Ориентация на учет позиции другого, совместное решение конфликта	Представления о поведении в конфликте	Итого
Пара № 2	М2	2	1	2	2	1	2	10 продук
	Ж2	1	1	0	1	0	2	5 тенден. к продук
Пара № 3	М3	3	2	3	3	3	3	17 продук
	Ж3	3	2	2	2	3	2	16 продук
Пара № 4	М4	1	1	1	1	1	2	7 тенден. к продук
	Ж4	1	1	1	0	0	1	4 непрод
Пара № 5	М5	2	1	0	1	0	2	6 тенден. к продук
	Ж5	2	1	1	2	1	2	9 продук
Пар № 6	М6	3	2	3	3	3	3	17 продук
	Ж6	2	1	1	1	0	2	7 тенден. к продук

Продолжение таблицы 2

Методика «Субъективное представление о конфликтах»								Итого
Участники исследования	Отношение к конфликту	Понимание как позитивных, так и негативных сторон конфликта	Понимание конфликта как средства разрешения противоречий, проблем	Готовность занимать субъектную, разрешающую позицию в конфликте	Ориентация на учет позиции другого, совместное решение конфликта	Представления о поведении в конфликте		
Пара № 7	М7	2	3	2	3	3	2	15 продук
	Ж7	1	1	3	3	3	2	13 продук
Пара № 8	М8	1	1	2	2	3	3	15 продук
	Ж8	2	1	3	2	2	3	13 продук
Пара № 9	М9	1	0	1	2	2	0	6 тенден. к продук
	Ж9	2	2	2	2	2	2	12 продук
Пара № 10	М10	1	1	0	1	0	2	5 тенден. к продук
	Ж10	1	1	0	1	2	2	7 тенден. к продук

Продолжение таблицы 2

Методика «Субъективное представление о конфликтах»								
Участники исследования		Отношение к конфликту	Понимание как позитивных, так и негативных сторон конфликта	Понимание конфликта как средства разрешения противоречий, проблем	Готовность занимать субъектную, разрешающую позицию в конфликте	Ориентация на учет позиции другого, совместное решение конфликта	Представления о поведении в конфликте	Итого
Пара № 11	М11	1	1	1	1	0	2	6 продук
	Ж11	3	2	2	3	3	1	14 продук
Пара № 12	М12	2	1	2	2	1	2	10 продук
	Ж12	1	1	0	1	0	2	5 тенден. к продук
Пара № 13	М13	3	2	3	3	3	3	17 продук
	Ж13	3	2	2	2	3	2	16 продук
Пара № 14	М14	1	1	1	1	1	2	7 тенден. к продук
	Ж14	1	1	1	0	0	1	4 непрод
Пара № 15	М15	2	1	0	1	0	2	6 тенден. к продук
	Ж15	2	1	1	2	1	2	9 продук

Окончание таблицы 2

Методика «Субъективное представление о конфликтах»								
Участники исследования		Отношение к конфликту	Понимание как позитивных, так и негативных сторон конфликта	Понимание конфликта как средства разрешения противоречий, проблем	Готовность занимать субъективную, разрешающую позицию в конфликте	Ориентация на учет позиции и другого, совместное решение конфликта	Представления о поведении в конфликте	Итого
Пар № 16	М16	3	2	3	3	3	3	17 продук
	Ж16	2	1	1	1	0	2	7 тенден. к продук
Пара № 17	М17	2	3	2	3	3	2	15 продук
	Ж17	1	1	3	3	3	2	13 продук
Пара № 18	М18	1	1	0	1	0	2	5 тенден. к продук
	Ж18	1	1	0	1	2	2	7 тенден. к продук
Пара № 19	М19	2	3	3	2	2	2	14 продук
	Ж19	3	3	3	2	3	1	15 продук
Пара № 20	М20	2	1	0	1	0	2	6 тенден. к продук
	Ж20	2	1	1	2	1	2	9 продук

Из таблицы мы видим, что продуктивно представляют разрешение конфликта 22 респондента, среднепродуктивно – 26 респондентов, непродуктивно – 2 респондента.

Таблица 3 – Результаты игры «Переговоры»

Участники исследования		Параметры оценки продуктивности поведения в конфликте по результатам наблюдения, в баллах					
		I. Понимание «разрыва»	II. Позиция в кф	III. Ориентация на партнёра	IV. Диалогичность коммуникации	Итого по каждому	Итого по паре
Пара № 1	М1	2	3	3	2	10 продук	20
	Ж1	3	2	2	3	10 продук	
Пара № 2	М2	2	1	1	2	6 тенден к продук	18
	Ж2	3	3	3	3	12 продук	
Пара № 3	М3	1	1	0	3	5 тенден к продук	11
	Ж3	1	2	1	2	6 тенден к продук	
	М4	3	3	2	3	11 продук	
Пара № 4	Ж4	3	2	1	2	8 продук	19
	М5	3	3	3	3	12 продук	
Пара № 5	Ж5	2	3	3	2	10 продук	22
	М6	2	3	3	3	11 продук	
Пара № 6	Ж6	3	2	2	3	10 продук	21
	М7	2	3	3	3	11 продук	
Пара № 7	Ж7	2	2	1	3	8 продук	19
	М8	2	3	3	3	11 продук	

Продолжение таблицы 3

Участники исследования		Параметры оценки продуктивности поведения в конфликте по результатам наблюдения, в баллах					
		I. Понимание «разрыва»	II. Позиция в кф	III. Ориентация на партнёра	IV. Диалогичность коммуникации	Итого по каждому	Итого по паре
Пара № 8	Ж8	2	3	3	3	11 продук	22
	М9	3	3	2	3	11 продук	
Пара № 9	Ж9	3	2	0	1	6 тенден к продук	17
	М10	1	0	0	1	2 непрод	
Пара № 10	Ж10	1	3	3	3	10 продук	12
	М11	1	3	1	3	8 тенден к продук	
Пара № 11	Ж11	1	0	3	2	4 непрод	12
	М12	1	3	2	3	9 продук	
Пара № 12	Ж12	1	0	1	0	2 непрод	11
	М13	1	3	2	3	9 продук	
Пара № 13	Ж13	1	2	1	2	6 тенден к продук	15
	М14	1	1	2	1	5 тенден к продук	
Пара № 14	Ж14	1	0	1	1	3 непрод	22
	М15	2	3	3	3	11 продук	
Пара № 15	Ж15	1	2	3	2	8 тенден к продук	19
	М16	2	3	2	3	10 продук	

Окончание таблицы 3

Участники исследования		Параметры оценки продуктивности поведения в конфликте по результатам наблюдения, в баллах					
		I. Понимание «разрыва»	II. Позиция в кф	III. Ориентация на партнёра	IV. Диалогичность коммуникации	Итого по каждому	Итого по паре
Пара № 16	Ж16	2	2	0	1	5 тенденц к продук	15
	М17	2	3	3	3	11 продук	
Пара № 17	Ж17	2	2	2	3	9 продук	20
	М18	2	3	3	3	11 продук	
Пара № 18	Ж18	2	2	2	2	8 тенден к продук	19
	М19	3	3	2	3	11 продук	
Пара № 19	Ж19	3	2	0	1	6 тенден к продук	17
	М20	1	1	2	2	6 тенден к продук	
Пара № 20	Ж20	1	0	0	1	2 непрод	8
	М20	2	2	1	1	6 тенден к продук	

В психологической игре «Переговоры» также подсчитывалась продуктивность/непродуктивность разрешения конфликта каждого из партнеров, получились следующие данные: продуктивно разрешают конфликт 20 респондентов, среднепродуктивно – 15 респондентов, непродуктивно – 5 респондентов.

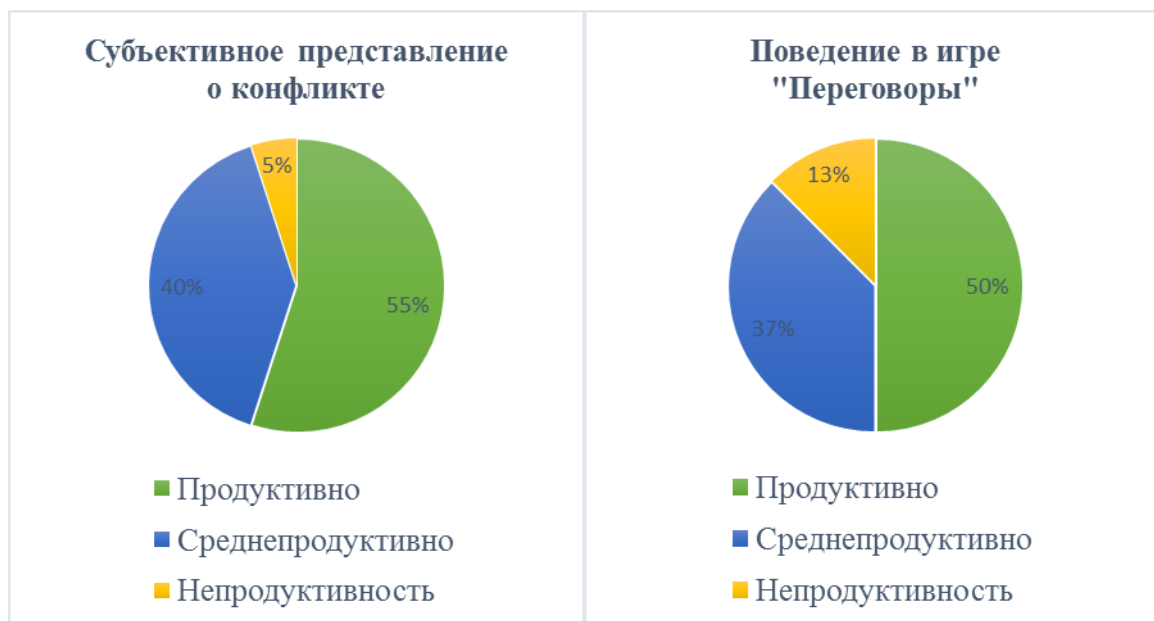


Рисунок 1 – Доли испытуемых, проявивших продуктивность /непродуктивность в субъективных представлениях о конфликте и в игре «Переговоры»

Проверка результатов на статистическую значимость производилась при помощи вычисления коэффициента ранговой корреляции Спирмена по формуле

$$r_s = 1 - 6 \cdot \frac{\sum d^2}{N \cdot (N^2 - 1)}. \quad (3.1)$$

Анализ связи методик «Субъективное представление о конфликтах в супружеских отношениях» и психологическая игра «Переговоры».

Был произведён анализ по опроснику «Субъективное представление о конфликтах в супружеских отношениях». Этот параметр говорит о том, как участник пары представляет себе конфликт, его разрешение из своего индивидуального восприятия и индивидуального опыта. Психологическая игра «Переговоры» показывает, как партнеры разрешают конфликтную ситуацию. Индивидуальные показатели по данному опроснику также соотносились с индивидуальными показателями по игре «Переговоры». В результате расчетов мы получили коэффициент корреляции $r_s = 0.57$ при критическом значении $r_s = 0.31$ для $p \leq 0.05$ и критическом значении $r_s = 0.4$

при $p \leq 0,01$. Следовательно, можно сделать вывод о том, что существует связь при между представлением о разрешении конфликта и поведением в конкретной ситуации каждого из партнеров при $p \leq 0.05$ (см. Приложение А).

3.3.2 Анализ и интерпретация данных о связи представлений о конфликте и продуктивности разрешения конфликта по методике анализ конкретной конфликтной ситуации

1. На данном этапе исследования выявлялась связь продуктивности субъективного представления о конфликте и продуктивности разрешения конфликта, полученными в процедуре анализ конкретной конфликтной ситуации по видеофрагменту.

Общие количественные данные, полученные в результате исследования для испытуемых мужского и женского пола, по вышеописанным показателям представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Результаты методики исследования поведения в конфликте через конкретные конфликтные ситуации (видеосюжет)

Участники исследования		Параметры оценки продуктивности поведения в кф по результатам наблюдения, в баллах						
		I. Понимание причины кф	II. Позиция в кф	III. Ориентация на партнёра	IV. Диалогичность коммуникации	Уров.	Итого по каждому	Итого по паре
Пара № 1	М1	2	3	2	3	Прод.	21	34
		2	3	3	3	Прод.		
	Ж1	1	3	3	3	прод	13	
		0	1	1	1	непр		

Продолжение таблицы 4

Участники исследования		Параметры оценки продуктивности поведения в кф по результатам наблюдения, в баллах						
		I. Понимание причины кф	II. Позиция в кф	III. Ориентация на партнёра	IV. Диалогичность коммуникации	Уров.	Итого по каждому	Итого по паре
Пара № 2	М2	0	1	0	0	Непр	3	20
		0	1	1	0	непр		
Пара № 3	М3	1	1	1	1	Непр	5	17
		0	1	0	0	непр		
	Ж3	0	1	2	2	Непр	12	
		2	1	2	2	тенд		
Пара № 4	М4	2	1	2	2	Тенд	14	23
		0	3	3	3	тенд		
	Ж4	0	1	1	0	Непр	9	
		2	1	2	2	тенд		
Пара № 5	М5	0	1	0	1	Непр	7	18
		1	1	2	1	непр		
	Ж5	3	1	2	2	Тенд	11	
		0	1	1	1	непр		
Пара № 6	М6	1	1	1	1	Непр	9	26
		0	1	2	2	непр		
	Ж6	1	1	2	2	Тенд	17	
		2	3	3	3	прод		
Пара № 7	М7	2	2	2	2	Тенд.	12	24
		1	1	1	1	Непр.		
	Ж7	2	1	2	2	Тенд.	12	
		1	1	2	1	Тенд.		

Продолжение таблицы 4

Участники исследования		Параметры оценки продуктивности поведения в кф по результатам наблюдения, в баллах						
		I. Понимание причины кф	II. Позиция в кф	III. Ориентация на партнёра	IV. Диалогичность коммуникации	Уров.	Итого по каждому	Итого по паре
Пара № 8	М8	1	0	0	1	Непр.	7	21
		1	1	1	2	Непр.		
	Ж8	2	1	2	2	Тенд.	14	
		2	1	2	2	Тенд.		
Пара № 9	М9	2	2	2	2	Тенд.	14	29
		1	1	2	2	Тенд.		
	Ж9	2	3	3	3	Прод.	15	
		1	1	1	1	Непр.		
Пара № 10	М10	2	3	3	3	Прод.	18	34
		2	1	2	2	Тенд.		
	Ж10	2	3	3	3	Прод.	16	
		2	1	1	1	Непр.		
Пара № 11	М11	0	0	0	0	Непр.	0	12
		0	0	0	0	Непр.		
	Ж11	2	3	2	2	Тенд.	12	
		0	1	1	1	Непр.		
Пара № 12	М12	0	0	0	0	Непр	4	6
		0	2	1	1	непр		
	Ж12	0	1	0	1	Непр	2	
		0	0	0	0	непр		

Окончание таблицы 4

Участники исследования		Параметры оценки продуктивности поведения в кф по результатам наблюдения, в баллах						
		I. Понимание причины кф	II. Позиция в кф	III. Ориентация на партнёра	IV. Диалогичность коммуникации	Уров.	Итого по каждому	Итого по паре
Пара № 13	М13	2	2	2	1	Тенд	9	16
		0	2	0	0	непр		
	Ж13	0	2	0	0	Непр	7	
		1	1	2	1	непр		
Пара № 14	М14	2	2	2	1	Тенд	9	16
		0	2	0	0	непр		
	Ж14	0	2	0	0	Непр	7	
		1	1	2	1	непр		

При анализе конкретной конфликтной ситуации по видеосюжету подсчитывалась продуктивность/непродуктивность разрешения конфликта каждого из партнеров, получились следующие данные: продуктивно – 20 респондентов, среднепродуктивно – 15 респондентов, непродуктивно – 5 респондентов.

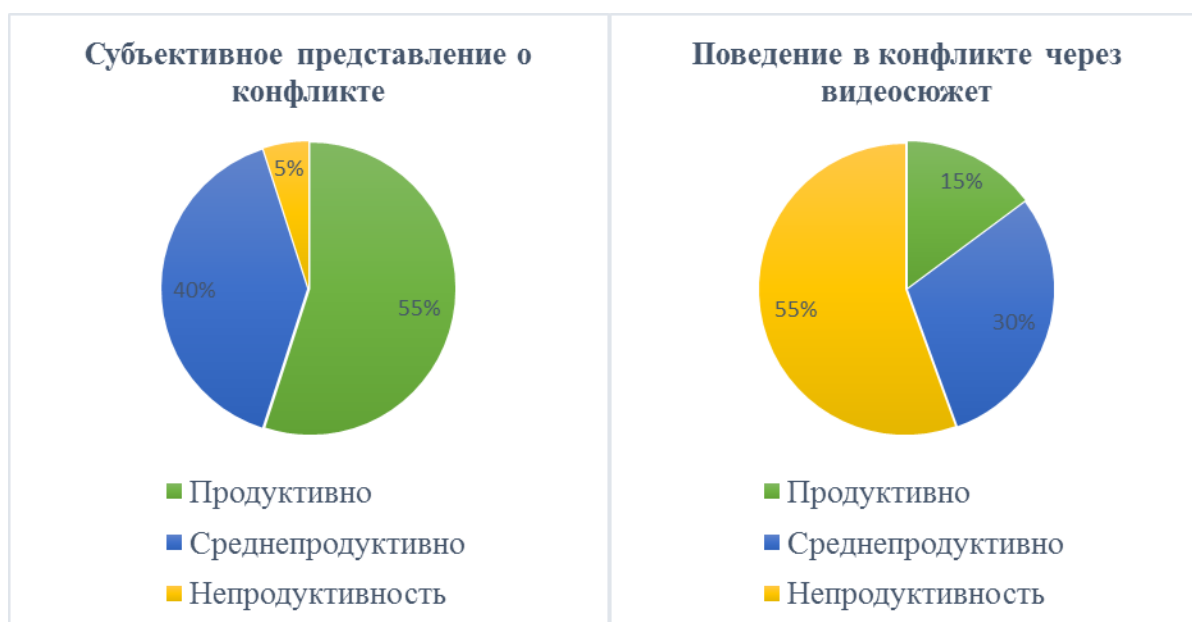


Рисунок 2 – Доли испытуемых, проявивших продуктивность/непродуктивность в субъективных представлениях о конфликте и поведении в конфликте, заданном через видеосюжет

Проверка результатов на статистическую значимость производилась при помощи вычисления коэффициента ранговой корреляции Спирмена по формуле

$$r_s = 1 - 6 \cdot \frac{\sum d^2}{N \cdot (N^2 - 1)}. \quad (3.2)$$

Анализ связи методик «Субъективное представление о конфликтах в супружеских отношениях» и поведения в конфликте, заданного через видеосюжет.

Индивидуальные показатели по данному опроснику соотносились с поведением в конфликте, заданным через видеосюжет.

В результате расчетов мы получили коэффициент корреляции $r_s = 0.313$ при критическом значении $r_s = 0.38$ для $p \leq 0.05$ и критическом значении $r_s = 0.48$ при $p \leq 0,01$. Следовательно, можно сделать вывод о том, что связь между представлением о разрешении конфликта и поведением в конкретной ситуации каждого из партнеров отсутствует (см. Приложение А).

2. Проведение экспериментальной процедуры путём работы с собственной конфликтной ситуацией

Партнеры проигрывали свой неразрешенный конфликт и совместно искали пути решения.

Общие количественные данные, полученные в результате исследования для испытуемых мужского и женского пола, по вышеописанным показателям представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Поведении в конфликте при проигрывании собственной конфликтной ситуации

Участники исследования		Параметры оценки продуктивности поведения в кф по результатам наблюдения, в баллах						
		I. Понимание причины кф	II. Позиция в кф	III. Ориентац ия на партнёра	IV. Диалогич ность коммуник ации	Уров	Итого по каждо му	Итого по паре
Пара № 1	М1	3	3	3	3	Прод	24	42
		3	3	3	3	прод		
	Ж1	2	3	3	3	Прод	18	
		1	2	2	2	тенд		
Пара № 2	М2	1	2	1	1	Непр	11	33
		1	2	2	1	тенд		
	Ж2	3	3	3	3	Прод	22	
		2	3	2	3	прод		
Пара № 3	М3	2	2	2	2	Тенд	13	33
		1	2	1	1	непр		
	Ж3	1	2	3	3	Тенд	20	
		3	2	3	3	прод		

Продолжение таблицы 5

Участники исследования		Параметры оценки продуктивности поведения в кф по результатам наблюдения, в баллах						
		I. Понимание причины кф	II. Позиция в кф	III. Ориентац ия на партнёра	IV. Диалогич ность коммуник ации	Уров	Итого по каждо му	Итого по паре
Пар № 4	М4	1	2	1	2	Тенд	15	33
		2	2	3	2	тенд		
	Ж4	3	2	3	3	Прод	18	
		1	2	2	2	тенд		
Пара № 5	М5	2	2	2	2	Тенд	17	39
		1	2	3	3	тенд		
	Ж5	2	2	3	3	Прод	22	
		3	3	3	3	прод		
Пара № 6	М6	0	0	1	1	Непр.	2	5
		0	0	0	0	Непр.		
	Ж6	0	1	1	1	Непр.	3	
		0	0	0	0	Непр.		
Пара № 7	М7	1	0	1	1	Непр.	4	9
		0	0	0	1	Непр.		
	Ж7	1	1	0	0	Непр.	5	
		1	0	1	1	Непр.		
Пара № 8	М8	2	1	1	1	Непр.	10	20
		1	2	1	1	Непр.		
	Ж8	0	0	0	0	Непр.	10	
		1	3	3	3	Прод.		

Окончание таблицы 5

Участники исследования		Параметры оценки продуктивности поведения в кф по результатам наблюдения, в баллах						
		I. Понимание причины кф	II. Позиция в кф	III. Ориентац ия на партнёра	IV. Диалогич ность коммуник ации	Уров	Итого по каждо му	Итого по паре
Пара № 9	М9	1	1	1	1	Непр.	6	15
		0	1	1	0	Непр.		
	Ж9	2	1	1	1	Непр.	9	
		1	1	1	1	Непр.		
Пара № 10	М10	0	1	1	1	Непр.	7	19
		2	0	1	1	Непр.		
	Ж10	3	2	1	1	Тенд.	12	
		2	1	1	1	Непр.		
Пара № 11	М11	0	1	2	0	Непр	3	22
		1	3	3	2	тенд		
	Ж11	0	1	1	2	Непр	4	
		1	2	1	2	тенд	6	
Пара № 12	М12	1	3	1	3	тенд	12	21
		1	2	1	0	непр		
	Ж12	0	1	1	1	Непр	9	
		0	0	2	2	непр		
Пара № 13	М13	1	1	2	3	Тенд	11	22
		1	1	0	2	непр		
	Ж13	1	3	1	1	Тенд	11	
		1	1	2	1	непр		

При анализе конкретной конфликтной ситуации по видеосюжету подсчитывалась продуктивность/непродуктивность разрешения конфликта каждого из партнеров, получились следующие данные: продуктивно – 20 респондентов, среднепродуктивно – 15 респондентов, непродуктивно – 5 респондентов.

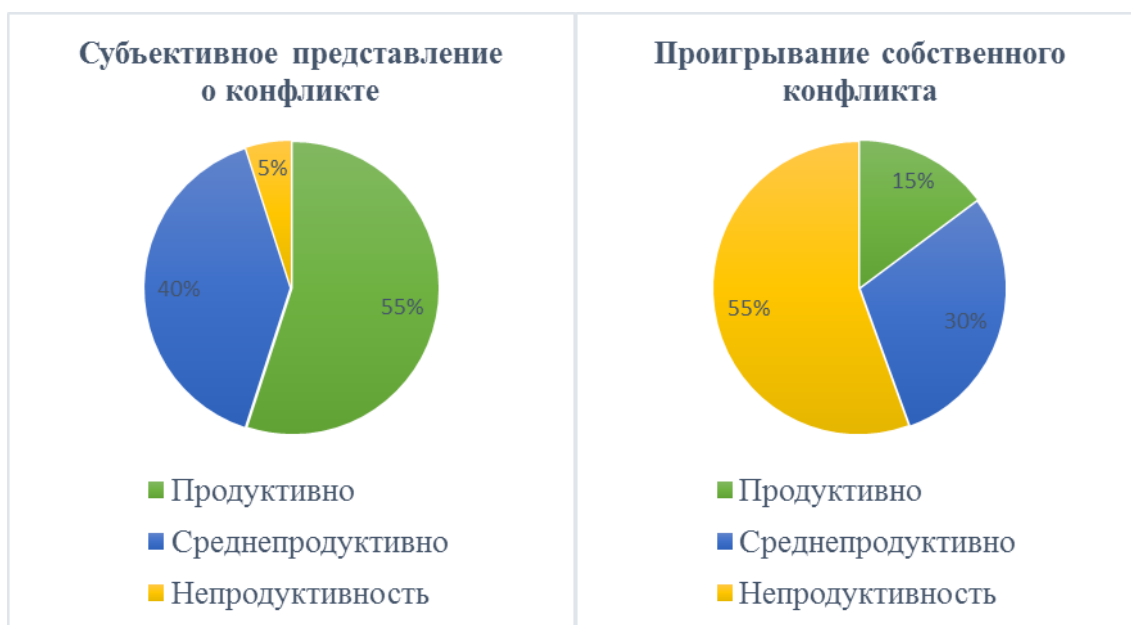


Рисунок 3 – Доли испытуемых, проявивших продуктивность /непродуктивность в субъективных представлениях о конфликте и поведении в конфликте при проигрывании своей конфликтной ситуации

Проверка результатов на статистическую значимость производилась при помощи вычисления коэффициента ранговой корреляции Спирмена по формуле

$$r_s = 1 - 6 \cdot \frac{\sum d^2}{N \cdot (N^2 - 1)}. \quad (3.3)$$

Анализ связи методик «Субъективное представление о конфликтах в супружеских отношениях» и поведения в конфликте при проигрывании своей конфликтной ситуации.

Индивидуальные показатели по данному опроснику соотносились с поведением в конфликте при проигрывании своей конфликтной ситуации.

В результате расчетов мы получили коэффициент корреляции $r_s = 0.138$ при критическом значении $r_s = 0.38$ для $p \leq 0.05$ и критическом значении $r_s = 0.48$ при $p \leq 0,01$. Следовательно, можно сделать вывод о том, что связь между представлением о разрешении конфликта и поведением в конкретной ситуации каждого из партнеров отсутствует (см. Приложение А).

3.3.3 Связь представлений о конфликте и способов его разрешения

В результате обработки качественных данных собранных путём заполнения бланков испытуемыми мы получили количественные данные, позволяющие нам подтвердить, либо опровергнуть выдвинутые нами эмпирические гипотезы.

По результатам первой методики мы видим, что связь показателей продуктивности субъективных представлений о конфликте прямо пропорционально связана с показателями продуктивности разрешения конфликта в игровой процедуре «Переговоры». Связь между представлениями о конфликте и способах его разрешения прямая, направление положительное, сила корреляционной связи средняя. Полученный коэффициент находится в зоне значимости ($r_s = 0,574$) (см. Приложение А).

По результатам второй методики связь между продуктивностью представлений и продуктивностью действий и при анализе конкретных конфликтных ситуаций не подтвердилась ни для видеосюжета, ни для собственного конфликта; ни для пар, ни индивидуально ($r_s = 0,313$; $r_s = 0,138$) (см. Приложение А).

Помимо расчета коэффициентов корреляции индивидуально по каждому, мы подсчитали коэффициент корреляции в паре. Была выделена связь продуктивности субъективного представления о конфликте и продуктивности разрешения конфликта в игровой процедуре «Переговоры» между партнерами.

Таблица 6 – Субъективное представление о конфликте между партнерами

Методика «Субъективное представление о конфликтах»								Итого
Участники исследования	Отношение к конфликту	Понимание как позитивных, так и негативных сторон конфликта	Понимание конфликта как средства разрешения противоречий, проблем	Готовность занимать субъектную, разрешающую позицию в конфликте	Ориентация на учет позиции другого, совместное решение конфликта	Представления о поведении в конфликте		
Пара № 1	М1	1	1	1	1	0	2	6 продук
	Ж1	3	2	2	3	3	1	14 продук
Пара № 2	М2	2	1	2	2	1	2	10 тенден. к продук
	Ж2	1	1	0	1	0	2	5 тенден. к продук
Пара № 3	М3	3	2	3	3	3	3	17 продук
	Ж3	3	2	2	2	3	2	16 продук
Пара № 4	М4	1	1	1	1	1	2	7 непрод
	Ж4	1	1	1	0	0	1	4 непрод
Пара № 5	М5	2	1	0	1	0	2	6 тенден. к продук
	Ж5	2	1	1	2	1	2	9 продук

Продолжение таблицы 6

Методика «Субъективное представление о конфликтах»								
Участники исследования		Отношение к конфликту	Понимание как позитивных, так и негативных сторон конфликта	Понимание конфликта как средства разрешения противоречий, проблем	Готовность занимать субъективную, разрешающую позицию в конфликте	Ориентация на учет позиции другого, совмещение конфликта	Представления о поведении в конфликте	Итого
Пара № 6	М6	3	2	3	3	3	3	17 тенден. к продук
	Ж6	2	1	1	1	0	2	7 тенден. к продук
Пара № 7	М7	2	3	2	3	3	2	15 продук
	Ж7	1	1	3	3	3	2	13 продук
Пара № 8	М8	1	1	2	2	3	3	15 продук
	Ж8	2	1	3	2	2	3	13 продук
Пара № 9	М9	1	0	1	2	2	0	6 продук
	Ж9	2	2	2	2	2	2	12 продук
Пара № 10	М10	1	1	0	1	0	2	5 тенден. к продук
	Ж10	1	1	0	1	2	2	7 тенден. к продук

Продолжение таблицы 6

Методика «Субъективное представление о конфликтах»								
Участники исследования		Отношение к конфликту	Понимание как позитивных, так и негативных сторон конфликта	Понимание конфликта как средства разрешения противоречий, проблем	Готовность занимать субъективную, разрешающую позицию в конфликте	Ориентация на учет позиции другого, совместное решение конфликта	Представления о поведении в конфликте	Итого
Пара № 11	М11	1	1	1	1	0	2	6 тенден. к продук
	Ж11	3	2	2	3	3	1	14 тенден. к продук
Пара № 12	М12	2	1	2	2	1	2	10 продук
	Ж12	1	1	0	1	0	2	5 продук
Пара № 13	М13	3	2	3	3	3	3	17 продук
	Ж13	3	2	2	2	3	2	16 продук
Пара № 14	М14	1	1	1	1	1	2	7 продук
	Ж14	1	1	1	0	0	1	4 непрод
Пара № 15	М15	2	1	0	1	0	2	6 непрод
	Ж15	2	1	1	2	1	2	9 продук

Окончание таблицы 6

Методика «Субъективное представление о конфликтах»								
Участники исследования		Отношение к конфликту	Понимание как позитивных, так и негативных сторон конфликта	Понимание конфликта как средства разрешения противоречий, проблем	Готовность занимать субъективную, разрешающую позицию в конфликте	Ориентация на учет позиции и другого, совместное решение конфликта	Представления о поведении в конфликте	Итого
Пара № 16	М16	3	2	3	3	3	3	17 продук
	Ж16	2	1	1	1	0	2	7 продук
Пара № 17	М17	2	3	2	3	3	2	15 продук
	Ж17	1	1	3	3	3	2	13 продук
Пара № 18	М18	1	1	0	1	0	2	5 тенден. к продук
	Ж18	1	1	0	1	2	2	7 тенден. к продук
Пара № 19	М19	2	3	3	2	2	2	14 продук
	Ж19	3	3	3	2	3	1	15 продук
Пара № 20	М20	2	1	0	1	0	2	6 продук
	Ж20	2	1	1	2	1	2	9 продук

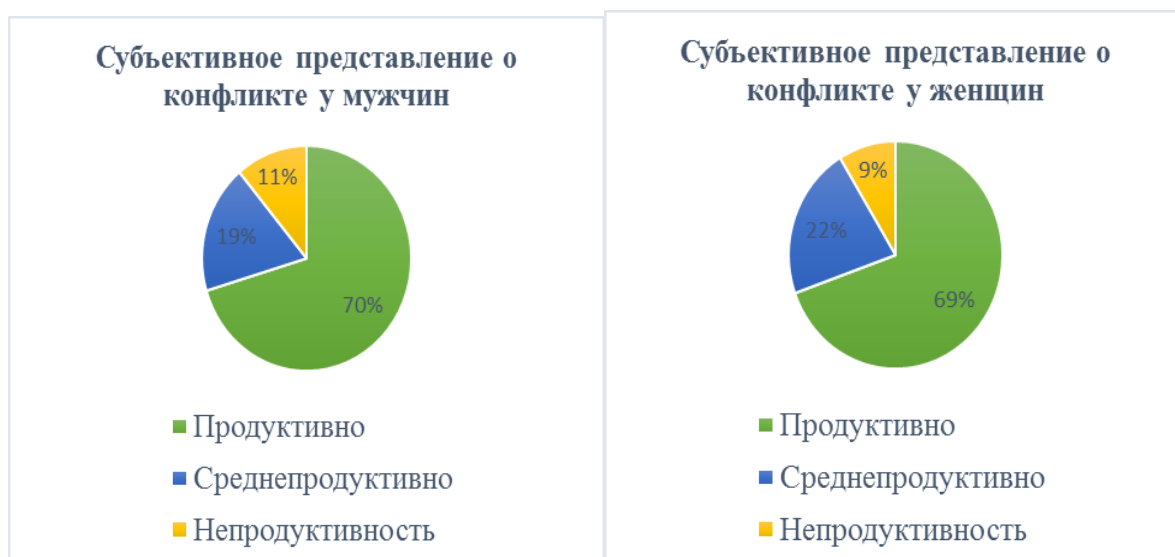


Рисунок 3 – Количественные данные субъективного представления о конфликте между партнерами.

Было замечено, что в большинстве пар высокая продуктивность одного из партнёров соответствует высокой продуктивности другого, средняя продуктивность соответствует средней продуктивности другого партнера и непродуктивность соответствует непродуктивности партнера.

Мы проверили корреляцию между субъективными представлениями партнеров.

По результатам корреляционного анализа пар, были выявлены статистически значимые связи продуктивности субъективных представлений о разрешении конфликта между партнерами ($r_s=0,881$, уровень значимости коэффициента корреляции $p > 0,01$) (см. Приложение А).

При использовании коэффициента ранговой корреляции условно оценивают тесноту связи между признаками, считая значения коэффициента равные 0,3 и менее - показателями слабой тесноты связи; значения более 0,4, но менее 0,7 - показателями умеренной тесноты связи, а значения 0,7 и более - показателями высокой тесноты связи. Следовательно, в нашем исследовании сила корреляционной связи сильная, высокозначимая.

Дополнительный анализ полученных данных показал, что в большинстве пар показатель продуктивности субъективных представлений о

конflikте одного из партнёров соответствовали показателям продуктивности субъективных представлений другого.

Это позволило выдвинуть и проверить дополнительную гипотезу: высокая продуктивность одного из партнёров соответствует высокой продуктивности другого, средняя продуктивность соответствует средней продуктивности другого партнера и непродуктивность соответствует непродуктивности партнера.

Также, мы выявили связь между продуктивностью разрешения конфликта партнёров в игровой процедуре «Переговоры».

Таблица 7 – Поведение в игровой процедуре «Переговоры» между партнерами

Участники исследования		Параметры оценки продуктивности поведения в конфликте по результатам наблюдения, в баллах					
		I. Понимание «разрыва»	II. Позиция в кф	III. Ориентация на партнёра	IV. Диалогичность коммуникации	Итого по каждому	Итого по паре
Пара № 1	M1	2	3	3	2	10 продук	20
	Ж1	3	2	2	3	10 продук	
Пара № 2	M2	2	1	1	2	6 тенденц к продук	18
	Ж2	3	3	3	3	12 продук	
Пара № 3	M3	1	1	0	3	5 тенденц к продук	11
	Ж3	1	2	1	2	6 тенденц к продук	

Продолжение таблицы 7

Участники исследования		Параметры оценки продуктивности поведения в конфликте по результатам наблюдения, в баллах					
		I. Понимание «разрыва»	II. Позиция в кф	III. Ориентация на партнёра	IV. Диалогичность коммуникации	Итого по каждому	Итого по паре
Пара № 4	М4	3	3	2	3	11 продук	19
	Ж4	3	2	1	2	8 продук	
Пара № 5	М5	3	3	3	3	12 продук	22
	Ж5	2	3	3	2	10 продук	
Пара № 6	М6	2	3	3	3	11 продук	21
	Ж6	3	2	2	3	10 продук	
Пара № 7	М7	2	3	3	3	11 продук	19
	Ж7	2	2	1	3	8 продук	
Пара № 8	М8	2	3	3	3	11 продук	22
	Ж8	2	3	3	3	11 продук	
Пара № 9	М9	3	3	2	3	11 продук	17
	Ж9	3	2	0	1	6 тенден к продук	
Пара № 10	М10	1	0	0	1	2 непрод	12
	Ж10	1	3	3	3	10 продук	
Пара № 11	М11	1	3	1	3	8 тенден к продук	12
	Ж11	1	0	3	2	4 непрод	
Пара № 12	М12	1	3	2	3	9 продук	11
	Ж12	1	0	1	0	2 непрод	

Продолжение таблицы 7

Участники исследования		Параметры оценки продуктивности поведения в конфликте по результатам наблюдения, в баллах					
		I. Понимание «разрыва»	II. Позиция в кф	III. Ориентация на партнёра	IV. Диалогичность коммуникации	Итого по каждому	Итого по паре
Пара № 13	M13	1	3	2	3	9 продук	15
	Ж13	1	2	1	2	6 тенден к продук	
Пара № 14	M14	1	1	2	1	5 тенден к продук	22
	Ж14	1	0	1	1	3 непрод	
Пара № 15	M15	2	3	3	3	11 продук	19
	Ж15	1	2	3	2	8 тенден к продук	
Пара № 16	M16	2	3	2	3	10 продук	15
	Ж16	2	2	0	1	5 тенденц к продук	
Пара № 17	M17	2	3	3	3	11 продук	20
	Ж17	2	2	2	3	9 продук	
Пара № 18	M18	2	3	3	3	11 продук	19
	Ж18	2	2	2	2	8 продук	

Окончание таблицы 7

Участники исследования		Параметры оценки продуктивности поведения в конфликте по результатам наблюдения, в баллах					
		I. Понимание «разрыва»	II. Позиция в кф	III. Ориентация на партнёра	IV. Диалогичность коммуникации	Итого по каждому	Итого по паре
Пара № 19	M19	3	3	2	3	11 продук	17
	Ж19	3	2	0	1	6 тенден к продук	
Пара № 20	M20	1	1	2	2	6 тенден к продук	8
	Ж20	1	0	0	1	2 непрод	

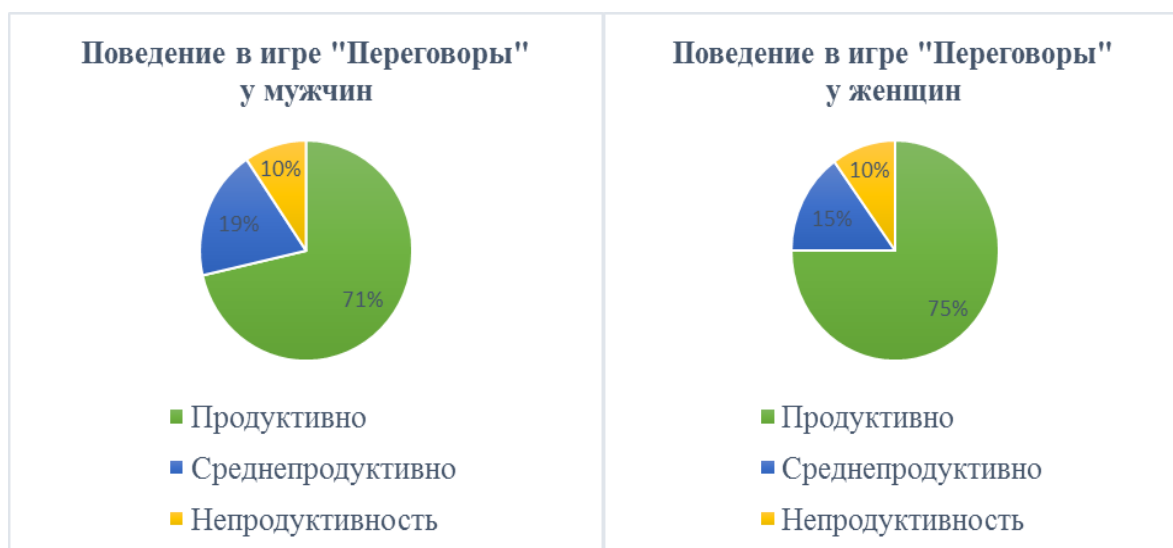


Рисунок 4 – Количественные данные поведения в игровой процедуре «Переговоры» между партнерами.

По результатам корреляционного анализа пар, были выявлены статистически значимые связи продуктивности разрешения конфликта в игровой процедуре «Переговоры» между партнерами ($r_s=0,617$, уровень значимости коэффициента корреляции $p>0,05$) (см. Приложение А).

По результатам данной методики $r_s=0,617$, это означает, что направление положительное, связь прямая.

Иными словами, продуктивность поведения в игре «Переговоры» одного из партнёров прямо пропорционально связана с продуктивностью поведения в игре «Переговоры» другого.

Такая связь допустима только в методиках «Субъективное представление о конфликтах в супружеских отношениях» и игре «Переговоры».

Проведенный количественный анализ позволяет говорить о том, что подтверждена следующая эмпирическая гипотеза: показатели продуктивности субъективных представлений о конфликте будут прямо пропорционально связаны с показателями продуктивности разрешения конфликта в игровой процедуре «Переговоры».

Выводы

В нашей работе проверялись гипотезы: 1. Показатели продуктивности субъективных представлений о конфликте будут прямо пропорционально связаны с показателями продуктивности разрешения конфликта в игровой процедуре «Переговоры»

2. Показатели продуктивности субъективных представлений о конфликте будут прямо пропорционально связаны с показателями продуктивности разрешения конфликта, полученными в процедуре анализ конкретной конфликтной ситуации по видеофрагменту

3. Показатели продуктивности субъективных представлений о конфликте будут прямо пропорционально связаны с показателями, полученными в процедуре проигрывания своего неразрешенного конфликта.

Для проверки исходных гипотез нами были применены следующие методики: опросник «Субъективное представление о конфликтах в супружеских отношениях» (Т.В. Скутина), эксперимент по методике психологическая игра «Переговоры» (Б.И. Хасан) и методика «Анализ конкретной конфликтной ситуации». Они позволили увидеть выраженность

связи продуктивности представлений о конфликте и продуктивности реального взаимодействия партнеров. А также, выраженность продуктивных стратегий разрешения конфликта при разыгрывании конфликтной ситуации у мужчин и женщин.

1. На основе полученных данных методик «субъективное представление о конфликтах в супружеских отношениях» и психологическая игра «Переговоры» мы сделали вывод, что связь показателей продуктивности субъективных представлений о конфликте прямо пропорционально связана с показателями продуктивности разрешения конфликта в игровой процедуре «Переговоры». Связь между представлениями о конфликте и способах его разрешения прямая, направление положительное, сила корреляционной связи средняя. Полученный коэффициент находится в зоне значимости ($r_s = 0,574$).

2. На основе полученных данных методик «описание видеосюжета» и «описание собственной конфликтной ситуации» мы сделали вывод о том, что связь между продуктивностью представлений и продуктивностью действий при анализе конкретных конфликтных ситуаций не подтвердилась ни для видеосюжета, ни для собственного конфликта; ни для пар, ни индивидуально ($r_s = 0,313$; $r_s = 0,138$).

3. Анализ полученных данных позволил нам выдвинуть и проверить дополнительные гипотезы:

1) продуктивность субъективных представлений о конфликте одного из партнёров прямо пропорционально связана с продуктивностью субъективных представлений другого.

2) продуктивность поведения в игре «Переговоры» одного из партнёров прямо пропорционально связана с продуктивностью поведения в игре «Переговоры» другого.

По результатам корреляционного анализа пар, были выявлены статистически значимые связи продуктивности субъективных представлений

о разрешении конфликта между партнерами ($r_s=0,881$, уровень значимости коэффициента корреляции $p > 0,01$).

Кроме того, были выявлены статистически значимые связи продуктивности разрешения конфликта в игровой процедуре «Переговоры» между партнерами ($r_s=0,617$, уровень значимости коэффициента корреляции $p>0,05$) (см. Приложение А).

В результате обработки данных полученных от испытуемых мы нашли подтверждение одной из поставленных экспериментальных гипотез, а именно: показатели продуктивности субъективных представлений о конфликте будут прямо пропорционально связаны с показателями продуктивности разрешения конфликта в игровой процедуре «Переговоры».

Для методики «Анализ конкретных конфликтных ситуаций» такая связь выявлена не была.

Данные полученные из эмпирического исследования позволяют нам сделать общий вывод о том, что поставленная в начале работы гипотеза оказалась частично подтвержденной, только по данным методики, моделирующей не только вербальное воображаемое, но реальное практическое взаимодействие: продуктивность представлений человека о конфликте и способах его разрешения в паре соответствует продуктивности разрешению конфликта и в реальном взаимодействии с партнёром.

Обобщая полученный материал, мы можем проинтерпретировать его следующим образом: показатели продуктивности субъективных представлений о конфликте прямо пропорционально связаны с показателями продуктивности разрешения конфликта в игровой процедуре «Переговоры», коэффициент корреляции по Спирмену $r_s = 0,574$, связь статистически значима при $p > 0,01$.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Конфликт – многогранное социальное явление. От того, какие характеристики и параметры входят в определение понятия «конфликт», зависит предмет научной дисциплины, изучающей конфликты и связанные с ними явления.

Конфликт в конфликтологии – это острое столкновение оппозиционных интересов, целей, взглядов, приводящее к противодействиям субъектов конфликта и сопровождаемое негативными чувствами с их стороны. Конфликт в отношениях – это столкновение партнёров по поводу противоречащих интересов. В качестве интересов могут выступать как личные стремления и желания, так и «законные» требования, которые могут быть оспорены другой стороной. Часто интересы бывают скрытыми от партнёра, а иногда и от самого человека. Большинство конфликтов возникают из-за того, что у партнеров расходятся представления, как об интересах, так и о конфликтах, и об отношениях в целом. Чем больше партнеры обсуждают свои представления, чем каждый из партнеров конструктивно подходит к конфликту, тем отношения будут крепче.

В данном исследовании было показано, что лица женского и мужского полов по-разному представляют и проявляют себя в ситуации конфликта. Те пары, в которых расходятся представления, поведение в конфликте также расходится, следовательно, конфликт разрешается деструктивно. А в парах, где у каждого из партнеров высокие показатели продуктивности представления о конфликтах, поведение в конфликте у пары в целом сходится, также, как и представление, конфликт разрешается конструктивно.

В дальнейшем материалы данного исследования могут послужить основой для последующей разработки этой тематики, с более широкой выборкой. Данные могут быть использованы в практической работе семейных психологов, с выборкой испытуемых в зарегистрированных браках или браках, только вступивших в семейные отношения, т.к. представления о

браке могут быть совсем разные. Это поможет улучшить взаимодействие между партнёрами, их понимание друг друга, поможет заметить особенности человека, с которым взаимодействуешь, и выстраивать дальнейшие взаимоотношения с учётом этих особенностей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абалакина, М. А., Анатомия взаимопонимания / М. А. Абалакина. – М., 1990 г. – 64 с.
2. Абалакина, М. А. Межличностное восприятие и динамика предбрачных отношений / М. А. Абалакина. – М., 1987 г. – 204 с.
3. Анцупов, А. Я. Хрестоматия по конфликтологии / А.Я. Анцупов, Н.И. Леонов Н.И // Москва: Московский психолого-социальный институт, 2004. – 161 с.
4. Библиотека по психологии [Электронный ресурс] // Измерение психологической близости. – Режим доступа: <http://psychologylib.ru/catalog/index.shtml>
5. Богданова, М. В. Эффективность совладания с эмоциональным состоянием в ситуации межличностного конфликта / М.В. Богданова, О.И. Терехова // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – Кострома, 2016 г. – Т. 22. С. 116–120.
6. Григорьева, Т. П. Совладание с деструктивной привязанностью в романтических отношениях взрослых / Т.П. Григорьева // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – Кострома, 2013 г. – Т. 19. С. 110 – 116.
7. Гришина, Н. В. Психология конфликта / Н.В. Григорьева – СПб.: Питер., 2008. – 544 с.
8. Екимчик, О. А. Динамические аспекты близких (романтических) отношений и совладающее поведение партнеров / О.А. Екимчик, Т.П. Григорова, Н.С. Смирнова // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – Кострома, 2014 г. – Т. 6. С. 278–283.
9. Емельяненко, Л. М., Петюх В.М., Торгова Л.В. Конфликтология: учеб. пособие для студентов-психологов / Л. М. Емельяненко, В. М. Петюх, Л. В. Торгова. – К.: КНЕУ, 2003. – 215 с.

10. Крюкова, Т. Л. Совладание со стрессом в контексте близких (партнерских) отношений. / Т.Л. Крюкова, О. А. Екимчик // Ученые записки казанского университета. – Казань, 2015. – 12 с.
11. Российская Федерация судебных экспертиз [Электронный ресурс] : 16.06.2016, 12:28 // Социальные представления о жизненных трудностях в романтических отношениях и совладание с ними. – Режим доступа: <http://www.sudexp.org/publ/21-1-0-959>.
12. Сабирова, З. Р. Любовные отношения в современном обществе / З.Р. Сабирова, З.Р. Валеева // Система ценностей современного общества. – Уфа, 2010 г. 48 с.
13. Семченко, М. С. Стратегия поведения в конфликте: анализ мужчины и женщины / М.С. Семченко // Вестник ТГУ, выпуск 7 (111), 2012. – Т. 7. – С. 227 – 230.
14. Скутина, Т. В. Рефлексивное управление конфликтом: возможности становления в подростковом возрасте / Т.В. Скутина // Рефлексивные процессы и управление. Сборник материалов VII Международного симпозиума 15-16 окт. 2009. – М.: Когито-Центр, 2009. – С. 245–248.
15. Смирнова, Е. О. Соотношение непосредственных и опосредствованных побудителей нравственного поведения детей / Е. О. Смирнова // Вопросы психологии, № 1, 2001.
16. Современная энциклопедия [Электронный ресурс] : Электронная энциклопедия. Режим доступа: <https://dic.academic.ru/>
17. Фабировская, И. А. Особенности разрешения конфликтных ситуаций в молодых семьях [Электронный ресурс] / И. А. Фабировская // Психология, социология и педагогика. – 2012. – № 11. Режим доступа: <http://psychology.snauka.ru/2012/11/1338>.
18. Чугуй, А. А. Особенности представлений о лживом поведении в романтических отношениях / А. А. Чугуй // Гуманитарные научные

исследования. – Южный федеральный университет , 2013 г. – № 7. – С. 1 – 5.

19. Хасан, Б. И. Конструктивная психология конфликта / Б.И. Хасан – СПб.: Питер., 2003 г. – 250 с.

20. Хасан, Б. И. Разрешение конфликтов и ведение переговоров / Хасан, Б. И., Сергоманов П. А. – М., 2001. – 125 с.

21. Хорни, К. Наши внутренние конфликты / К. Хорни. — СПб: Академический проект, 2007. – 198 с.

22. Щедровицкий, Г. П. Рефлексия и ее проблемы / Г.П. Щедровицкий – СПб. – 2001. Т. 1. – № 1. – С. 47–54.

23. Шаров, А. С. Онтология рефлексии: природа, функции и механизмы // Рефлексивный подход: от методологии к практике / А. С. Шаров под ред. В.Е. Лепского. – М.: Когито-Центр, 2009. – С. 112–132.

24. Шипилов, А. И. Конфликтология: Учебник для вузов / А. И. Шипилов — М.: ЮНИТИ, 2000. – 551 с.

25. Экман, П. - Психология эмоций. Я знаю, что ты чувствуешь / П. Экман. – Питер, М., 2010. – 336 с.

26. Юденко, О. Н. Психологические причины конфликтов и конфликтного поведения / О. Н. Юденко // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. 2006. – С. 171 – 174.

27. Bacal, R. Organizational Conflict The Good, the Bad, and the Ugly / R. Bacal // The Journal for Quality & Participation. – 2004.

28. Carneiro Davide. Interdisciplinary Perspectives on Contemporary Conflict Resolution / D. Carneiro, P. Novais // Conflict management. - [Place of publication not identified] : Information Science Reference, 2016. – P. 100.

29. Coleman. The Handbook of Conflict Resolution: Theory and Practice / Coleman, T. Peter, Deutsch, Marcus, E. Colton // Third edition. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2014. – P. 60.

30. Digman, J.M. Personality structure: Emergence of the five - factor model / Digman, J.M. *Ajin.rev.Psycol.* 2004. – Vol. 41. – P 417-440.
31. Deutsch, M. Sixty years of conflict /M. Deutsch // 7 *International Journal of Conflict Management*, 1990, JVo 1, p. 237-263.
32. Holt, JL. Culture, gender, organizational role, and styles of conflict resolution: A meta-analysis / Holt, JL; DeVore, CJ. // *International Journal of intercultural relations*. Tom: 29. - Holt Enterprises Consulting Serv, Minneapolis, MN USA, 2005. – P. 165-196.
33. Jaclyn Ross. Relationships. The Role of Power in Conflict in Adult Close / Jaclyn Ross. // *Carnegie Mellon University*, 2015. – P. 41.
34. Karahan, TF (Karahan, T. Fikret). The effects of a couple communication program on passive conflict tendency among married couples / Karahan, TF (Karahan, T. Fikret). // *Kuramveuygulamadaegitimibilimleri*. Tom: 7. - OndokuzMayisUniv, EgitimFak, EgitimBilimleriBolumu, TR-55200 Kurupelit, Turkey, 2007. – P. 827-858.
35. Laursen, B. The development of romantic relationships in adolescence / B. Laursen, L.A. Jensen-Campbell // *Cambridge University Press*, 2014. – P. 50-74.
36. Lepskiy, A. About relation between the measure of conflict and decreasing of ignorance in theory of evidence / A. Lepskiy // 8th conference of the European society for fuzzy logic and technology, eusflat 2013 - advances in intelligent systems research, National Research University-Higher School of Economics, Moscow, 2013. – P.355-362.
37. Lu, L. Effects of task and relationship conflicts on individual work behaviors / L. Lu, Zhou, K. Leung, K. // *International journal of conflict management*. Tom: 22. - Zhejiang Univ, Hangzhou, Zhejiang, China, 2011. – P. 131-150.
38. Nartova-Bochaver, Dominancy, love, optimism and experience of romantic relationships in russian students / S.K. Nartova-Bochaver, K.A.

Bochaver, I.V. Vachkov // Moscow State University of Psychology and Education, Moscow, 2014. – P. 56.

39. Regalia, C. Family differentiation in emerging adulthood: the role of romantic relationships / C. Regalia, M. Lanz, S. Tagliabue, C. Manzi // Department of Psychology, Athenaeum Center for Family Research and Studies, Catholic University of Milan, 2010. – P. 142-166.

40. Scarafile. Paradoxes of Conflicts / Scarafile, Giovanni Gold, Leah Gruenpeter. // Logic, Argumentation & Reasoning. - [Place of publication not identified]: Springer, 2016. – P. 60.

41. Thomas, K. W. Conflict and negotiation / M.D. Dunnette (ed.). Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 889-935). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. 1992.

42. Paula, R. Pietromonaco, Dara Greenwood, Lisa Feldman Barrett. Conflict in Adult Close Relationships: An Attachment Perspective / R. Paula, G. Pietromonaco, L.F. Barrett. // Guilford Press. – New York, 2004. – P. 49.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Результаты исследования

Таблица А.1 – Группа коэффициентов корреляции индивидуально по каждому. Продуктивность субъективного представления о конфликте и продуктивность разрешения конфликта в игровой процедуре «Переговоры».

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	10	25. 5	10	31. 5	-6	36
2	10	25. 5	9	25	0.5	0.25
3	6	11. 5	6	11. 5	0	0
4	12	39. 5	12	39. 5	0	0
5	5	7	6	11. 5	-4.5	20.25
6	6	11. 5	6	11. 5	0	0
7	11	33. 5	11	36	-2.5	6.25
8	8	17	8	18	-1	1
9	12	39. 5	11	36	3.5	12.25
10	10	25. 5	10	31. 5	-6	36

Продолжение Приложения А

11	11	33.5	11	36	-2.5	6.25
12	10	25.5	10	31.5	-6	36
13	11	33.5	11	36	-2.5	6.25
14	8	17	8	18	-1	1
15	11	33.5	12	39.5	-6	36
16	11	33.5	11	36	-2.5	6.25
17	11	33.5	4	3.5	30	900
18	6	11.5	9	25	-13.5	182.25
19	2	2	9	25	-23	529
20	10	25.5	6	11.5	14	196
21	8	17	9	25	-8	64
22	4	5	4	3.5	1.5	2.25
23	9	21	5	7	14	196
24	2	2	6	11.5	-9.5	90.25
25	9	21	6	11.5	9.5	90.25
26	6	11.5	5	7	4.5	20.25
27	5	7	8	18	-11	121
28	3	4	7	15	-11	121

Продолжение Приложения А

29	11	33.5	10	31.5	2	4
30	8	17	9	25	-8	64
31	10	25.5	9	25	0.5	0.25
32	5	7	8	18	-11	121
33	11	33.5	9	25	8.5	72.25
34	9	21	4	3.5	17.5	306.25
35	11	33.5	5	7	26.5	702.25
36	8	17	3	1	16	256
37	11	33.5	9	25	8.5	72.25
38	6	11.5	8	18	-6.5	42.25
39	6	11.5	9	25	-13.5	182.25
40	2	2	4	3.5	-1.5	2.25
Суммы		820		820	0	4541

Результат: $r_s = 0.574$

Критические значения для $N = 40$

	p	
	0.05	0.01
0	0.31	0.4

Ответ: H_0 отвергается. Корреляция между А и В статистически значима.

Жирным шрифтом выделены случаи большей значимости связи между переменными, $p > 0,05$, $p > 0,01$.

Таблица А.2 – Группа коэффициентов корреляции индивидуально по каждому. Продуктивность субъективного представления о конфликте и продуктивность разрешения конфликта по процедуре анализ конкретной конфликтной ситуации по видеофрагменту

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	10	18	21	28	-10	100
2	10	18	13	19	-1	1
3	6	8.5	3	3	5.5	30.25
4	12	27. 5	17	25. 5	2	4
5	5	5.5	5	5	0.5	0.25
6	6	8.5	12	16. 5	-8	64
7	11	23. 5	14	21	2.5	6.25
8	8	12	9	11. 5	0.5	0.25
9	12	27. 5	7	7.5	20	400
10	10	18	11	14	4	16
11	11	23. 5	9	11. 5	12	144

Продолжение Приложения А

12	10	18	17	25. 5	-7.5	56.25
13	11	23. 5	12	16. 5	7	49
14	8	12	12	16. 5	-4.5	20.25
15	11	23. 5	7	7.5	16	256
16	11	23. 5	14	21	2.5	6.25
17	11	23. 5	14	21	2.5	6.25
18	6	8.5	15	23	-14.5	210.25
19	2	1.5	18	27	-25.5	650.25
20	10	18	16	24	-6	36
21	8	12	0	1	11	121
22	4	4	12	16. 5	-12.5	156.25
23	9	14. 5	4	4	10.5	110.25
24	2	1.5	2	2	-0.5	0.25
25	9	14. 5	9	11. 5	3	9
26	6	8.5	7	7.5	1	1

Продолжение Приложения А

27	5	5.5	9	11. 5	-6	36
28	3	3	7	7.5	-4.5	20.25
Су ММЫ		406		406	0	2510.5

Результат: $r_s = 0.313$

Критические значения для $N = 28$

	p	
	0.05	0.01
8	0.38	0.48

Ответ: H_0 принимается. Корреляция между А и В не достигает уровня статистической значимости.

Таблица А.3 – Группа коэффициентов корреляции индивидуально по каждому. Продуктивность субъективного представления о конфликте и продуктивность разрешения конфликта по процедуре проигрывания своего неразрешенного конфликта

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	10	18	24	28	-10	100
2	10	18	18	23. 5	-5.5	30.25
3	6	8.5	11	16	-7.5	56.25

Продолжение Приложения А

4	12	27. 5	22	26. 5	1	1
5	5	5.5	13	20	-14.5	210.25
6	6	8.5	20	25	-16.5	272.25
7	11	23. 5	15	21	2.5	6.25
8	8	12	18	23. 5	-11.5	132.25
9	12	27. 5	17	22	5.5	30.25
10	10	18	22	26. 5	-8.5	72.25
11	11	23. 5	2	1	22.5	506.25
12	10	18	3	2.5	15.5	240.25
13	11	23. 5	4	4.5	19	361
14	8	12	5	6	6	36
15	11	23. 5	10	13. 5	10	100
16	11	23. 5	10	13. 5	10	100
17	11	23. 5	6	7.5	16	256
18	6	8.5	9	11	-2.5	6.25

Продолжение Приложения А

19	2	1.5	7	9	-7.5	56.25
20	10	18	12	18. 5	-0.5	0.25
21	8	12	3	2.5	9.5	90.25
22	4	4	9	11	-7	49
23	9	14. 5	4	4.5	10	100
24	2	1.5	6	7.5	-6	36
25	9	14. 5	12	18. 5	-4	16
26	6	8.5	9	11	-2.5	6.25
27	5	5.5	11	16	-10.5	110.25
28	3	3	11	16	-13	169
Су ммы		406		406	0	3150

Результат: $r_s = 0.138$

Критические значения для $N = 28$

	p	
	0.05	0.01
8	0.38	0.48

Ответ: H_0 принимается. Корреляция между А и В не достигает уровня статистической значимости.

Таблица А.4 – Группа коэффициентов корреляции в паре. Продуктивность субъективного представления о конфликте между партнерами

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	17	14.5	16	14.5	0	0
2	7	4.5	4	1	3.5	12.25
3	15	12	13	10	2	4
4	15	12	13	10	2	4
5	5	1.5	7	2.5	-1	1
6	17	14.5	16	14.5	0	0
7	15	12	13	10	2	4
8	5	1.5	7	2.5	-1	1
9	14	10	15	12.5	-2.5	6.25
10	10	7	11	7.5	-0.5	0.25
11	8	6	8	4.5	1.5	2.25
12	6	3	9	6	-3	9
13	12	8	15	12.5	-4.5	20.25
14	7	4.5	8	4.5	0	0

Продолжение Приложения А

15	13	9	11	7.5	1.5	2.25
Су ММЫ		120		120	0	66.5

Результат: $r_s = 0.881$

Критические значения для $N = 15$

	P	
	0.05	0.01
5	0.52	0.66

Ответ: H_0 отвергается. Корреляция между А и В статистически значима при $p > 0.01$.

Таблица А.5 – Группа коэффициентов корреляции в паре. Продуктивность разрешения конфликта в игровой процедуре «Переговоры» между партнерами

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	10	6	10	10	-4	16
2	6	1	7	1	0	0
3	11	10	8	3	7	49
4	12	13. 5	10	10	3.5	12.25
5	11	10	10	10	0	0
6	11	10	12	14. 5	-4.5	20.25

Продолжение Приложения А

7	11	10	11	13	-3	9
8	9	3.5	8	3	0.5	0.25
9	11	10	9	6	4	16
10	10	6	8	3	3	9
11	10	6	9	6	0	0
12	12	13.5	10	10	3.5	12.25
13	9	3.5	9	6	-2.5	6.25
14	14	15	12	14.5	0.5	0.25
15	8	2	10	10	-8	64
Сумма		120		120	0	214.5

Результат: $r_s = 0.617$

Критические значения для $N = 15$

	p	
	0.05	0.01
5	0.52	0.66

Ответ: H_0 отвергается. Корреляция между А и В статистически значима при $p > 0.05$.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Бланки для проведения исследования

Интервью

1. Как долго продолжаются ваши отношения?
2. В каких отношениях вы состоите, как бы вы их назвали?
3. На каком этапе ваши отношения?
4. Устраивает ли вас статус отношений? (Если нет, то что вы с этим делаете?)
5. Как долго вы планируете находиться в таких отношениях?
6. Как вы представляете ваши дальнейшие отношения с партнером?
7. Как вы относитесь к незарегистрированному браку?
8. Какие условия необходимы вам для того, чтобы зарегистрировать свои отношения?
9. Как давно зашел первый разговор о регистрации отношений?
10. Как часто вы возвращаетесь к этому разговору?
11. Кто первый начинает говорить об этом?
12. Что происходит после разговора по поводу регистрации отношений?

Интервью для второго этапа

1. Мы беседовали с вами около полугода назад, что изменилось в ваших отношениях с тех пор?
2. Опишите ваши отношения сейчас
3. Что вы думаете про регистрацию ваших отношений?
4. Как вы думаете, как регистрация брака может изменить ваши отношения?

Опросник

Инструкция: «Ответьте, пожалуйста, на предложенные вопросы. Старайтесь отвечать так, как вы думаете. Отвечайте самостоятельно, уделяя особое внимание каждому вопросу, без помощи партнера - нам важно знать ваше собственное мнение по предложенным вопросам. Все, что вы напишете, никто из ваших близких, знакомых и коллег не узнает».

Продолжите и завершите начала предложений:

Конфликт это - ...

Если уж конфликт начинается, то я...

Конфликт для меня связан с такими эмоциями...

Было бы лучше, если бы конфликт...

Я отношусь к конфликту...

Как Вы думаете, для чего нужен конфликт?

Польза и Вред конфликта

В конфликте я обычно...

В конфликте для меня самым важным является...

Успехом для меня в конфликте является...

Было бы лучше, если бы люди в конфликте...

Считаю, что для наилучшего разрешения конфликта надо...

Ради чего люди конфликтуют?

Конфликты в наших отношениях с партнером...

Приведите пример Вашего конфликта с партнером, который не разрешился.

К каким последствиям это привело?

Приведите пример Вашего конфликта с партнером, который Вам удалось разрешить.

Как это повлияло на Ваши отношения?

В супружеском конфликте, как я считаю, важно соблюдать правила...

С годами, прожитыми с моим партнером, конфликт стал для меня...

Я считаю, что конфликты в супружеской жизни...

Показ видеосюжета

ФИО, возраст: _____

Инструкция: «Вам был показан видеофрагмент, в котором содержится конфликтная ситуация. Представьте себя на месте героини (героя). У вас есть возможность сказать 10 фраз, с любым содержанием (вопросы, пожелания, указания и пр.). Ваша задача написать их в бланке»

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.
- 11.
- 12.

Инструкция: «Представьте себя на месте партнёра вашего героя, у вас есть возможность сказать 10 фраз, с любым содержанием (вопросы, пожелания, указания и пр.). Ваша задача написать их в бланке»

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.
- 11.
- 12.

Шкалы для оценки результата опросника «Субъективное представление о конфликтах в супружеских отношениях»

Для количественной оценки ответов нами была разработана четырёхбалльная порядковая шкала, валидизированная методом экспертных оценок.

1. Отношение к конфликту.

0 - конфликт воспринимается как исключительно деструктивное, угрожающее явление;

1 - конфликт воспринимается как нежелательное, но неизбежное явление;

2 - конфликт воспринимается как нормальное, естественное явление;

3 - преобладает отношение к конфликту как потенциально-продуктивному.

2. Понимание как позитивных, так и негативных сторон конфликта.

0 - названы только отрицательные стороны конфликта;

1 - преобладают "минусы", но названо и не менее одного "плюса" конфликта;

2 - названы равно как позитивные, так и негативные стороны конфликта;

3 - преобладают положительные стороны конфликта.

3. Понимание конфликта как средства разрешения противоречий, проблем.

0 - конфликт как "ответ" на нежелательное, "неправильное" поведение других;

1 - конфликт помогает выяснить "кто прав";

2 - в конфликте можно выяснить "истину", причину разногласий, трудностей;

3 - конфликт как средство разрешения противоречий, проблем.

4. Готовность занимать субъектную, разрешающую позицию в конфликте.

0 - претерпевающая, пассивная, избегающая позиция;

1 - готовность отстаивать свою позицию, "смягчать" ситуацию;

2 - готовность отстаивать свою позицию культурными средствами (разъяснять, аргументировать) и выяснять позиции других;

3 - готовность брать ответственность за разрешение ситуации: инициировать, организовывать переговоры, выступать посредником.

5. Ориентация на учёт позиции другого, совместное решение конфликта.

0 - эгоцентризм: переживание, осознание исключительно своей позиции;

1 - помимо своей, замечается и иная позиция других участников конфликта;

2 - готовность выяснять, понимать позиции других;

3 - поиски решения, удовлетворяющего интересы всех участников конфликта.

6. Представление о поведении в конфликте

0 - драка, силовое противостояние;

1 - обозначено нежелательное поведение: "не кричать", "не драться" и т.п.;

2 - необходимо решать конфликт мирно; обращение к посреднику.

3 - необходимость мирных переговоров, поиска взаимоприемлемого решения.

Шкалы для оценки продуктивности взаимодействия в игре «Переговоры»

I. Усмотрение в ситуации «разрыва», понимание его сути

0 - собирает рожицы на своей стороне, не понимая, почему не получается

1 - замечает, что собранные рожицы «ломаются», когда партнёр двигает полоски – связывает «слом» с действиями партнёра

2 - догадывается, что когда каждый из партнёров двигает (и он сам, и другой) рожицы разъезжаются;

3 – понимает устройство игры: одновременно все рожицы на 2х полях собрать нельзя.

II. Позиция относительно конфликтной ситуации в целом*

0 - претерпевающая, пассивная, избегающая или агрессивная позиции;

1 – не очень ясно и уверенно или фрагментарно выражает (словами или в поведении) свою позицию: что он хочет - победить, договориться и т.п.

2 – соглашается на предложения партнёра искать выход из ситуации, ищет вместе с ним, но сам инициативы не проявляет;

3 – берёт ответственность за разрешение ситуации: инициирует, организует переговоры, ищет совместное решение конфликта, которое бы устроило обоих.

*пассивная, избегающая позиция: молча смотрит на своё игровое поле, не обращается к партнёру, переживает, но не говорит;

агрессивная позиция - пытается силой удерживать полоски, передвигает, несмотря на протесты партнёра, повышает голос, кричит, оскорбляет, уязвляет партнёра и т.п.

субъектная, разрешающая позиция - воспринимает конфликт как задачу, требующую творческого решения. Ищет решение путём переговоров, причём инициирует и организует их.

III. Ориентация на партнёра и учёт его позиции

0 - эгоцентризм: переживание, осознание исключительно своей ситуации;

1 - помимо своей ситуации, себя, замечает и своего партнёра;

2 - выясняет, старается понять ситуацию, чувства, виденье, позицию партнёра;

3 – предпринимает поиски решения, подходящего партнёру или им обоим.

IV. Диалогичность коммуникации в конфликтной ситуации

0 – молча смотрит на своё игровое поле, не обращается к партнёру, переживает, но не говорит;

1 – описывает партнёру свою ситуацию, свои желания, намеренья; невербальный компонент; на словах не интересуется ситуацией партнёра, но *мимика, жесты, поза, соответствуют направленности на партнера, открытости и готовности взаимодействовать;*

2 – и описывает свою ситуацию, и спрашивает партнёра о ситуации на его игровом поле и как она изменяется, слушает партнёра, переспрашивает;

3 – предлагает решения, как завершить игру, спрашивает партнёра, договаривается.

Бланк продуктивности взаимодействия в игре «Переговоры»

Таблица 6 – Продуктивность конфликтного поведения участников оценивается на основе видеозаписи по следующим параметрам:

ПАРА №	Параметры оценки продуктивности поведения в кф по результатам наблюдения, в баллах					
	I.Пониман «разрыва»	II.Позици я в кф	III.Ориентаци я на партнёра	IV.Диалогичност ь коммуникации	Итого каждого	Итог пары
Партнёр 1						
Партнёр 2						

Шкалы для оценки продуктивности взаимодействия в эксперименте с видеосюжетом

I. Понимание, что в ситуации есть некий «разрыва», конфликтность, высказывание и вопрошание о его сути

0 – не замечает, что происходит «разрыв» в коммуникации с партнёром, что партнёр напряжён, недоволен;

1 - замечает, что партнёр напряжён, недоволен; адресует партнёру вопросы, высказывания про это;

2 – понимает, что позиции у него с партнёром разные – высказывается, спрашивает про это;

3 – понимает, что позиции у него с партнёром несовместимые, противоречат друг другу, понимает состояние конфликта.

II. Позиция относительно конфликтной ситуации в целом*

0 - претерпевающая, пассивная, избегающая или агрессивная позиция;

1 – не очень ясно и уверенно или фрагментарно выражает (словами или в поведении) свою позицию: что он хочет - настоять на своём, договориться и т.п.

2 – соглашается на предложения партнёра искать выход из ситуации, ищет вместе с ним, но сам инициативы не проявляет;

3 – берёт ответственность за разрешение ситуации: инициирует, организует переговоры, ищет совместное решение конфликта, которое бы устроило обоих.

*пассивная, избегающая позиция: молча слушает партнёра, не обращается к партнёру, говорит о чём-то не связанном с происходящим или несущественном;

*агрессивная позиция - пытается обвинять партнёра, передвигает, оскорбляет, уязвляет партнёра и т.п.

*субъектная, разрешающая позиция - воспринимает кф как задачу, требующую творческого решения. Ищет решение путём переговоров, причём инициирует и организует их.

III. Ориентация на партнёра и учёт его позиции

0 - эгоцентризм: переживание, осознание исключительно своей ситуации и озвучивание только этого;

1 - помимо описания своей ситуации, себя, замечает и своего партнёра: высказывается о нём и его состоянии, спрашивает, адресуется к нему;

2 - выясняет, старается понять ситуацию, чувства, виденье, позицию партнёра;

3 – предпринимает поиски решения, *подходящего партнёру* – предлагает ему что-то: успокоится, подумать, обсудить и т.п.

IV. Диалогичность коммуникации в конфликтной ситуации

0 – не обращается к партнёру, высказывания не адресованные, некие констатации;

1 – описывает партнёру свою ситуацию, свои желания, намеренья; невербальный компонент; просматривается направленность на партнера, открытость, адресованность высказываний и готовности взаимодействовать;

2 – и описывает свою ситуацию, и спрашивает партнёра о его ситуации, слушает партнёра, переспрашивает;

3 – предлагает решения, предпринимает поиски решения, подходящего им обоим, предлагает обменяться мнениями, услышать и понять друг друга, договаривается.

Бланк продуктивности речевого взаимодействия в эксперименте с видеосюжетом

Таблица 7 – Продуктивность конфликтного поведения на основе оценки письменных высказываний при анализе видеосюжета

ПАРА №	Параметры оценки продуктивности поведения в кф по оценки высказываний, в баллах					
	I.Понимание «разрыва»	II.Позиция в кф	III.Ориентация на партнёра	IV.Диалогичность коммуникации	Итого по каждому	Итого по паре
	Со своей позиции					
Партнёр 1						
Партнёр 2						
	С позиции партнёра					
Партнёр 1						
Партнёр 2						
	Итого по 2м частям					
Партнёр 1						
Партнёр 2						

Таблица 8 – Продуктивность конфликтного поведения на основе оценки письменных высказываний при анализе собственного конфликта

ПАРА №	Параметры оценки продуктивности поведения в кф по оценки высказываний, в баллах					
	I.Понимание «разрыва»	II.Позиция в кф	III.Ориентация на партнёра	IV.Диалогичность коммуникации	Итого по каждому	Итого по паре
	Со своей позиции					
Партнёр 1						
Партнёр 2						

Окончание Приложения Б

	С позиции партнёра					
Партнёр 1						
Партнёр 2						
Итого по 2м частям						
Партнёр 1						
Партнёр 2						

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт педагогики, психологии и социологии
Кафедра психологии развития и консультирования

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
психологии
и социологии
Е.Ю.Федоренко
« 27 » _____ 2018г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Связь представлений о конфликте и способов его разрешения на примере
пар, находящихся в незарегистрированном браке

37.03.01 Психология

Научный руководитель Т.В.Скутина доцент каф., канд. псих. наук Т.В.Скутина
подпись, дата должность, ученая степень

Выпускник

П.В.Иванникова, 27.06.18
подпись, дата

П.В.Иванникова

Красноярск 2018