



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДФУ)

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

Департамент социальных наук

КРОН КСЕНИЯ АРКАДЬЕВНА

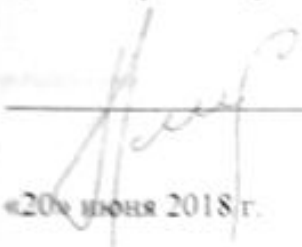
**ОСОБЕННОСТИ КОНФЛИКТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ВОИНСКИХ
КОЛЛЕКТИВАХ: МЕЖКУЛЬТУРНЫЙ АСПЕКТ**

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология
профиль «Конфликтология в межкультурных коммуникациях»

Владивосток
2018

В материалах данной выпускной квалификационной работы не содержатся сведения, составляющие государственную тайну, и сведения, подлежащие экспортному контролю.


Директор Школы искусств и гуманитарных наук


Ф. Е. Ажимов
«20» июня 2018 г.

Защищена в ГЭК с оценкой


Секретарь ГЭК

(подпись) (и. о. фамилия)
« ____ » _____ 20 ____ г.

Автор работы 
(подпись)

« 18 » июня 20 18 г.

Руководитель ВКР к.п.н., доцент
(должность, уч. степень, ученое звание)


(подпись) Н. Н. Ткачёва
(ФИО)
« 18 » июня 20 18 г.

Назначен рецензент д.и.н., профессор
кафедры теории и истории российского и
зарубежного права (ВГУЭС)
(уч. степень, ученое звание)

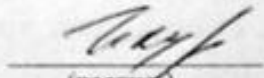
А. А. Тушков
(фамилия, имя, отчество)

«Допустить к защите»

Директор департамента

к.и.н., профессор

(уч. степень, ученое звание)


(подпись) И. Г. Кузина
(и. о. фамилия)
« 18 » июня 20 18 г.

Оглавление

Введение	3
1 Теоретико-методологические аспекты исследования межкультурного фактора в конфликтном взаимодействии в отечественной и зарубежной литературе	8
1.1 Генезис и особенности формирования существенных характеристик межкультурного аспекта в конфликтах	8
1.2 Современные подходы в исследовании межкультурного аспекта в конфликтах	14
2 Конфликты в воинских коллективах, осложнённые межкультурным аспектом	22
2.1 Особенности конфликтов, осложнённых межкультурным фактором, в воинских коллективах	22
2.2 Методики, используемые для выявления возможных факторов, провоцирующих и влияющих на конфликтное взаимодействие в воинских коллективах Вооружённых Сил Российской Федерации	28
3 Эмпирическое исследование межкультурного аспекта в конфликтном взаимодействии внутри воинских коллективов (на примере организации Управление ТОФ)	33
3.1 Описание и ход эмпирического исследования	33
3.2 Описание методик эмпирического исследования	37
3.3 Анализ и интерпретация результатов, полученных в ходе эмпирического исследования	40
Заключение	49
Список литературы	53
Приложение А	59
Результаты свободного интервьюирования начальников караула (1 - 4 смен)	59
Таблица А.1 - Распределение ответов респондентов относительно частоты происходящих конфликтов в карауле	59
Таблица А.2 - Распределение ответов респондентов относительно длительности конфликтного взаимодействия в коллективе	59
Приложение Б	60
Результаты тестирования по методике «Личностная агрессивность и конфликтность» (Е. П. Ильина и П. А. Ковалёва)	60
Приложение В	62
Результаты тестирования по методике «Ценностные ориентации» (М. Рокича)	62
Приложение Г	66
Результаты тестирования по методике «Ценностные ориентации» (М. Рокич)	66
Приложение Д	102
Методика «Ценностные ориентации» (М. Рокич)	102
Приложение Е	106
Методика «Личностная агрессивность и конфликтность» (Е. П. Ильина и П. А. Ковалёва)	106

Введение

Конфликтное взаимодействие представляет собой неотъемлемую часть межличностных отношений практически во всех сферах человеческого взаимодействия. Несмотря на то, что многие исследователи выделяют целый ряд позитивных последствий конфликтов и их необходимость для развития отношений, многие конфликты представляют собой деструктивное явление, нарушающее дальнейшее взаимодействие.

Для организаций, особенно имеющих строгий регламент взаимодействия на разных уровнях, качественный и своевременный анализ явлений, ведущих к возникновению конфликта, а так же, непосредственно, противостояния, имеет важное значение, так как определяет грамотное построение рабочего процесса и налаживания коммуникаций.

В организациях, имеющих военизированную структуру, работает целый штаб специалистов, постоянно отслеживающих нарушение внутриличностного баланса сотрудников, явления ситуативного характера и различные условия, способствующие нарастанию напряжения.

Как частная составляющая такого типа организаций выступают воинские коллективы, конфликтные отношения в которых требуют отдельного внимания. Налаживание конструктивного взаимодействия осложняется как самой спецификой отношений в армейских структурах, так и различными личностными врождёнными и приобретёнными особенностями самих участников воинских коллективов. Одной из таких особенностей является и межкультурный аспект.

Исследования специфики данного фактора в конфликтном взаимодействии встречаются в целом ряде работ, рассматривающих различные категории, начиная с понятия и формирования культуры, и заканчивая ролью культуры в построении коммуникативного процесса. Некоторыми из учёных, работающих в данном направлении, являются В. Э.

Манапова¹, Л. И. Богданова², Д. Н. Удрас³, М. О. Гузикова⁴, А. П. Садохин⁵ и многие другие.

Природа и специфика межкультурного аспекта в конфликтах, в том числе, и в армии, исследовали и зарубежные учёные. Среди них С. Атран⁶, Г. Хофстеде⁷, и другие. Активное использование зарубежных источников по данной проблематике в работе не предполагается, что связано с углубленным исследованием именно особенностей российских воинских коллективов, состоящих, преимущественно, из служащих по контракту.

Сами по себе, межкультурные конфликты имеют сложную структуру, различны по видам и способам разрешения. Несмотря на широкий охват тематики межкультурного аспекта в конфликтном взаимодействии в малых группах, информации по теме подобного противостояния между военнослужащими остаётся немного. В связи с многонациональностью, а, следовательно, поликультурностью армейского состава в определённых группах, различиями в мировоззренческих и ценностных установках, а также обилием конфликтов, межкультурная сторона конфликтных отношений в воинских коллективах требует особого внимания.

Актуальность практического исследования данного вопроса складывается из нескольких факторов:

Во-первых, систематическое включение в формирующиеся коллективы военнослужащих, являющихся носителями разных культур, что предполагает видимые различия в ценностных и мировоззренческих ориентациях. Во многих случаях это условие способствует осложнению взаимопонимания,

¹ Манапова, В. Э. Культурология: курс лекций / В. Э. Манапова. – Махачкала: ДГУНХ, 2016. – 140 с.

² Богданова, Л. И. Понимание и оценка в межкультурном общении // Русский язык и культура в зеркале перевода. – 2018. - №1. – С. 419 – 429.

³ Удрас, Д.Н. Межкультурные различия как причина коммуникативного конфликта // Россия и мировые тенденции развития. Материалы международной научно-практической конференции. – О., 2017. – С. 285.

⁴ Гузикова, М. О. Основы теории межкультурной коммуникации: учеб. пособие / М. О. Гузикова, П. Ю. Фофанова. – Е.: Издательство Уральского университета, 2015. – 119 с.

⁵ Садохин, А. П. Межкультурная коммуникация: учеб. пособие / А. П. Садохин. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 288 с.

⁶ Атран, С. Разговаривая с врагом. Религиозный экстремизм, священные ценности, и что значит быть человеком / С. Атран. – М.: Карьера Пресс, 2016. – 608 с.

⁷ Hofstede G. Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival / G. Hofstede, G. J. Hofstede, M. Minkov. – L.: McGraw-Hill, 2010. – 576 p.

нарастанию напряжения, усложнению рабочего процесса. Представляет собой косвенный фактор, влияющий на возникновение противоречий и зарождение конфликта. Однако оно может также предстать и причиной противостояния.

Во-вторых, исследование влияния межкультурного аспекта необходимо для более качественной интеграции военнослужащего в коллектив, построения более прочных связей между ним и сослуживцами, командным составом.

В-третьих, несмотря на то, что специалисты используют достаточно широкий спектр методик регулирования и устранения конфликтного поведения, уровень конфликтности в воинских коллективах всё ещё остаётся высоким. Так как межкультурный аспект в конфликте часто может выступать лишь внешней причиной противостояния, то его углубленное изучение может помочь как расширить спектр диагностируемых причин конфликтов, так и выработать более качественные приёмы воздействия на них.

В-четвёртых, в более широком масштабе, повышение уровня конструктивности межкультурного взаимодействия необходимо не только для организации качественной работы внутри воинского коллектива, но и выработки у его участников способности налаживать взаимодействие на межкультурной основе и с представителями других коллективов, например, на учениях.

В-пятых, на данный момент количество конфликтов в воинских коллективах, осложнённых межкультурным аспектом, остаётся на высоком уровне, требующем активного внимания, как со стороны специалистов, так и со стороны руководства.

Это лишь основные из возможных факторов, определяющих уровень необходимости данного исследования. Но даже на их основе можно предложить гипотезу, что межкультурный аспект является осложняющим фактором в конфликтном взаимодействии в воинских коллективах.

Практическое исследование является необходимым и позволит показать реальный уровень конфликтности, эффективность методов, используемых на данный момент, предложить альтернативные и, возможно, более эффективные методы разрешения и урегулирования конфликтов такого типа.

Таким образом, целью данной работы является выявление специфики влияния межкультурного фактора на конфликтные взаимодействия в воинских коллективах.

На основе поставленной цели можно выделить следующие задачи:

1. Анализ теоретико-методологической базы изучения межкультурного аспекта в конфликтном взаимодействии малых групп.

2. Изучение воинского коллектива как социальной группы.

3. Исследование различий в прохождении воинской службы среди военнослужащих, обладающих разными системами доминирующих ценностных ориентаций.

4. Изучение методов выявления и разрешения конфликтов, осложнённых межкультурным аспектом, на примере организации Управление ТОФ.

5. Проведение исследования среди военнослужащих, направленное на выявление уровня конфликтного взаимодействия и напряжения на межкультурной основе.

Объектом исследования выступают конфликты в воинских коллективах.

В качестве предмета выделен межкультурный аспект конфликтного взаимодействия в воинских коллективах.

В качестве основных методов исследования были выбраны общенаучные методы, среди которых изучение и анализ научной и учебно-методической литературы, позволяющий проследить тенденцию развития исследовательской мысли в русле проблематики межкультурного аспекта в конфликтах, логические методы, такие как анализ, синтез, сравнение,

обобщение. Из практических методов были выбраны интервьюирование и метод психодиагностического тестирования, обусловленный необходимостью получения материалов о психологическом состоянии респондентов и факторах конфликтного взаимодействия внутри исследуемых групп. Так же использовались методы анализа и обработки социологических данных (математические методы): метод установления количественных зависимостей (метод регистрации), метод вычисления элементарных статистик и метод статистического выявления связей (метод сравнения элементарных статистик).

Работа включает в себя три главы, представляющие анализ теоретических источников рассматриваемой проблематики и практические исследования, а так же приложения с описанием методик и результатов исследования.

1 Теоретико-методологические аспекты исследования межкультурного фактора в конфликтном взаимодействии в отечественной и зарубежной литературе

1.1 Генезис и особенности формирования сущностных характеристик межкультурного аспекта в конфликтах

С ранних лет, взаимодействуя с людьми, окружающими нас, мы склонны сравнивать или отделять их от себя по каким-либо признакам. И, чем шире круг взаимодействия, чем глубже связи, тем ярче мы отмечаем особенности и черты, которые определяют нас и делают непохожими на других. Эта «непохожесть» нередко становится причиной конфликтов и определяется как межкультурный аспект.

Сам термин «культура» стал употребляться по отношению к людям сравнительно недавно. Вплоть до XVIII века им обозначали методы возделывания зерновых. Позже термин использовался для отделения аристократов от простого народа⁸.

Сейчас определение культуры значительно расширилось. Разные авторы предлагают свою терминологию. Так американские антропологи А. Кребер и К. Клакхон выделили шесть основных типов определения культуры: описательные, исторические, нормативные, психологические, структурные и генетические⁹.

Определений действительно много, но, применительно для проблематики именно конфликтных взаимоотношений, всё же стоит рассматривать культуру с позиции совокупности усвоенных человеком знаний, верований, искусств, нравственности, законов, обычаев и других способностей и привычек, определяющих образ жизни человека, его ценности и мировоззрение, способность к приспособлению и

⁸ Смелзер, Н. Социология: учебник / Н. Смелзер. - М.: Феникс, 1994. - С. 41.

⁹ Волков, Ю. Г. Социология: учебник / Ю. Г. Волков, В. И. Добреньков, В. Н. Нечипуренко, А. В. Попов. – Изд. 2-е, перераб. и доп. - М.: Гардарики, 2003. - С. 48.

взаимодействию, наделяющих его рядом признаков, соотносящих его с определённой группой.

Таким образом, можно сказать, что межкультурный аспект прослеживается на всех этапах существования человечества. Находясь в рамках своей интруппы, человек в той или иной степени относил представителей других, отличных от своей, групп к чужакам. Ключевым аспектом здесь выступает именно выделение отличительных черт.

Во многих случаях, непосредственно контактируя с человеком, не всегда есть возможность сразу определить, в чём состоят ваши отличия, однако некоторые признаки практически сразу ставят определённый барьер – это расовая, языковая и религиозная принадлежность.

Говоря об огромном разнообразии человеческих культур, стоит отметить, что они неоднородны, отличаются по самым разным параметрам, и мы, как правило, можем связать их с конкретной территорией. Имея свой центр зарождения, культура выступала как путь определения самобытности через специфику норм, традиций и обычаев¹⁰.

Проживая на определённых территориях и выступающие носителями своей культуры, люди передавали её посредством своего языка, а так же обладали внешними отличительными особенностями. Несмотря на то, что сейчас культурная принадлежность во многом соотносится с нацией, достаточно часто явление стереотипного мышления, соотносящего человека, наделённого характерными внешними чертами и говорящего на определённом языке, с культурной принадлежностью. В основном, в негативном аспекте¹¹.

На протяжении всего исторического развития мы можем наблюдать огромное множество примеров, отражающих взаимодействие между разными культурами, их влияние друг на друга и противостояние.

¹⁰ Jonathan H. T. *Theoretical Sociology: 1830 to the present* / H. T. Jonathan. – Riverside.: SAGE, 2013. – P. 699.

¹¹ Baldwin, John. *Culture, Prejudice, Racism, and Discrimination* [Электронный ресурс] : Oxford Research Encyclopedia of Communication. – 2018. – Режим доступа: <http://communication.oxfordre.com/view/10.1093/acrefore/9780190228613.001.0001/acrefore-9780190228613-e-164?print=pdf> (дата обращения: 14.01.2018)

Подобные взаимоотношения ярко описаны в различных источниках, дошедших до наших дней. В частности, в трудах древнегреческих философов. Можно говорить о том, что нашествие персов на Элладу в начале V века до н. э. и победа греков сыграли важную роль в формировании межкультурных отношений в целом.

С одной стороны, ряд мыслителей, таких как Геродот и Платон, довольно объективно и беспристрастно относились к быту других народов, даже персов. Некоторые культурные особенности даже отдельно выделялись как более «продвинутые», чем у греков (религиозные обряды, элементы воспитания и образования и др.)¹².

С другой стороны, особенно с IV века до н. э., на подобные взгляды начали смотреть с осуждением. Несмотря на то, что многие учёные умы того времени многому, особенно в научной сфере, могли учиться у представителей других народов (например, Египта), всё большую популярность находила теория, отделявшая так называемых эллинов и варваров – рабов «по природе».

Данная теория наиболее подробно отражена в «Политике» Аристотеля, где был описан целый ряд факторов, определяющих принадлежность человека к варварам. Среди них были различия языка, территорий, некоторые внешние признаки¹³. Порабощение варваров эллинами считалось естественным и даже необходимым, однако, порабощение греками греков представлялось процессом противоестественным и осуждалось философами¹⁴.

В дошедших до нас источниках того времени сложно отметить открытую ненависть к представителям других культур, но, описывались чуждые грекам культуры в положительном или же в негативном аспекте, отличия показаны подробно и ярко.

¹² Рожанский, И. Д. Расизм и Древняя Греция // Вопросы истории, естествознания и техники. – 1995. - №2. – С. 61.

¹³ Там же. С. 63.

¹⁴ Шишова, И. А. Рабство на периферии античного мира / И. А. Шишова. – Л.: Наука, 1968. – С. 21.

Нельзя не отметить процесс зарождения и развития монотеистических религий, в частности христианства, как фактора обострения межкультурных противоречий.

Безусловно, рассматривая в качестве наиболее известного примера масштабного межкультурного конфликта крестовые походы, нельзя не брать во внимание, что изначальными причинами данного явления выступали политические и экономические предпосылки, но для большей части участников и простых людей на первый план выходили межкультурные, а именно межрелигиозные отличия¹⁵.

На примере крестовых походов можно проследить, как специфика религиозного учения способствует проявлению агрессии по отношению к представителям других религий. Основная особенность монотеистических религий, в том числе и христианства, состоит в том, что в качестве Высшей силы предстаёт один Бог, обладающий всеблагой волей. Нетерпимость к другим верованиям обусловлена своеобразной монополией на Истину.

Конфликт с другими религиями, в особенности политеистическими, основан на их игнорировании единой Истины. Подобный процесс подталкивал людей к чёткому разделению и способствует наделению представителей других верований изначально негативными характеристиками.

Таким образом, даже несмотря на то, что причины конфликта могут заключаться в факторах, не сопряжённых с религиозной принадлежностью, сама структура религиозного учения, степень его распространённости могут помочь значительно расширить и усугубить противостояние, перенести его в сферу межкультурных различий.

Другим интересным этапом трансформации межкультурного аспекта в конфликтах выступают колониальные захваты.

¹⁵ Мишо, Г. История крестовых походов / Г. Мишо. – М.: Астрель, 2014. – С. 8.

Развитие капиталистической системы отношений с XVI века послужило толчком для освоения и захвата новых территорий, развития торговых отношений¹⁶.

Освоение новых территорий Голландией, Португалией, Испанией и другими странами неизменно сопровождалось всё новыми контактами с коренными жителями, являвшимися носителями абсолютно противоположных культур.

Практически сразу коренное население, проживающее на территориях, обладающих ценными ресурсами, подвергалось порабощению и уничтожению. Этот процесс, с позиции акцентирования именно межкультурных отличий, можно объяснить несколькими факторами.

Во-первых, религиозная специфика. Как уже отмечалось ранее, монотеизм, господствующий в Европе, располагал к проявлению нетерпимости. Наиболее распространённым религиозным направлением христианства, на период колониальных захватов, был протестантизм, во многом определяющий прагматичную систему ценностей человека, направленную на достижение экономической выгоды в совокупности с приоритетом усвоенных нравственных и культурных ценностей, основанных на уверенности в их абсолютной истине¹⁷. Все эти позиции в совокупности давали основания считать носителей других, языческих, верований и, следовательно, ценностей и норм людьми, не имеющими отношения к «правильной» культуре. Таким образом, коренные жители априори считались дикарями, которых нужно либо истребить, либо использовать для собственных нужд во имя выгоды.

Во-вторых, культурное соотношение. Приблизительно с конца XV – начала XVI веков, когда начинаются наиболее регулярные столкновения, например, в Америке, с коренным населением, прибывшие из Старого Света

¹⁶ Поляк, Г. Б. История мировой экономики / Г. Б. Поляк, А. Н. Маркова. – Изд. 3-е. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – С. 393.

¹⁷ Вебер, М. Протестантская этика и дух капитализма / М. Вебер. – М.: Ист-Вью, 2002. – С. 185.

путники сталкиваются с явным контрастом их привычной жизни с укладом тех же индейцев.

Европа того периода переживала развитие в разных научных и культурных сферах, зарождался гуманизм, появилось ответвление протестантизма, но вместе с тем процветали различные религиозные гонения, в том числе и инквизиция, происходил рост бедности и эпидемий, частые войны, в связи с чем была крайне высокая смертность среди населения¹⁸.

Одновременно с тем жизнь индейцев была совершенно другой. Многие племена обладали высоким уровнем культуры, несмотря на периодическую борьбу, вели преимущественно мирный образ жизни. Языческие верования формировали пласт норм и ценностей, по своей сути сопоставимых, а порой и превосходивших те, что прививались в раннем христианстве.

Естественным итогом наблюдения такого контраста является сравнительный анализ, необходимость подтверждения превосходства своей культуры. Повышению уровня подобного настроения для колонизаторов послужило относительно недавнее и длительное пребывание в негативной и напряжённой среде¹⁹.

В – третьих, - касательно более поздних периодов, - это формирование у новых поколений завоевателей негативных ассоциаций, касающихся коренного населения, усвоенных ими исходя из опыта предыдущих колонизаторов. Подобные ассоциации позволяют сохранять образ если не врага, то существа, устранение либо использование которого позволит сделать собственную жизнь лучше²⁰.

В дальнейшем можно проследить ещё множество примеров, раскрывающих межкультурную составляющую различных конфликтов. Мы можем наблюдать это на примере расизма в США, геноцида времён Второй

¹⁸ Самыгин, П. С. История / П. С. Самыгин. – Изд. 18-е, перераб. и доп. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2007. – С. 145.

¹⁹ Гозман, Л. Я. Политическая психология: учебник для вузов / Л. Я. Гозман, Е. Б. Шестопап. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – С. 352.

²⁰ Там же. С. 354.

мировой войны, геноцида в Руанде, конфликта между протестантами и католиками в Северной Ирландии и других.

Стоит отметить, что, особенно в крупных конфликтах, межкультурный аспект выступает скорее как сопутствующий и не встречается в чистом виде. Но для отдельного участника, первоначально не включённого в систему основных интересов конфликтного взаимодействия, культурные отличия могут действительно выйти на первый план. В силу многих психологических особенностей, данная тенденция может способствовать усугублению и продлению конфликта в области, непосредственно касающейся данного человека.

Рассматривая различные этапы исторического развития, можно сказать, что, несмотря на акцентирование внимания и соотношения межкультурного аспекта с религиозной, этнической, языковой и другой принадлежностью человека, в основе его лежат различия в ценностных и мировоззренческих ориентациях, которые и определяет влияние данных факторов, рассмотренных ранее. Таким образом, понятие культурных отличий можно представить в более широком смысле, определив в качестве них именно несовпадение ценностей, усвоенных и принимаемых человеком.

1.2 Современные подходы в исследовании межкультурного аспекта в конфликтах

Межкультурный аспект является неотъемлемым для всех конфликтов и в той или иной степени прослеживается во всех конструктивных и деструктивных коммуникациях. Можно выделить несколько основных подходов в изучении данной проблематики:

- 1) социологический;
- 2) психологический;
- 3) исторический.

В рамках первого подхода рассматривается процесс социализации и инкультурации.

В определённых социальных условиях, в которых оказывается ребёнок, начинается постепенное усвоение и избирательный ввод норм и правил поведения, принятых в обществе на разных уровнях. Сущность состоит в правильном сочетании социальной адаптации, индивидуализации и интеграции. В процессе социализации усваиваются культурные нормы, социальные роли, нормативно-ценностная система, позволяющие человеку успешно функционировать в обществе²¹.

Данный процесс можно рассматривать со стороны передачи обществом определённого исторического опыта, принятых норм, ценностей, знаний, а с другой – процесс и успешность их усвоения индивидом. Вобрав в себя данные нормы, исходя из необходимости качественного выполнения социальных ролей, человек получает возможность открытого взаимодействия, а так же проецировать и передавать усвоенный материал посредством социальной деятельности²².

В процессе социализации через семью, друзей, СМИ, государство, систему образования и т. д. с раннего возраста человек формирует у себя определённые качества и формы поведения, которые могут соответствовать либо не соответствовать определённым идеалам, принятым в обществе²³.

Частью и разновидностью социализации является процесс инкультурации, заключающийся в усвоении традиций, обычаев, ценностей и норм, характерных для определённого типа культуры²⁴. Важность этого процесса в современном мире обусловлена постоянной и тесной взаимосвязью между культурами, что порождает необходимость в культурном взаимопонимании.

²¹ Лескова, И. В. Социализация и инкультурация как механизмы формирования идентичности личности // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. – 2008. - №5. – С. 20.

²² Столяренко, Л. Д. Культурология: учеб. пособие / Л. Д. Столяренко, С. И. Самыгин, Л. В. Илюхина, Е. П. Ларькова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2010. – С. 101 - 103.

²³ Там же. С. 101.

²⁴ Там же. С. 114.

Постоянно находясь под влиянием мегасреды (человечества в целом), макросреды (общества, своей страны) и микросреды (ближайшего окружения), человек приобретает жизненный опыт, учится вести себя в определённых ситуациях, соотнося своё поведение с тем, что считается приемлемым, либо неприемлемым²⁵. Это относится и к конфликтным ситуациям. Инкультурация относится к пожизненному процессу, однако её промежуточные итоги оказывают сильное влияние на выбор стратегии поведения в конфликте.

В процессе инкультурации человек не только приобретает знания о своей и чужой культурах, но и на их основе вырабатывает оценочные суждения относительно разных процессов, контроль за собственным поведением. Человек проявляет сходство с представителями своей культуры, обладающими сходными наборами основных ценностных ориентаций, и начинает определять разницу от представителей других²⁶.

Качество прохождения процесса инкультурации можно определить не сколько усвоением норм своей культуры, сколько обретением знаний и навыков, необходимых для контактов в рамках культуры чужой. Глубина инкультурации впоследствии определяет и продвижение от отрицания неродной культуры до формирования так называемой бикультурной личности. Можно утверждать, что данный процесс на протяжении всей жизни человека прямо влияет на его конфликтные взаимоотношения.

Психологический подход рассматривает индивидуальные свойства личности и их влияние на конфликтное взаимодействие, конкретно - на акцентирование межкультурной специфики.

Первоначально выделяют и рассматривают врождённые качества, которые сопровождают человека на протяжении всей жизни. Темперамент

²⁵ Иваненко, К. В. Инкультурация как необходимый процесс формирования личности / К. В. Иваненко, К. А. Абдулаева // Международная научно-практическая конференция «Образование и наука в современных реалиях». – 2017. – Том 1. – С. 257.

²⁶ Там же, С. 258.

выступает в качестве своеобразной основы, в дальнейшем определяющей и поведенческие процессы.

Темперамент изначально включает такие свойства, как скорость возникновения психических процессов, их устойчивость, психологический ритм, интенсивность психических процессов (силу проявления эмоций) и направленность психической деятельности на какие-либо объекты (расширение количества контактов с новыми людьми)²⁷.

Существенное место занимают и динамические особенности психики. Имеется в виду, что при идентичных внешних воздействиях разные люди отличаются по степени импульсивности, проявления энергии. Динамические проявления хоть во многом и обусловлены ситуацией, привычками и установками человека, всё же в определённой степени предполагают врождённую основу.

Разумеется, преобразование врождённых качеств напрямую взаимосвязано с процессом социализации. Человек получает приобретённые социально-психологические качества, которые, при необходимости, могут подавлять природные качества темперамента. Социальные условия жизни человека формируют у него определённые черты характера, позволяющие сдерживать негативные природные проявления²⁸.

Для конфликтных взаимоотношений человека одними из необходимых черт характера могут являться ответственность, чуткость, уважение, воля и другие. Черты, относящиеся к подобным категориям, влияют на способность личности объективно оценивать конфликт и находить максимально приемлемые пути его разрешения.

²⁷ Борисов, Д. Д. Темперамент и индивидуальность. Исследование темперамента методом визуальной психодиагностики // Проблемы современного образования. – 2016. – №5. – С. 137.

²⁸ Шиняева, О. В. Социология. В двух частях. Часть 1: учеб. пособие для студентов всех специальностей и направлений / О. В. Шиняева, И. Г. Гоношилина, И. А. Зосименко. – Ульяновск: УлГТУ, 2011. – С. 138.

Необходимо отметить также категорию эмоций и чувств. Эмоции представляют собой определённый способ отношения человека к себе, окружающим людям, миру в целом²⁹.

С приобретением опыта переживания определённых ситуаций, соотносимых с усвоенными нормами и ценностями, мы проецируем его через положительные или отрицательные эмоции. Удовлетворённые или неудовлетворённые в процессе деятельности цели и потребности формируют у человека устойчивые переживания, конкретизируют, обобщают эмоции. Трансформируют их в чувства моральные, сопряжённые с нравственной оценкой своих поступков, интеллектуальные, связанные с удовлетворением познавательных потребностей, и эстетические, выражающие осознание человеком искусства³⁰.

Переживание или усвоение переданного кем-то опыта конфликтных ситуаций определённого типа может сформировать у человека устойчивую эмоциональную реакцию на последующие схожие события. Это способно повлиять на формирование ценностных ориентаций, социальной установки, предполагающей логическое восприятие ситуации, стереотипов, особенно в отношении отличных ценностей и норм, что препятствует процессу восприятия нового, и формированию мировоззрения в целом.

Говоря о том, что индивидуальные свойства личности действительно сильно влияют на восприятие и развитие конфликтной ситуации, всё же следует сопоставлять их с усвоенными нормами, ценностями, опытом. Человек будет более склонен к выделению культурных отличий своего оппонента в конфликте при условии, что он воспринимает культурные ценности преимущественно своей группы. В подобной ситуации наиболее

²⁹ Касимова, И. Т. Роль эмоций в общении и освещении реальности // Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики. Серия общественных наук. – 2014. - №4(60). – С. 234.

³⁰ Аверченко, Л. К. Психология и педагогика: учеб. пособие / Л. К. Аверченко, В. М. Николаенко, Г. М. Залесов, Т. В. Андрушина. – М.: ИНФРА-М, 2000. – С. 61.

вероятны острые эмоциональные проявления и показ таких отрицательных качеств, как грубость, заносчивость³¹.

Стандартный способ формирования устойчивого отрицательного чувства по отношению к представителям другой, «чуждой» индивиду, группы представляет собой влияние посредством системы образования. Некорректная передача опыта предыдущих поколений с большой долей вероятности может привести к наличию чувства ненависти³².

Исторический подход как отдельное направление, на мой взгляд, стоит выделить исходя из той позиции, что в процессе исторического развития всё же происходило длительное накопление конфликтного опыта предыдущих поколений. Менялись диктуемые культурой ценности и установки, которые, в частности, и предполагали то или иное поведение.

В конечном итоге, спустя столетия и даже тысячелетия практически непрерывных межкультурных контактов, люди пришли к определённой точке развития своих культур сейчас и помнят опыт прошлого, чтобы на данном этапе выделять межкультурный аспект так, как мы можем его наблюдать.

В качестве отдельного направления, которое в определённой степени относится и к социологическому, и к психологическому, я посчитала необходимым выделить экстренные ситуации, как фактор резкого обострения напряжения. Тут стоит пояснить, что подразумевается под понятием «экстренная ситуация».

В какой-то степени, ей может представляться длительная или резкая неблагоприятная социально-экономическая ситуация в стране. Устойчивое переживание в условиях нестабильности значительно располагает к поиску виновных с целью устранения проблемы и возвращения привычного и

³¹ Шапалов, В. Н. Этнополитика: учеб. пособие / В. Н. Шапалов. – Т.: Accent Graphics communications, 2014. – С. 21.

³² Гозман, Л. Я. Политическая психология: учебник для вузов / Л. Я. Гозман, Е. Б. Шестопап. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – С. 353.

спокойного ритма жизни³³. Катализатором проявления межкультурного аспекта и возникновения конфликта может послужить элементарное несовпадение ценностных ориентиров. В масштабном плане, такое положение облегчает создания образа врага в лице «чужих», осуществляющее заострение внимания широкой массы людей на недостатках и, якобы, негативном влиянии приверженцев «враждебных» взглядов и целей, отвлекая тем самым от реальных объективных причин.

С другой стороны, рассматривая непосредственно уровень межличностного взаимодействия, такой ситуацией может быть любое обстоятельство, не имеющее аналогов в прошлом и, соответственно, не включённое в систему жизненного опыта человека, сопровождающееся резким эмоциональным напряжением и требующее быстрого принятия решения по определённому вопросу.

В подобных ситуациях часто отмечается склонность людей обвинять в произошедшем других, ссылаясь на их негативные качества, даже если причина не заключается в обвиняемом.

В таком случае срабатывает механизм самозащиты, призванный оберегать человека от чрезмерного количества негативных эмоций³⁴. Конечно, такой механизм проявляется самыми разными способами, но зачастую он происходит в виде перекладывания вины.

Это может происходить в виде отрицания своей причастности к происшествию, сопровождающейся обвинением другого. Сложность состоит в необходимости рационального обоснования вины обвиняемого³⁵. Действительно широкий спектр межкультурных отличий практически на любом уровне позволяет за максимально короткий срок подобрать для человека ряд особенностей, характеризующих его с негативной стороны,

³³ Гозман, Л. Я. Политическая психология: учебник для вузов / Л. Я. Гозман, Е. Б. Шестопап. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – С. 353.

³⁴ Александрова, Л. А. Связь механизмов психических защит и совладания с акцентуациями характера, типом темперамента, эмоциональной компетентностью и агрессивностью // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2008. - №4(36). – С. 75.

³⁵ Соломин, В. П. Психологическая безопасность: учеб. пособие / В. П. Соломин, О. В. Шатрова. – М.: Дрофа, 2008. – С. 27.

относящих его к противоположной, а, следовательно, неправильной ценностно-нормативной категории.

Все представленные в данном разделе подходы имеют свои особенности, и важно более детально рассматривать их в качестве отдельного направления. Но, в то же время, все они крайне тесно взаимосвязаны и друг без друга существовать просто не могут. Таким образом, хотя и невозможно каждый конфликт, включающий межкультурный аспект, рассмотреть с позиций каждой из них, знание данных теорий и их общее соотношение необходимо для лучшего понимания специфики межкультурного аспекта в конфликтном взаимодействии на всех уровнях общественной жизни.

2 Конфликты в воинских коллективах, осложнённые межкультурным аспектом

2.1 Особенности конфликтов, осложнённых межкультурным фактором, в воинских коллективах

Несмотря на то, что конфликты внутри групп представляют собой распространённое явление, в зависимости от специфики и типологии группы процесс анализа конфликтного взаимодействия может достаточно сильно отличаться.

Воинский коллектив представляет собой образование со сложной внутренней структурой, а, соответственно, предполагает и определённые особенности внутреннего взаимодействия.

Если описывать воинский коллектив в общих чертах, то это группа военнослужащих, объединённых по формальному признаку, связанных общностью социально обусловленных целей, потребностей, норм, интересов, правил поведения, совместной деятельностью и единством руководства³⁶.

Образ жизни и совместные действия внутри воинского коллектива предполагает развитие тесных межличностных контактов, что, в идеале, предполагает достижение высокого уровня развития внутригрупповых отношений, базирующихся на сплочённости и взаимопомощи.

При формировании воинского коллектива предполагается, что грамотное руководство поможет сформировать внутри группы качественные отношения, взаимную приязнь, признание, разграничить ролевые позиции, создать коллективные традиции, настрой на решение поставленных задач, выработать коллективное мнение, заключающееся в формировании совокупности общих оценочных суждений, и коллективные устремления,

³⁶ Микрюков, В. О. Социологический анализ межличностных отношений и причин конфликтов в воинских коллективах Академии гражданской защиты МЧС России [Электронный ресурс] // ГосРег: электронный научный журнал. – 2017. - №4. – Режим доступа: <http://gosreg.amchs.ru/pdf/files/22number/articles/Mikryukov-Yakovleva-Frolova-22.pdf> (дата обращения: 16.01.2018)

включающие взгляды и цели, определяющие направленную активность военнослужащих.

Тем не менее, несмотря на достаточно бесконфликтную, на первый взгляд, структуру, воинские коллективы были и остаются достаточно масштабной областью острого противостояния.

Прежде чем переходить к особенностям конфликтного взаимодействия, необходимо отметить несколько факторов, влияющих на формирование и протекание конфликтов.

В качестве первого можно выделить саму специфику структуры подобных групп. Строгое разделение военнослужащих на начальников и подчинённых и строгая субординация призваны обеспечить абсолютное соблюдение прав и обязанностей. Однако, описание воинского коллектива, данное выше, показывает, что для достижения наибольших результатов своей деятельности, военнослужащие должны придерживаться достаточно тесных межличностных контактов.

По своей сути, отношения внутри коллектива подразделяются на военно-функциональные (служебные) и социально-бытовые (неслужебные)³⁷. Одновременно со строгой формальной сферой формируется неформальная, в которой может быть отличный от формального лидер, другие принципы общения. Более высокий авторитет и признание личностных качеств неформального лидера могут нарушить формальную структуру отношений, что для армии является практически недопустимым.

Несмотря на то, что на данный момент происходит достаточно активное развитие психологических отделов, призванных отслеживать и способствовать разрешению конфликтных ситуаций, большая часть из них всё же продолжает решаться в рамках формальной структуры организации, что способно значительно обострить ситуацию.

³⁷ Шириев, А. А. Психология воинского коллектива в условиях современного развития военных сил // Вектор науки ТГУ. – 2010. - №2(2). – С. 106.

Неразрешённый конфликт может быть скрыт, но факт напряжения среди участников коллектива будет присутствовать. При невозможности конструктивно разрешить ситуацию, проецирование проблематики переходит на личностные качества военнослужащих, их приверженность другим принципам, ценностям, внешние отличия и многое другое.

Вторым можно выделить многонациональность воинских коллективов. Для России данная особенность будет актуальна всегда. Даже сравнительно небольшой воинский коллектив, как, например, выездной караул, состоит из представителей разных национальностей. Несмотря на то, что в данном случае так же в основе предполагаются ценностные различия, данный фактор позволяет сделать на них более глубокий акцент, либо предположить их наличие. С одной точки зрения, даже не имея изначально негативного настроения, каждый будет отмечать для себя особенности своей культуры и выделять отличия, а с другой, - многие культуры обладают достаточно резкой спецификой, что может прямо вызвать противоречия по некоторым вопросам. Происходит именно столкновение между культурами, осложнение взаимоотношений их особенностями и взаимоисключающими категориями.

Например, некоторые военнослужащие, в основном буряты, в качестве своей религиозной принадлежности указывают буддизм или ламаизм. Многие понятия и взгляд на мир в них (преимущественно на самоубийство и отношение к смерти) значительно отличаются от тех, которые описывают военнослужащие, причисляющие себя к христианской религии. В ряде случаев это может если и не спровоцировать конфликт, то поднять уровень напряжённости в коллективе, но с другой стороны, служащим с подобным мировоззрением уделяется более пристальное внимание психологов, составляющих оценку и описывающих наличие необходимых для качественной службы в армии состояний и убеждений. В ряде случаев,

проверка коллектива может значительно затянуться, что приводит к конфликту уже за пределами группы³⁸.

К факторам можно отнести так же и наличие экстренных ситуаций, описанных в предшествующей главе, неравномерное распределение материальных благ и нагрузок, отсутствие объективных критериев оценки труда военнослужащих, высокая служебная нагрузка и многое другое.

В более общем плане конфликты в воинских коллективах подразделяются на структурно-иерархические, организационно-управленческие, деятельностного типа. Конфликты ценностного типа выделяются в отдельную категорию, однако ценностный аспект, как часть внутрикультурных особенностей человека, прослеживается абсолютно во всех конфликтах³⁹.

Наличие и сложность конфликта часто зависит от качественного руководства воинским коллективом. Командир должен обладать определёнными навыками управления, понимать и работать с личными психологическими особенностями подчинённых, создавать атмосферу не только порядка, но и доверия, взаимопомощи, выделять общую единую цель и создавать нормы, качественно регулирующие и неформальные отношения.

В противном случае, командир воинского коллектива рискует создать условия для конфликтогенной обстановки. На данный момент выделяется целый ряд факторов, провоцирующих конфликты в воинской среде:

- 1) разногласия на национальной почве;
- 2) большая разница в культурном уровне военнослужащих;
- 3) несовпадение взглядов в вопросах прохождения и итогов службы;
- 4) разные возрастные группы военнослужащих;
- 5) недостаточное обеспечение духовными благами;
- 6) несовпадения ценностных и мировоззренческих ориентаций;

³⁸ Бабосов, Е. М. Социальные конфликты в воинских коллективах. Причины, функции, специфика, профилактика / Е. М. Бабосов, В. Г. Малащенко // Конфликтология. – 2013. – Том 4. – С. 178.

³⁹ Бычков, А. В. Конфликт в среде военнослужащих контрактной службы // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2008. - №54. – С. 318.

7) борьба за статус и другие⁴⁰.

Несмотря на способность ряда военнослужащих самостоятельно регулировать в своей среде проявление данных факторов и контролировать их, далеко не все делают это. Многие даже самостоятельно становятся основной причиной напряжения в коллективе.

Такое поведение во многом связано и с личностными особенностями военнослужащего, определяющими его как конфликтную личность, и с усвоенными им нормами и ценностями, выбираемыми им способами поведения, уровня необходимости транслирования своих целей на других членов коллектива.

Ещё одной особенностью конфликтов в воинских коллективах можно считать то, что, несмотря на достаточно длинный перечень их причин, большинство носит достаточно субъективный характер, а изначально субъективные причины конфликтного противостояния могут быть объективно детерминированы⁴¹.

Основной формой конфликтного взаимодействия в воинском коллективе выступает межличностный конфликт, либо конфликт между малыми группами, однако, крайне частым явлением выступают и внутриличностные.

Опасность такого типа конфликтов заключается в постоянном сравнении военнослужащим собственных усвоенных ценностей с теми, что ему предлагаются сослуживцами и командиром в качестве основных. Не исключена вероятность несовпадения данных ценностей, постановка неверных, с точки зрения военнослужащего, норм и целей.

Данные условия могут вести к появлению чувства фрустрации, сильному внутреннему напряжению и стрессу, что предполагает нарушение коммуникаций внутри коллектива.

⁴⁰ Бычков, А. В. Конфликт в среде военнослужащих контрактной службы // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2008. - №54. – С. 319.

⁴¹ Карпов, О. Г. Особенности конфликта в воинском коллективе // Наука о человеке: гуманитарные исследования. – 2012. - №2(10). – С. 135.

Для предупреждения возможных конфликтов среди военнослужащих проводятся периодические тренинги, опросы и тестирования. Это необходимо для анализа общего конфликтного состояния внутри коллектива, а так же для выявления индивидуальных особенностей военнослужащих, способных стать причиной напряжения.

Несмотря на то, что причин возможных конфликтов достаточно много, в первую очередь психологами анализируются ценностные ориентации военнослужащих, которые во многом формируют его взаимодействие с сослуживцами, и способность строить бесконфликтные отношения как в формальной, так и в неформальной сферах. Существует большое количество методик, применяемых для выявления данных аспектов, среди которых одними из самых распространённых являются психодиагностическое тестирование «Ценностные ориентации» (М. Рокич) и «Личностная агрессивность и конфликтность» (Е. П. Ильина и П. А. Ковалёва).

Наличие определённых качеств у военнослужащего, находящегося в процессе внутриличностных противоречий, может способствовать переносу конфликта в межличностную или личностно-групповую сферу⁴².

В качестве итоговой особенной черты, характерной для конфликтов в воинских коллективах, стоит выделить частую неспособность анализа итогов противоречия и выявления конструктивных последствий. Многие конфликты похожи и повторяются с определённой периодичностью. Причины остаются практически неизменными, тем не менее, редкий руководитель позволит себе выйти за рамки формальной структуры взаимодействия и выработать и применять подходящую схему урегулирования противоречий. То, что многие конфликты демонстрируют сферы отношений внутри коллективов, нуждающиеся во внимании и совершенствовании, часто пропускается мимо.

Конфликты в воинских коллективах – частое и устойчивое явление. Особенности самой структуры функционирования таких групп способствует появлению и сохранению определённой специфики конфликтного

⁴² Анцупов. А. Я. Конфликтология: учебник / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – СПб.: Питер, 2016. – С. 284.

взаимодействия. Нельзя не отметить, что в последнее время значительно выросло внимание к проблеме грамотной подготовки командного состава, а так же работе психологических отделов с целью превращения воинского коллектива в действительно крепкую, качественную и работоспособную ячейку армии. Но уровень конфликтности по-прежнему остаётся на высоком уровне, а методы анализа и разрешения конфликтов нуждаются в пересмотре и трансформации.

2.2 Методики, используемые для выявления возможных факторов, провоцирующих и влияющих на конфликтное взаимодействие в воинских коллективах Вооружённых Сил Российской Федерации

Рассматривая проблематику конфликтов в воинских коллективах, нельзя не отметить, что, несмотря на то, что многочисленные реформы выводят качество работы в армейских структурах на более высокий уровень, численность конфликтных взаимодействий остаётся практически неизменной.

С целью предупреждения возможных конфликтов армейскими психологами проводится периодическая диагностика личного состава для выявления факторов, способных привести к осложнённому взаимодействию или открытому противостоянию внутри коллективов. Ряд применяемых методик направлен именно на выявление внешних факторов, но не менее важное место занимает анализ именно личностных психологических особенностей военнослужащих, а так же их ценностных и мировоззренческих ориентаций.

Как было отмечено в предыдущей главе, практически все конфликты осложняются межкультурным аспектом. В связи с тем, что в основе акцентирования внимания на национальных и религиозных (как наиболее явных) особенностях военнослужащих, даже в тех противоречиях, которые обусловлены внешними факторами, лежит несовпадение именно ценностных

и мировоззренческих ориентаций, пристальное внимание уделяется анализу ценностей, которые военнослужащий считает для себя наиболее важными.

Выявление ценностей в межкультурном контексте является сложной задачей для психологов, работающих в армейских структурах. Она представляет собой комплексную работу, включающую различные методы.

Среди обширного количества методов исследования ценностных ориентаций военнослужащих, стоит выделить несколько наиболее распространённых.

Во-первых, интервьюирование. Личное общение психолога с военнослужащим является необходимым. Оно осуществляется практически на всех этапах прохождения военной службы, особенно в период привыкания к новым условиям, а так же перед предстоящей работой в небольших группах (караулы), работой на закрытых объектах и так далее. Если в первом случае важность интервьюирования обусловлена необходимостью обеспечения наиболее благоприятного и быстрого вхождения новобранца в специфику армейской среды, сокращение стадии тревоги, предупреждение сопротивления и стресса⁴³, то для служащих по контракту в течение более длительного времени, важность заключается в подборе группы, внутри которой удастся создать доверительные и тесные взаимоотношения, и не допустить работы с военнослужащими, способными нарушить взаимодействие внутри коллектива. Это во многом обусловлено спецификой задач, часто связанной с охраной объектов, работой с огнестрельным оружием. Разлад внутри группы и неподчинение командному составу могут не только нарушить работоспособность, но и привести к чрезвычайному происшествию (ЧП).

В связи с тем, что время на личное общение с военнослужащим часто ограничено (при работе с несколькими группами, общая численность военнослужащих в которых достигает 10 – 12 человек, на каждого уделяется

⁴³ Ивашкин, В. И. Особенности конфликтного взаимодействия в воинских коллективах // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук: Сборник материалов XI международной научно-практической конференции. – 2017. - С. 38.

примерно по 7- 10 минут), психологи используют ряд стандартных вопросов, которые позволяют в общих чертах выявить цели респондента, его отношение к ряду сфер жизни, факторы, способные повлиять на его взаимодействие с товарищами и работоспособность и другое. Все вопросы можно в целом разделить на несколько основных блоков:

- 1) детство респондента;
- 2) семья, ближайшее окружение респондента;
- 3) отношения респондента с сослуживцами;
- 4) религиозная принадлежность респондента;
- 5) планы респондента на будущее;
- 6) проблемы взаимоотношения респондента внутри коллектива / негативные аспекты работы в армейской структуре.

В случаях, когда ответы военнослужащего, либо его поведение вызывают подозрения у специалиста, он может предложить респонденту пройти дополнительное тестирование, задать ряд уточняющих вопросов.

Важным аспектом, на которое обращается внимание во время интервью, является речь военнослужащего⁴⁴. Анализу подвергаются не только сами ответы, но и построение предложений, специфика лексики, скорость речи, интонация, дефекты, акцент. Это позволяет проанализировать текущее состояние респондента, а вместе с тем, сделать определённые предположения (которые подтверждаются ответами в ходе интервью, тестированием, изучением официальных данных) о различных аспектах жизни военнослужащего.

Задача специалистов заключается не только в выявлении проблемных аспектов в жизни военнослужащего, его психологического состояния и ценностных позиций, которые могут привести к конфронтации в коллективе, но и акцентуации внимания респондента на факторах, способствующих

⁴⁴ Богданова, Л. И. Межкультурные контакты и конфликт ценностей // Новое в лингвистике и методике преподавания иностранного и русского языков: Сборник научных статей XXVII Международной научно-практической конференции. – 2017. - С. 15.

формированию ценностей коллективных, формирующих конструктивное взаимодействие внутри группы.

Во-вторых, анкетирование. Данный метод исследования используется в основном для выявления профессиональных и личностных ценностей военнослужащих, уровня сплочённости коллектива, жизненных целей, официальных и неофициальных взаимодействий в коллективе и другого. В большинстве случаев используют стандартизированные анкеты, разработанные самими специалистами-психологами данного подразделения, либо являющиеся основными для работы в армейских структурах РФ.

В-третьих, тестирование. Количество методик, используемых для тестирования военнослужащих, довольно обширно. В основном используются общеизвестные методики, находящиеся в общем доступе и используемые не только в армейских структурах, но и практически во всех типах организаций, а также и для индивидуальной диагностики у специалистов. Они направлены на выявление личностных особенностей респондентов. В контексте ценностных ориентаций это является важным аспектом, позволяющим определить уровень конфликтности личности, способность проявить гибкость во взаимодействии, приоритетные ценностные ориентации, текущее эмоциональное состояние и другие сферы, сведения о которых даёт возможность грамотно скорректировать построение взаимоотношений в группе и выявить деструктивные факторы, влияющие на них.

Наиболее часто используются «Шкала оценки уровня реактивной и личностной тревожности» (Ч. Д. Спилберга)⁴⁵, «Опросник Мини-Мульт»⁴⁶, «Исследование уровня эмпатийных тенденций»⁴⁷, «Определение склонности к отклоняющемуся поведению» (А. Н. Орел)⁴⁸, «Методика изучения

⁴⁵ Карелин, А. А. Большая энциклопедия психологических тестов / А. А. Карелин. – М.: Эксмо, 2007. - С. 32.

⁴⁶ Там же. С. 76.

⁴⁷ Там же. С. 287.

⁴⁸ Клейберг, Ю.А. Социальная психология девиантного поведения: учеб. пособие / Ю. А. Клейберг – М.:Юрайт-М, 2004. - С.141-154.

акцентуаций личности К. Леонгарда» (модификация С. Шмишека)⁴⁹ и ряд других.

Многие из используемых методик достаточно объёмные, поэтому предпочтение отдаётся наиболее простым, и на которые респонденты затрачивают наименьшее количество времени. Для диагностики специалист предоставляет обычно две или три методики. В случае необходимости военнослужащему может быть предложено прохождение дополнительной методики на выбор специалиста.

Одновременный анализ культурных и психологических особенностей военнослужащих даёт возможность наиболее детально предположить не только степень акцентирования его внимания на межкультурном аспекте в конфликтном взаимодействии, но и его поведение, и готовность к конструктивному разрешению подобных противоречий.

К сожалению, большое количество военнослужащих, проходящих плановую диагностику в Психологических Центрах, и сравнительно небольшой штат специалистов позволяют провести лишь поверхностный анализ. В связи с этим, многие проблемные аспекты взаимодействия остаются без внимания, что способствует напряжению внутри воинских коллективов и возникновению потенциальных противоречий.

⁴⁹ Ракович, Н. К. Практикум по психодиагностике личности / Н.К.Ракович. – Мн.:БГПУ, 2002. – С. 39.

3 Эмпирическое исследование межкультурного аспекта в конфликтном взаимодействии внутри воинских коллективов (на примере организации Управление ТОФ)

3.1 Описание и ход эмпирического исследования

На данный момент специфика организации взаимодействия между военнослужащими позволила заметно снизить уровень конфликтного взаимодействия. Работа специалистов службы психологической помощи заключается:

- в выявлении и анализе психологических особенностей военнослужащих с целью создания комфортной обстановки для межличностного взаимодействия внутри коллектива;
- в предупреждении возможных конфликтных ситуаций;
- учебной работе с подчинёнными и командным составом, включающей приобретение знаний и навыков в области конфликто разрешения, и многое другое.

Несмотря на это, количество конфликтов практически на любом уровне остаётся крайне высоким.

С одной стороны, это связано со спецификой организационной структуры. Строгая иерархия между командным составом и подчинёнными не редко предполагает разрешение спорных вопросов в одностороннем порядке. Итог противостояния, в большинстве случаев, определяется старшим по званию, что приводит к быстрому, но, чаще всего, деструктивному завершению конфликта.

С другой стороны, так же сохраняется высокий уровень межличностных конфликтов среди военнослужащих одного коллектива. Проявляющееся во время противостояния несовпадение личных ценностных ориентаций зачастую подкрепляется психологическими особенностями

военнослужащего, определяющими его склонность к конфликтному взаимодействию.

Объектом эмпирического исследования являются служащие караула контрольно-пропускного пункта (далее КПП) на территории Управления ТОФ.

Предметом исследования выступают негативные личностные качества военнослужащих, определяющие их склонность к конфликтному взаимодействию, а так же доминирующий комплекс ценностных ориентаций, оказывающий влияние на конфликтное поведение.

Цель исследования – выявить соотношение психологической предрасположенности к конфликтному поведению и доминирующих ценностных ориентаций, как фактора, определяющего структуру конфликтного взаимодействия.

Исходя из цели эмпирического исследования, были поставлены следующие задачи:

- 1) выявить общий уровень предрасположенности к конфликтному взаимодействию служащих караула КПП Управления ТОФ;
- 2) выявить реальный уровень конфликтного взаимодействия служащих караула КПП Управления ТОФ;
- 3) выявить наиболее важные ценности для служащих караула КПП Управления ТОФ, которые можно определить как руководящие принципы их жизни;
- 4) провести сравнительный анализ предрасположенности к конфликтному взаимодействию служащих караула КПП Управления ТОФ в зависимости от ранжирования их ценностных ориентаций.

Перед проведением эмпирического исследования были сформированы следующие гипотезы:

- 1) реальный уровень конфликтного взаимодействия между служащими караулов ниже, чем предрасположенность к нему;

2) межличностные конфликты возникают в большей степени по причине предрасположенности некоторых служащих к агрессивному поведению, а не из-за различий в ценностных ориентациях;

3) наиболее важными ценностями для себя респонденты определяют ценности не профессиональной самореализации, а личной жизни;

4) ценности, влияющие на построение конструктивной работы внутри коллектива, служащие не определяют в качестве основополагающих.

Для сбора данных и подтверждения гипотез эмпирического исследования использовались метод интервьюирования (среди начальников караула) и психодиагностическое тестирование.

Эмпирическое исследование было проведено среди служащих караула КПП Управления ТОФ, находящегося по адресу г. Владивосток, ул. Корабельная Набережная, дом 2. Сам штаб представляет собой закрытую территорию, включающую комплекс из нескольких строений, проход на которую происходит через КПП, служба на котором и осуществляется караулом.

Изначально планировалось проведение исследования среди служащих выездных караулов, однако, в связи с изменениями параметров секретности, работа с данной категорией военнослужащих стала невозможна. Исследование проводилось среди служащих караула, постоянно работающих на КПП Управления ТОФ.

Обычная численность служащих в смене караула составляет 12 человек (начальник караула и 11 подчинённых), но из-за нехватки кадров в смене от 9 до 10 человек. Между собой смены караула практически не взаимодействуют, за исключением пересменки. Всё взаимодействие со старшим командным составом осуществляется через начальника караула.

Проведение эмпирического исследования осуществлялось в три основных этапа.

На первом этапе были выбраны четыре смены из караула КПП. В первой и третьей сменах насчитывалось по 9 человек, во второй и четвёртой

– по 10 человек. Общая численность респондентов составила 38 человек в возрасте от 32 до 47 лет. Численность респондентов соответствует полному составу караула КПП Управления ТОФ.

Для проведения исследования были выбраны две методики психодиагностического тестирования: «Ценностные ориентации» (М. Рокич)⁵⁰ и «Личностная агрессивность и конфликтность» (Е. П. Ильина и П. А. Ковалёва)⁵¹.

На втором этапе было проведено тестирование респондентов. Перед решением методик для служащих был проведён инструктаж по заполнению бланков. Заполненные респондентами бланки были переданы через начальников караула, которые предоставили их для интерпретации в течение двух дней после окончания смены. Так же, было проведено свободное интервьюирование с начальниками караула (4 человека), с целью выяснения уровня конфликтного взаимодействия среди подчинённых.

На третьем этапе была проведена обработка собранного материала и интерпретация результатов.

Таким образом, были определены цель и круг задач исследования, гипотезы эмпирического исследования, подобраны группы респондентов и психодиагностические методики. По итогам проведения трёх этапов исследования по выявлению склонности респондентов к конфликтному взаимодействию и доминирующей системы ценностей, были проанализированы полученные результаты и сделаны выводы.

Программа исследования подразумевает не только изучение предрасположенности респондентов к конфликтному взаимодействию, выявление доминирующих ценностей, определяющих взаимодействие внутри коллектива, но и проведение сравнительного анализа, направленного на выявление зависимости участия в конфликтном взаимодействии между

⁵⁰ Добреньков, В. И. Методы социологического исследования: учебник / В. И. Добреньков – М.: Академический Проспект, 2009. - С. 26.

⁵¹ Ильин, Е. П. Психология общения и межличностных отношений: учебник / Е. П. Ильин — СПб.: Питер, 2009. — С. 157.

служащими смен караула КПП Управления ТОФ с учетом доминирования определённой структуры ценностных ориентаций.

Таким образом, программа эмпирического исследования построена на выявлении взаимосвязей между такими компонентами как участие в конфликтах, склонность к конфликтному поведению и ценностные ориентации. Предполагается, что данный подход позволит определить степень влияния поведенческих ориентиров, обусловленных доминированием определённой группы ценностей, на личностную склонность к конфликтному взаимодействию и наоборот.

3.2 Описание методик эмпирического исследования

В данной работе применяются различные методы исследования, среди которых можно выделить ряд теоретических, эмпирических методов и методы анализа и обработки данных.

Теоретические методы, используемые в работе, позволяют расширить и систематизировать научные факты по исследуемой теме, способствуют повышению уровня надёжности результатов эмпирического исследования.

В ходе написания ВКР использовались изучение литературных источников, для поиска и отбора необходимой информации по заданной теме, теоретический анализ, который, на основе уже существующих в науке теоретических моделей, позволяет осмыслить результаты исследования, методы логических обобщений, в частности, анализ, синтез, сравнение, обобщение, абстрагирование.

Для проведения эмпирического исследования были использованы метод интервьюирования и метод психодиагностического тестирования, позволяющего получить наиболее точную оценку исследуемого явления, за

счёт которой достигается качественная и количественная квалификация изучаемого явления⁵².

Методиками, используемыми в исследовании, выступили «Ценностные ориентации» (М. Рокич)⁵³ и «Личностная агрессивность и конфликтность» (Е. П. Ильина и П. А. Ковалёва)⁵⁴.

Методика «Ценностные ориентации» (М. Рокич) предназначена для определения системы ранжирования ценностных ориентаций, определяющих содержательную сторону направленности личности и, следовательно, составляющих основу мировоззрения личности, её мотивации, активности и жизненной концепции.

Бланк включает в себя два списка ценностей (по 18 в каждом), в которых респондент каждой ценности присваивает номер (1 – 18) в зависимости от индивидуальной значимости. Ценности разделены на терминальные и инструментальные.

К методике предлагается дополнительная инструкция, согласно которой необходимо распределить ценности в следующем порядке:

- в каком порядке, и в какой степени (полностью, частично) реализованы эти ценности в Вашей жизни;
- как бы Вы расположили эти ценности, если бы стали таким, каким мечтаете стать;
- как, на Ваш взгляд, расположил бы эти ценности человек идеальный, совершенный во всех отношениях;
- как расположили бы эти ценности, по Вашему мнению, большинство людей;
- как это сделали бы Вы пять или десять лет назад;
- как Вы думаете, в каком порядке Вы расположите эти ценности через пять или десять лет;

⁵² Бурлачук, Л. Ф. Психодиагностика: учебник / Л. Ф. Бурлачук. — СПб.: Питер, 2006. — С. 26.

⁵³ Добреньков, В. И. Методы социологического исследования: учебник / В. И. Добреньков. – М.: Академический Проспект, 2009. - С. 26.

⁵⁴ Ильин, Е. П. Психология общения и межличностных отношений: учебник / Е. П. Ильин. — СПб.: Питер, 2009. — С. 157.

- как ранжировали бы эти ценности близкие Вам люди.

Для исследования из дополнительных условий было выбрано:

- как расположили бы эти ценности, по Вашему мнению, большинство людей.

Ценностные ориентации, выделенные респондентом в качестве доминирующих, фиксируются как определяющие в семейно-бытовую сферу, сферу труда и досуговую активность. При анализе иерархия ценностей делится на содержательные блоки по разным основаниям.

Среди терминальных ценностей можно выделить блоки:

- конкретные ценности, абстрактные ценности;
- ценности профессиональной самореализации, ценности личной жизни.

Среди инструментальных ценностей выделяются:

- этические ценности, ценности общения, ценности дела;
- индивидуалистические ценности, конформистские ценности, альтруистические ценности;
- ценности самоутверждения, ценности принятия других людей.

Анализ результатов даёт возможность оценить жизненные идеалы, представления о нормах поведения, которые выступают в качестве эталона, а так же саму иерархию жизненных ценностей.

Методика «Личностная агрессивность и конфликтность» (Е. П. Ильина и П. А. Ковалёва) необходима для определения склонности респондента к конфликтности и агрессивности как личностных характеристик.

Бланк включает в себя 81 утверждение, рядом с которыми респонденту предлагается поставить знак «+», если он с ними согласен, и «-», если нет.

Методика включает 8 диагностических шкал:

- 1) вспыльчивость;
- 2) наступательность;
- 3) обидчивость;

- 4) неуступчивость;
- 5) компромиссность;
- 6) мстительность;
- 7) нетерпимость к мнению других;
- 8) подозрительность.

Каждому ответу «да» или «нет», согласно ключу методики, приравнивается 1 балл. Чем больше баллов набрано в той или иной шкале, тем ярче они выражены.

К методам анализа и обработки данных (математическим методам), используемым в работе, относятся метод установления количественных зависимостей (метод регистрации), который позволяет накапливать и переводить информацию в числовые показатели, метод вычисления элементарных статистик, предполагающий преобразование результатов исследования в абсолютные показатели, и метод статистического выявления связей (метод сравнения элементарных статистик), суть которого заключается в сравнении одноимённых показателей, полученных по разным критериям.

Общая совокупность используемых в работе методов предполагает наиболее детальное и глубокое изучение рассматриваемого вопроса и максимально точную интерпретацию результатов эмпирического исследования.

3.3 Анализ и интерпретация результатов, полученных в ходе эмпирического исследования

Для исследования конфликтного взаимодействия в воинских коллективах были протестированы 38 респондентов из числа служащих караула КПП Управления ТОФ.

С целью получения информации об общем уровне конфликтов в карауле и скорости их разрешения, был проведён короткий опрос среди начальников смен.

Для выяснения частоты происходящих конфликтов в карауле начальникам смен был задан следующий вопрос: «Как часто происходят конфликты между военнослужащими вашей смены?» Большинство респондентов отметило, что конфликты в коллективах возникают достаточно часто (Приложение А, таблица А.1).

Для выяснения длительности конфликтного взаимодействия начальникам смен был задан следующий вопрос: «Как быстро разрешаются конфликты в вашем коллективе?» В данном случае, все респонденты отметили преобладание краткосрочных конфликтов, как правило, протекающих и завершающихся в рамках одной смены (Приложение А, таблица А.2).

Таким образом, можно говорить о том, что конфликты в карауле происходят регулярно, но являются краткосрочными. Это может быть связано с особенностью построения рабочего процесса: сутки через трое. Контакт между военнослужащими в течение 24-х часов и достаточно длительный перерыв, а так же плотная организационная загруженность практически не предполагают возникновение серьёзных конфликтов, являющихся трудноразрешимыми.

Тем не менее, сам уровень конфликтного взаимодействия является достаточно высоким (часто – 75 %). Можно предположить, что это связано с частыми изменениями в составе групп (увольнения, приход новых служащих, частая смена кадров).

Для выявления предрасположенности служащих к конфликтному поведению и агрессивности всем респондентам (38 человек) было предложено пройти методику «Личностная агрессивность и конфликтность» (Е. П. Ильина и П. А. Ковалёва). Результаты, представленные в таблицах Б.1-Б.8 (Приложение Б), позволяют определить суммарный показатель

позитивной агрессивности, негативной агрессивности и обобщённый показатель конфликтности для каждой смены и для караула в целом.

Показатели 1-й смены:

- 1) показатель позитивной агрессивности (по шкалам «наступательность» и «неуступчивость») – средний (ближе к низкому);
- 2) показатель негативной агрессивности (по шкалам «мстительность» и «нетерпимость к мнению других») – средний (ближе к низкому);
- 3) обобщённый показатель конфликтности (по шкалам «бескомпромиссность», «вспыльчивость», «обидчивость», «подозрительность») – средний (ближе к высокому).

Показатели 2-й смены:

- 1) показатель позитивной агрессивности (по шкалам «наступательность» и «неуступчивость») – средний (ближе к низкому);
- 2) показатель негативной агрессивности (по шкалам «мстительность» и «нетерпимость к мнению других») – средний (ближе к низкому);
- 3) обобщённый показатель конфликтности (по шкалам «бескомпромиссность», «вспыльчивость», «обидчивость», «подозрительность») – средний (ближе к высокому).

Показатели 3-й смены:

- 1) показатель позитивной агрессивности (по шкалам «наступательность» и «неуступчивость») – средний (ближе к низкому);
- 2) показатель негативной агрессивности (по шкалам «мстительность» и «нетерпимость к мнению других») – средний (ближе к низкому);
- 3) обобщённый показатель конфликтности (по шкалам «бескомпромиссность», «вспыльчивость», «обидчивость», «подозрительность») – средний (ближе к высокому).

Показатели 4-й смены:

- 1) показатель позитивной агрессивности (по шкалам «наступательность» и «неуступчивость») – средний (ближе к низкому);

2) показатель негативной агрессивности (по шкалам «мстительность» и «нетерпимость к мнению других») – средний (ближе к низкому);

3) обобщённый показатель конфликтности (по шкалам «бескомпромиссность», «вспыльчивость», «обидчивость», «подозрительность») – средний (ближе к высокому).

Показатели для караула (38 человек):

1) показатель позитивной агрессивности (по шкалам «наступательность» и «неуступчивость») – средний (ближе к низкому);

2) показатель негативной агрессивности (по шкалам «мстительность» и «нетерпимость к мнению других») – средний (ближе к низкому);

3) обобщённый показатель конфликтности (по шкалам «бескомпромиссность», «вспыльчивость», «обидчивость», «подозрительность») – средний (ближе к высокому).

Исходя из представленных результатов видно, что во всех группах респондентов обобщённые показатели совпадают, несмотря на определённые различия в результатах по шкалам. Уровни позитивной агрессивности, необходимой для самосохранения, и негативной агрессивности, представляющей собой деструктивное проявление, находятся на среднем уровне, который можно определить как норму.

Тем не менее, обобщённый показатель конфликтности является более высоким, что подкрепляется реальным уровнем достаточно частого конфликтного взаимодействия среди служащих. Склонность многих служащих к подозрительности, и их бескомпромиссность во многом выступают основополагающим фактором, влияющим на показание конфликтности.

Для определения системы ценностных ориентаций, как регулятора поведения и деятельности, всем респондентам (38 человек) было предложено пройти методику «Ценностные ориентации» (М. Рокич).

Для наиболее полного исследования респондентам было предложено не только указать важность определённых ценностей для себя, но и

предположить, какие ценности выделили бы для себя большинство людей (Приложение В, таблица В.1 – В.5).

Несмотря на определённые различия, и по таблице терминальных, и по таблице инструментальных ценностей для всех групп респондентов выделился ряд предпочитаемых позиций.

При обработке результатов терминальных ценностей, выделены следующие блоки:

1. Конкретные и абстрактные ценности (Приложение В, таблица В.1). Служащие каждой смены определили для себя преимущество конкретных ценностей. Для всех групп наиболее важными выступили ценности здоровья (76.3 %), счастливая семейная жизнь (57.9 %) и наличие хороших и верных друзей (55.3 %)

Среди абстрактных ценностей, наиболее важными для себя служащие определили любовь (65.8 %) и жизненную мудрость (52.5 %).

В ответах, где респондентам было предложено предположить, какие ценности выделили бы для себя другие люди, ряд позиций совпадают с теми, которые респонденты определяют в отношении себя: любовь (84.2 %), здоровье (76.3 %), счастливая семейная жизнь (60.5 %). Однако, среди конкретных ценностей, наиболее важных для других, респонденты дополнительно выделили материальное обеспечение (97.4 %), интересную работу (55.3 %). Данная расстановка предполагает ожидание респондентом более прагматичного подхода во взаимодействии со стороны противоположного субъекта.

2. Ценности профессиональной самореализации и личной жизни (Приложение В, таблица В.2). Ответы в данном блоке определили преобладание важности благополучной личной жизни служащих над профессиональной самореализацией, что обусловлено высокой значимостью ценностей любви (65.8 %), наличия счастливой семейной жизни (57.9 %), хороших и верных друзей (55.3 %), в то время как такие ценности, как активная жизнедеятельность (47.4 %), интересная работа (42.1 %),

продуктивная жизнь (26.3 %) находятся значительно ниже. Соответственно, конструктивное взаимодействие в рамках рабочего процесса так же будет считаться респондентами менее важным, чем с людьми, определяющими близкий круг общения.

Для других людей респонденты в качестве наиболее важных так же определили ценности личной жизни, где в первую очередь выделили любовь (84.2 %) и счастливую семейную жизнь (60.5 %).

При обработке результатов инструментальных ценностей, выделены следующие блоки:

1. Этические ценности, ценности общения, ценности дела (Приложение В, таблица В.3). В данном блоке наибольшее количество предпочитаемых ценностей респондентов можно отнести к ценностям общения. Среди них можно выделить воспитанность (65.8 %), чуткость (47.4 %), честность (47.4 %). Так же, многие респонденты определили для себя в качестве важных ценности ответственности (52.6 %), аккуратности (50 %).

Однако стоит отметить достаточно низкие показатели терпимости (31.6 %) и широты взглядов (18.4 %). В процессе взаимодействия такие показатели могут свидетельствовать о сложностях в понимании и принятии мнений и взглядов оппонента.

Несмотря на то, что со стороны других людей респонденты ожидают действия исходя из более высокого уровня запросов (60.5 %), тем не менее, они так же полагаются на независимость (73.7 %), рационализм (63.2 %) и аккуратность (50 %) в делах. Уровень терпимости и широты взглядов для других людей респонденты определяют даже ниже, чем для себя (10.5 % и 7.9 %).

2. Индивидуалистические, конформистские и альтруистические ценности (Приложение В, таблица В.4). Среди ценностей этих групп большая часть респондентов выделила воспитание, как одну из важнейших (65.8 %). Приоритет данной ценности частично может влиять на возможность возникновения и скорость разрешения конфликтов. Но, даже, несмотря на

довольно высокий показатель, низкие показатели самоконтроля (34.2 %), терпимости (31.6 %), широты взглядов (18.4 %) могут стать с большей вероятностью определяющими в конфликтном взаимодействии.

Со стороны других людей респонденты ожидают большую склонность к индивидуализму, в частности, независимость от стороннего мнения (73.7 %) и рационализм (63.2 %), но, вместе с тем, и практически полное отсутствие терпимости (10.5 %) и чуткости (5.3 %).

3. Ценности самоутверждения, ценности принятия других (Приложение В, таблица В.5). Несмотря на то, что ценности, определяющие принятие респондентами других людей, не занимают доминирующие позиции, тем не менее, можно отметить средний уровень чуткости (47.4 %) и честности (47.4 %). Самоконтроль (34.2 %) и терпимость (31.6 %) большинство респондентов не выделили в качестве основополагающих, что определяет возможность более быстрого вступления в конфликтное взаимодействие, особенно, при решающем несовпадении ценностных позиций.

В отношении себя респонденты выделяют ещё более низкие показатели у других людей (самоконтроль – 31.6 %, терпимость – 10.5 %, честность – 10.5 %, широта взглядов – 7.9 %, чуткость – 5.3 %). Подобные установки могут заранее сориентировать респондента на конфликтное поведение, при условии, что многими служащими были выделены ценности самоутверждения, как основополагающие для других людей (независимость – 73.7 %, высокие запросы – 60.5 %, непримиримость к недостаткам себя и других людей – 21.1 %).

Несмотря на то, что уровень предрасположенности к конфликтному взаимодействию у всех смен идентичен, начальник караула четвёртой смены отметил меньшее число конфликтов в коллективе по сравнению с начальниками других смен (Приложение А, Таблица А.1).

Результаты тестирования по методике «Личностная агрессивность и конфликтность» (Е. П. Ильина и П. А. Ковалёва) четвёртой смены (10

человек) практически соотносимы с результатами других смен, но некоторые позиции, выделенные в методике «Исследование ценностных ориентаций М. Рокича» хоть и приближены в своих значениях к результатам других смен, но выражены более ярко.

В частности, некоторые служащие четвёртой смены отмечают для себя счастье других (Приложение Г, таблица Г.15) как доминирующую ценность (смена 4 – 20 %, смена 1 – 11.1 %, смена 2 – 0 %, смена 3 – 0 %). Так же, респонденты отмечают такие позиции, как чуткость (60 %), позволяющая более внимательно понимать и воспринимать интересы и мнения других (Приложение Г, таблица Г.31), честность (60 %), дающая возможность построения более доверительных отношений (Приложение Г, таблица Г.35), жизнерадостность (40 %, и 50 % определили данную ценность в среднюю категорию, что значительно выше, чем в других сменах), определяющая уровень социально-психологического комфорта, позволяющая создавать наиболее благоприятную психологическую атмосферу взаимодействия (Приложение Г, таблица Г.22). Данные позиции так же соотносятся с высокой оценкой ряда ценностных ориентаций, среди которых воспитанность (80 %) (Приложение Г, таблица Г.20), жизненная мудрость (70 %) (Приложение Г, таблица Г.2), ответственность (50 %) (Приложение Г, таблица Г.27). Результаты респондентов других смен частично схожи, но не имеют таких высоких оценок по всем представленным позициям. В частности, воспитанность в качестве доминирующей ценности для себя выделили 66.7 % респондентов первой смены, 66.7 % респондентов третьей смены и 50 % респондентов второй смены. Служащие третьей смены практически не обозначили в качестве ведущих ценности честность (22.2 %) и чуткость (11.1 %), а служащие первой и второй смен в меньшей степени выделяют для себя приоритет ценностей аккуратности (Приложение Г, таблица Г.19) и исполнительности (Приложение Г, таблица Г.23), необходимых для координации рабочего процесса (смена 1 – 33.3 %, 44.5 %, смена 2 – 40 %, 10 %, смена 4 – 50 %, 50 %).

В данном случае, можно сказать, что приоритет ценностных ориентаций, предполагающих более организованное построение рабочего процесса и конструктивного взаимодействия внутри него может сглаживать потенциал конфликтного взаимодействия, как видно на примере четвёртой смены.

Таким образом, исходя из итогов эмпирического исследования, можно сказать, что уровень реального конфликтного взаимодействия в сменах караула КПП является высоким, и определяется как относительно сильной предрасположенностью респондентов к конфликтному взаимодействию (средний, ближе к высокому), так и сформированной у респондентов системой ценностных ориентаций, которая во многом так же определяет склонность к конфликтному поведению исходя из низких показателей относительно умения и желания принятия ценностных ориентаций других людей, самоконтроля, совокупности показателей ценностей, определяющих поведение в профессиональной среде (ряд ценностей профессиональной сферы не являются доминирующими, а, следовательно, затруднена возможность конструктивного взаимодействия). Мнения и предубеждения об определяющих ценностных ориентациях других людей так же предполагает склонность к возникновению конфликта.

Заключение

Конфликт в воинском коллективе представляет собой сложное явление, которое можно определить как противостояние двух или нескольких субъектов социального взаимодействия, предполагающее наличие противоположных интересов, целей, мотивов, ценностей, взглядов.

Несмотря на различные меры, направленные на снижения уровня конфликтности в воинских коллективах, уровень конфликтного взаимодействия между военнослужащими по-прежнему остаётся на высоком уровне. Это определяется различными факторами, основными среди которых являются специфика построения рабочего процесса, которая накладывается на личностные психологические и мировоззренческие особенности военнослужащих.

Практически невозможно выделить конфликт среди военнослужащих, который не включал бы в себя межкультурный аспект взаимодействия. При этом, несмотря на то, что под межкультурным аспектом чаще всего понимаются наиболее явные отличия, определяемые этнической, религиозной принадлежностью, однако, как показывает практика, в первую очередь он заключается именно в отличиях ценностных ориентаций, а именно, в различной степени преобладания тех или иных категорий ценностей, являющихся универсальными. Их совокупность, вместе с личностными психологическими особенностями, определяет стиль поведения военнослужащих, в том числе, и их предрасположенность к конфликтному взаимодействию.

В ходе эмпирического исследования было проведено свободное интервьюирование начальников караула и психодиагностическое тестирование служащих караула КПП ФГУ Управления ТОФ по методикам «Ценностные ориентации» (М. Рокич) и «Личностная агрессивность и конфликтность» (Е. П. Ильина и П. А. Ковалёва).

В рамках исследования была предпринята попытка выявить соотношение психологической предрасположенности военнослужащих к конфликтному поведению и доминирующих ценностных ориентаций, как фактора, определяющего структуру конфликтного взаимодействия.

На основе полученных данных было установлено, что сам уровень конфликтного взаимодействия в карауле КПП является высоким, с преобладанием краткосрочных конфликтов. Данный уровень соотносится с общей склонностью служащих к конфликтному взаимодействию, которая так же является более высокой (средний, ближе к высокому), в связи с чем, можно сказать, что первая гипотеза эмпирического исследования, предполагающая, что реальный уровень конфликтного взаимодействия между служащими караулов ниже, чем предрасположенность к нему, не подтверждается.

Определённое ранжирование доминирующих ценностных ориентаций служащими позволяет выделить ряд категорий ценностей, которые определяют вероятность вступления респондента в конфликтное взаимодействие.

Во-первых, низкий показатель определенных блоков ценностей, предполагающих более низкий уровень конструктивного коллективного взаимодействия, что подтверждает гипотезу, предполагающую, что ценности, влияющие на построение конструктивной работы внутри коллектива, служащие не определяют в качестве основополагающих.

Во-вторых, система предубеждений относительно возможных участников взаимодействия (их мотивов и мировоззренческих ориентаций, определяющих направление взаимодействия).

В-третьих, приоритет ценностей личной жизни над ценностями профессиональной самореализации, которые, в свою очередь, определяют отношение служащего с другими субъектам трудовой деятельности. В данном случае, подтверждение находит ещё одна гипотеза, предполагающая,

что наиболее важными ценностями для себя респонденты определяют ценности не профессиональной самореализации, а личной жизни.

Все представленные категории соотносимы в качестве факторов, влияющих на личностную психологическую предрасположенность к конфликтному взаимодействию.

Так же, на примере служащих четвёртой смены можно отметить зависимость уровня конфликтности в группе не только от личностной предрасположенности субъектов к конфликтному поведению, но и от доминирования определённого ряда ценностных ориентаций. В связи с этим можно опровергнуть достоверность последней гипотезы эмпирического исследования, предполагающую, что межличностные конфликты возникают в большей степени по причине предрасположенности некоторых служащих к агрессивному поведению, а не из-за различий в ценностных ориентациях.

Таким образом, можно подтвердить выдвинутую в работе теоретическую гипотезу, предполагающую, что межкультурный аспект является осложняющим фактором в конфликтном взаимодействии в воинских коллективах.

Исходя из результатов исследования, можно дать ряд практических рекомендаций, направленных на снижения уровня конфликтности в воинском коллективе:

1. Подробное исследование и анализ личностных психологических особенностей и доминирующих ценностных ориентаций военнослужащих с целью формирования коллективов с наиболее комфортной средой взаимодействия.

2. Информирование военнослужащих в рамках лекционных занятий и тренингов о природе, структуре и различных способах разрешения конфликтов в коллективе.

3. Проведение различных мероприятий, направленных на сплочённость коллектива, формирования у военнослужащих блока ценностных

ориентаций, определяющих конструктивное взаимодействие в рабочем коллективе.

4. Работа с командным составом, с целью предоставления возможности полноценного конструктивного разрешения конфликтов, с минимизацией использования техник «противостояния» или «ухода», что характерно для военизированных структур.

Ряд предложенных рекомендаций может способствовать возникновению более тесных и доверительных отношений среди военнослужащих, с командным составом, снизить уровень конфликтного взаимодействия, создать предпосылки к построению более конструктивного рабочего процесса.

Несмотря на то, что на данный момент в структурах Вооружённых Сил РФ уделяется значительное внимание работе с личным составом, профилактике и конструктивному разрешению конфликтов между военнослужащими, проблема высокого уровня конфликтного взаимодействия и его деструктивных последствий остаётся по-прежнему актуальной. Возможно, подход к анализу противостояния военнослужащих с точки зрения соотношения их психологических особенностей, определяющих предрасположенность к конфликтному взаимодействию, и доминирующих ценностных ориентаций, определяющих направления поведения, со временем будет применяться в рамках стандартного исследования внутригруппового взаимодействия в коллективе, как способ получения наиболее точного представления о природе и структуре конфликтов и, следовательно, выбора наиболее благоприятных методов их предупреждения и разрешения

Список литературы

1. Аверченко, Л. К. Психология и педагогика: учеб. пособие / Л. К. Аверченко, В. М. Николаенко, Г. М. Залесов, Т. В. Андриюшина. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 175 с.
2. Александрова, Л. А. Связь механизмов психических защит и совладания с акцентуациями характера, типом темперамента, эмоциональной компетентностью и агрессивностью / Л. А. Александрова // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2008. - №4(36). – С. 75 – 83.
3. Анцупов, А. Я. Конфликтология: учебник для вузов / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. - М. : ЮНИТИ, 2016. - 503с.
4. Анцупов, А. Я. Словарь конфликтолога / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов.- СПб. : Питер, 2006. - 528 с.
5. Атран, С. Разговаривая с врагом. Религиозный экстремизм, священные ценности, и что значит быть человеком / С. Атран. – М.: Карьера Пресс, 2016. – 608 с.
6. Бабенко, О. В. Конфликты в воинских коллективах и управление ими в целях профилактики неуставных взаимоотношений / О. В. Бабенко // Мир образования – образование в мире. – 2011. – №2. – С. 169 – 172.
7. Бабосов, Е. М. Социальные конфликты в воинских коллективах. Причины, функции, специфика, профилактика / Е. М. Бабосов, В. Г. Малащенко // Конфликтология. – 2013. – Том 4. – С. 176 – 188.
8. Баклановский, С. В. Психологические особенности влияния социального конфликта на традиции в воинском коллективе / С. В. Баклановский // Вестник Российского нового университета. Серия: Человек в современном мире. – 2016. - №1. – С. 32 – 37.
9. Богданова, Л. И. Межкультурные контакты и конфликт ценностей / Л. И. Богданова // Новое в лингвистике и методике преподавания иностранного и русского языков: Сборник научных статей XXVII Международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 14 – 21.

10. Богданова, Л. И. Понимание и оценка в межкультурном общении / Л. И. Богданова // Русский язык и культура в зеркале перевода. – 2018. - №1. – С. 419 – 429.
11. Борисов, Д. Д. Темперамент и индивидуальность. Исследование темперамента методом визуальной психодиагностики / Д. Д. Борисов // Проблемы современного образования. – 2016. - №5. – С. 134 – 141.
12. Бурлачук, Л. Ф. Психодиагностика: учебник / Л. Ф. Бурлачук — СПб.: Питер, 2006. — 351 с.
13. Бычков, А. В. Конфликт в среде военнослужащих контрактной службы / А. В. Бычков // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2008. - №54. – С. 316 – 324.
14. Вебер, М. Протестантская этика и дух капитализма / М. Вебер. – М.: Ист-Вью, 2002. – 352 с.
15. Волков, Ю. Г. Социология: учебник / Ю. Г. Волков, В. И. Добреньков, В. Н. Нечипуренко. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: Гардарики, 2003. – 512с.
16. Говоров, В. В. Психология конфликтов в воинском коллективе: пути предупреждения и преодоления / В. В. Говоров// Известия Тульского государственного университета. – 2015. - №4. – С. 17 – 31.
17. Гозман, Л. Я. Политическая психология: учебник для вузов / Л. Я. Гозман, Е. Б. Шестопал. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 448 с.
18. Гришина, Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. - СПб. : Питер, 2008. - 544с.
19. Гузикова, М. О. Основы теории межкультурной коммуникации: учеб. пособие / М. О. Гузикова, П. Ю. Фофанова. – Е.: Издательство Уральского университета, 2015. – 119 с.
20. Добреньков, В. И. Методы социологического исследования: учебник / В. И. Добреньков, А. И. Кравченко. - М. : ИНФРА-М, 2004. - 768 с.

21. Ерёмин, В. В. Роль стереотипов в межкультурных конфликтах / В. В. Ерёмин // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2015. - №2(62). – Том 3. – С. 43 – 46.
22. Иваненко, К. В. Инкультурация как необходимый процесс формирования личности / К. В. Иваненко // Международная научно-практическая конференция «Образование и наука в современных реалиях». – 2017. – Том 1. – С.
23. Ивашкин, В. И. Особенности конфликтного взаимодействия в воинских коллективах / В. И. Ивашкин // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук: Сборник материалов XI международной научно-практической конференции. – 2017. – С.
24. Ильин, Е. П. Психология общения и межличностных отношений: учебник / Е. П. Ильин. — СПб.: Питер, 2009. — 576 с.
25. Калюжный, А. С. Конфликты в воинских коллективах: учеб. пособие / А. С. Калюжный. – Н.: НГТУ, 2004. – 33 с.
26. Карелин, А. А. Большая энциклопедия психологических тестов / А. А. Карелин. – М.: Эксмо, 2007. – 416 с.
27. Карпов, О. Г. Особенности конфликта в воинском коллективе / О. Г. Карпов // Наука о человеке: гуманитарные исследования. – 2012. - №2(10). – С. 1 – 5.
28. Касимова, И. Т. Роль эмоций в общении и освещении реальности / И. Т. Касимова // Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики. Серия общественных наук. – 2014. - №4(60). – С. 234 – 240.
29. Кибанов, А. Я. Конфликтология: учебник / А. Я. Кибанов, И. Е. Ворожейкин, Д. К. Захаров, В. Г. Коновалова. - М. : ИНФРА-М, 2004. - 240 с.
30. Клейберг, Ю. А. Социальная психология девиантного поведения: учеб. пособие / Ю. А. Клейберг – М.:Юрайт-М, 2004. – 160 с.

31. Коноплёва, А. А. Экстремальное поведение в условиях межкультурных конфликтов / А. А. Коноплёва // Символ науки. – 2016. - №4. – С. 194 -195.

32. Лескова, И. В. Социализация и инкультурация как механизмы формирования идентичности личности / И. В. Лескова // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. – 2008. - №5. – С. 19 – 24.

33. Маланцева, О. Д. Психологические особенности формирования ксенофобских установок / О. Д. Маланцева // Психология и право. – 2011. – №4. – С. 1 – 12.

34. Манапова, В. Э. Культурология: курс лекций / В. Э. Манапова. – Махачкала: ДГУНХ, 2016. – 140 с.

35. Микрюков, В. О. Социологический анализ межличностных отношений и причин конфликтов в воинских коллективах Академии гражданской защиты МЧС России [Электронный ресурс] // ГосРег: электронный научный журнал. – 2017. - №4. – Режим доступа: <http://gosreg.amchs.ru/pdf/files/22number/articles/Mikryukov-Yakovleva-Frolova-22.pdf>

36. Миронова, Т. Л. Исследование личностных свойств и психических состояний военнослужащих разведывательных подразделений / Т. Л. Миронова // Вестник Бурятского государственного университета. Образование, личность, общество. – 2015. - №3. – С. 3 – 11.

37. Мишо, Г. История крестовых походов / Г. Мишо. – М.: Астрель, 2014. – 272 с.

38. Новикова, Е. Ю. Межкультурные коммуникации в профессиональной среде / Е. Ю. Новикова// Вестник РЭУ им. Г. В. Плеханова. Вступление. Путь в науку. – 2016. - №1. – С. 84 – 91.

39. Поляк, Г. Б. История мировой экономики / Г. Б. Поляк, А. Н. Маркова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – 671 с.

40. Почебут, Л. Г. Кросс-культурная и этническая психология: учеб. пособие / Л. Г. Почебут. — СПб. : Питер, 2012. — 336 с.
41. Ракович, Н. К. Практикум по психодиагностике личности / Н. К. Ракович. — Мн.:БГПУ, 2002. — 248 с.
42. Рожанский, И. Д. Расизм и Древняя Греция / И. Д. Рожанский // Вопросы истории, естествознания и техники. — 1995. - №2. — С. 58 – 65.
43. Садохин, А. П. Межкультурная коммуникация: учеб. пособие / А. П. Садохин. — М.: ИНФРА-М, 2004. — 288 с.
44. Самыгин, П. С. История / П. С. Самыгин, К. С. Беликов. — Изд. 18-е, перераб. и доп. — Ростов-на-Дону: Феникс, 2007. — 480 с.
45. Смелзер, Н. Социология: учебник / Н. Смелзер. — М.: Феникс, 1994. — 688 с.
46. Соломин, В. П. Психологическая безопасность: учеб. пособие / В. П. Соломин, О. В. Шатрова. — М.: Дрофа, 2008. — 288 с.
47. Столяренко, Л. Д. Культурология: краткий курс лекций / Л. Д. Столяренко, С. И. Самыгин, Л. В. Илюхина, Е. П. Ларькова. — Изд. 4-е, перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2015. — 167 с.
48. Столяренко, Л. Д. Культурология: учеб. пособие / Л. Д. Столяренко. — Ростов-на-Дону: Феникс, 2010. — 352 с.
49. Тангалычева, Р. К. Теоретико-методологические основы социологического изучения межкультурной коммуникации / Р. К. Тангалычева. — СПб.: Скифия-принт, 2014. — 332 с.
50. Удрас, Д. Н. Межкультурные различия как причина коммуникативного конфликта / Д. Н. Удрас // Россия и мировые тенденции развития. Материалы международной научно-практической конференции. — О., 2017. — С. 285.
51. Хабибулина, Н. В. Пути выхода из конфликтных ситуаций в воинских коллективах / Н. В. Хабибулина // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. — 2017. - №11. — С. 34 - 36.

52. Шапалов, В. Н. Этнополитика: учеб. пособие / В. Н. Шапалов. – Т.: Accent Graphics communications, 2014. – 253 с.

53. Шиняева, О. В. Социология. В двух частях. Часть 1: учеб. пособие / О. В. Шиняева, И. Г. Гоношилина, И. А. Зосименко. – Ульяновск: УЛГТУ, 2011. – 184 с.

54. Шириев, А. А. Психология воинского коллектива в условиях современного развития военных сил / А. А. Шириев // Вектор науки ТГУ. – 2010. - №2(2). – С. 105 – 108.

55. Шишова, И. А. Рабство на периферии античного мира / И. А. Шишова. – Л.: Наука, 1968. – 271 с.

56. Baldwin, John. Culture, Prejudice, Racism, and Discrimination [Электронный ресурс] : Oxford Research Encyclopedia of Communication. – 2018. – Режим доступа: <http://communication.oxfordre.com/view/10.1093/acrefore/9780190228613.001.0001/acrefore-9780190228613-e-164?print=pdf>

57. Jonathan H. T. Theoretical Sociology: 1830 to the present / H. T. Jonathan. – Riverside.: SAGE, 2013. – 936 p.

58. Hofstede G. Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival / G. Hofstede, G. J. Hofstede, M. Minkov. – L.: McGraw-Hill, 2010. – 576 p.

Приложение А

Результаты свободного интервьюирования начальников караула (1-4 смен)

Таблица А.1 - Распределение ответов респондентов относительно частоты происходящих конфликтов в карауле

	% ответов	Кол-во человек
Очень часто	-	0
Часто	75	3
Иногда	25	1
Редко	-	0
Очень редко	-	0
Итого	100	4

Таблица А.2 - Распределение ответов респондентов относительно длительности конфликтного взаимодействия в коллективе

	% ответов	Кол-во человек
В основном конфликт удаётся решить не раньше, чем через две недели (около 3 – 4 пересменок).	-	0
Конфликт не происходит дольше 2-х пересменок.	-	0
В коллективе преобладают краткосрочные конфликты (протекают и завершаются в рамках одной смены).	100	4
Итого	100	4

Приложение Б

Результаты тестирования по методике «Личностная агрессивность и конфликтность» (Е. П. Ильина и П. А. Ковалёва)

Таблица Б.1 – Шкала «вспыльчивость»

Уровень выраженности	1-я смена	% ответов	2-я смена	% ответов	3-я смена	% ответов	4-я смена	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Высокий	3	33	3	30	2	22	3	30	11	29
Средний	4	45	6	60	4	45	5	50	19	50
Низкий	2	22	1	10	3	33	2	20	8	21
Итого	9	100	10	100	9	100	10	100	38	100

Таблица Б.2- Шкала «наступательность»

Уровень выраженности	1-я смена	% ответов	2-я смена	% ответов	3-я смена	% ответов	4-я смена	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Высокий	1	11	1	10	0	-	1	10	3	8
Средний	5	56	6	60	6	67	5	50	22	58
Низкий	3	33	3	30	3	33	4	40	13	34
Итого	9	100	10	100	9	100	10	100	38	100

Таблица Б.3 – Шкала «обидчивость»

Уровень выраженности	1-я смена	% ответов	2-я смена	% ответов	3-я смена	% ответов	4-я смена	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Высокий	1	11	1	10	0	-	1	10	3	8
Средний	7	78	7	70	8	89	7	70	29	76
Низкий	1	11	2	20	1	11	2	20	6	16
Итого	9	100	10	100	9	100	10	100	38	100

Таблица Б.4 – Шкала «неуступчивость»

Уровень выраженности	1-я смена	% ответов	2-я смена	% ответов	3-я смена	% ответов	4-я смена	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Высокий	0	-	2	20	1	11	1	10	4	11
Средний	7	78	6	60	7	78	7	70	27	71
Низкий	2	22	2	20	1	11	2	20	7	18
Итого	9	100	10	100	9	100	10	100	38	100

Таблица Б.5 – Шкала «бескомпромиссность»

Уровень выраженности	1-я смена	% ответов	2-я смена	% ответов	3-я смена	% ответов	4-я смена	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Высокий	5	56	4	40	4	44	4	40	17	45
Средний	3	33	5	50	5	56	6	60	19	50
Низкий	1	11	1	10	0	-	0	-	2	5
Итого	9	100	10	100	9	100	10	100	38	100

Таблица Б.6 – Шкала «мстительность»

Уровень выраженности	1-я смена	% ответов	2-я смена	% ответов	3-я смена	% ответов	4-я смена	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Высокий	1	11	1	10	1	11	1	10	4	11
Средний	2	22	3	30	2	22	3	30	10	26
Низкий	6	67	6	60	5	56	6	60	23	61
Итого	9	100	10	100	9	100	10	100	38	100

Таблица Б.7 – Шкала «нетерпимость к мнению других»

Уровень выраженности	1-я смена	% ответов	2-я смена	% ответов	3-я смена	% ответов	4-я смена	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Высокий	0	-	1	10	0	-	1	10	2	5
Средний	7	78	8	80	7	78	7	70	29	76
Низкий	2	22	1	10	2	22	2	20	7	18
Итого	9	100	10	100	9	100	10	100	38	100

Таблица Б.8 – Шкала «подозрительность»

Уровень выраженности	1-я смена	% ответов	2-я смена	% ответов	3-я смена	% ответов	4-я смена	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Высокий	3	33	4	40	4	44	4	40	15	39
Средний	4	44	4	40	4	44	5	50	17	45
Низкий	2	23	2	20	1	12	1	10	6	16
Итого	9	100	10	100	9	100	10	100	38	100

Приложение В

Результаты тестирования по методике «Ценностные ориентации»

(М. Рокича)

Таблица В.1 – Терминальные ценности. Шкала «Конкретные и абстрактные ценности»

Конкретные ценности	Место в жизни		Как расположили бы другие люди		Абстрактные ценности	Место в жизни		Как расположили бы другие люди	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов		Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Активная деятельная жизнь	18	47.4	9	23.7	Жизненная мудрость	20	52.5	12	31.6
Здоровье	29	76.3	29	76.3	Красота природы и искусства	8	21.1	2	5.7
Интересная работа	16	42.1	21	55.3	Любовь	25	65.8	32	84.2
Материально обеспеченная жизнь	13	34.2	37	97.4	Познание	8	21.1	0	-
Наличие хороших и верных друзей	21	55.3	11	29	Развитие	8	21.1	2	5.2
Общественное признание	7	18.4	16	42.1	Свобода	8	21.1	9	23.7
Продуктивная жизнь	10	26.3	3	7.9	Счастье других	3	7.9	0	-
Счастливая семейная жизнь	22	57.9	23	60.5	Творчество	2	5.3	5	13.2
Удовольствия	1	2.6	10	23.3	Уверенность в себе	8	21.1	7	18.4

Таблица В.2 – Терминальные ценности. Шкала «Ценности профессиональной самореализации и личной жизни»

Ценности профессиональной самореализации	Место в жизни		Как расположили бы другие люди		Ценности личной жизни	Место в жизни		Как расположили бы другие люди	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов		Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Активная деятельная жизнь	18	47.4	9	23.7	Любовь	25	65.8	32	84.2
Интересная работа	16	42.1	21	55.3	Наличие хороших и верных друзей	21	55.3	11	29
Общественное признание	7	18.4	16	42.1	Свобода	8	21.1	9	23.7
Продуктивная жизнь	10	26.3	3	7.9	Счастливая семейная жизнь	22	57.9	23	60.5
Развитие	8	21.1	2	5.2	Удовольствия	1	2.6	10	26.3

Таблица В.3 – Инструментальные ценности. Шкала «Этические ценности, ценности общения, ценности дела»

Этические ценности	Место в жизни		Как расположили бы другие люди		Ценности общения	Место в жизни		Как расположили бы другие люди	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов		Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Ответственность	20	52.6	15	39.5	Воспитанность	25	65.8	16	42.1
Высокие запросы	4	10.5	23	60.5	Жизнерадостность	16	42.1	26	68.4
Независимость	12	31.6	28	73.7	Непримиримость к недостаткам	5	13.2	8	21.1
Самоконтроль	13	34.2	12	31.6	Терпимость	12	31.6	4	10.5
Широта взглядов	7	18.4	3	7.9	Чуткость	18	47.4	2	5.3
					Честность	18	47.4	4	10.5

Ценности дела	Место в жизни		Как расположили бы другие люди	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Аккуратность	19	50	19	50
Исполнительность	16	42.1	9	23.7
Образованность	11	28.9	14	36.8
Рационализм	12	31.6	24	63.2
Смелость в отстаивании своего мнения	3	7.9	8	21.1
Твёрдая воля	8	21.1	7	18.4
Эффективность в делах	7	18.4	7	18.4

Окончание таблицы В.3

Таблица В.4 – Инструментальные ценности. Шкала «Индивидуалистические, конформистские, альтруистические ценности»

Индивидуалистические ценности	Место в жизни		Как расположил и бы другие люди		Конформистские ценности	Место в жизни		Как расположил и бы другие люди	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов		Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Независимость	12	31.6	28	73.7	Воспитанность	25	65.8	16	42.1
Непримиримость к недостаткам	5	13.2	8	21.1	Самоконтроль	13	34.2	12	31.6
Рационализм	12	31.6	24	63.2	Широта взглядов	7	18.4	3	7.9
Смелость в отстаивании своего мнения	3	7.9	8	21.1					
Твёрдая воля	8	21.1	7	18.4					

Альтруистические ценности	Место в жизни		Как расположили бы другие люди	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Терпимость	12	31.6	4	10.5
Чуткость	18	47.4	2	5.3

Окончание таблицы В.4

Таблица В.5 – Инструментальные ценности. Шкала «Ценности самоутверждения, ценности принятия других»

Ценности самоутверждения	Место в жизни		Как расположили бы другие люди		Ценности принятия других людей	Место в жизни		Как расположили бы другие люди	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов		Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Высокие запросы	4	10.5	23	60.5	Самоконтроль	13	34.2	12	31.6
Независимость	12	31.6	28	73.7	Терпимость	12	31.6	4	10.5
Непримиримость к недостаткам	5	13.2	8	21.1	Чуткость	18	47.4	2	5.3
Образованность	11	28.9	14	36.8	Широта взглядов	7	18.4	3	7.9
Смелость в отстаивании своего мнения	3	7.9	8	21.1	Честность	18	47.4	4	10.5
Твёрдая воля	8	21.1	7	18.4					
Эффективность в делах	7	18.4	7	18.4					

Приложение Г

Результаты тестирования по методике «Ценностные ориентации» (М. Рокич)

Таблица Г.1 – Терминальные ценности. Шкала «Активная деятельная жизнь»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	3	33.3	4	40	6	66.7	5	50
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	3	33.3	3	30	2	22.2	4	40
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	3	33.3	3	30	1	11.1	1	10

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	2	22.2	3	30	1	11.1	3	30
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	3	33.3	4	40	6	66.7	4	40
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	4	44.5	3	30	2	22.2	3	30

Таблица Г.2 – Терминальные ценности. Шкала «Жизненная мудрость»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	5	55.6	6	60	2	22.2	7	70
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	3	33.3	1	10	4	44.5	3	30
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	1	11.1	3	30	3	33.3	0	-

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	4	44.5	2	20	2	22.2	4	40
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	2	22.2	2	20	2	22.2	3	30
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	3	33.3	6	60	5	55.6	3	30

Таблица Г.3 – Терминальные ценности. Шкала «Здоровье»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	7	77.8	6	60	6	66.7	10	100
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	0	-	4	40	3	33.3	0	-
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	2	22.2	0	-	0	-	0	-

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	7	77.8	8	80	5	55.6	9	90
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	2	22.2	2	20	1	11.1	1	10
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	0	-	0	-	3	33.3	0	-

Таблица Г.4 – Терминальные ценности. Шкала «Интересная работа»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	3	33.3	5	50	4	44.5	4	40
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	5	55.6	4	40	2	22.2	5	50
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	1	11.1	1	10	3	33.3	1	10

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	7	77.8	4	40	4	44.5	6	60
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	0	-	4	40	3	33.3	3	30
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	2	22.2	2	20	2	22.2	1	10

Таблица Г.5 – Терминальные ценности. Шкала «Красота природы и искусства»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	2	22.2	2	20	1	11.1	3	30
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	3	33.3	1	10	2	22.2	1	10
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	4	44.5	7	70	6	66.7	6	60

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	1	11.1	0	-	1	11.1	0	-
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	3	33.3	3	30	2	22.2	4	40
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	5	55.6	7	70	6	66.7	6	60

Таблица Г.6 – Терминальные ценности. Шкала «Любовь»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	5	55.6	7	70	6	66.7	7	70
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	3	33.3	2	20	3	33.3	3	30
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	1	11.1	1	10	0	-	0	-

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	9	100	8	80	6	66.7	9	90
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	0	-	2	20	2	22.2	1	10
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	0	-	0	-	1	11.1	0	-

Таблица Г.7 – Терминальные ценности. Шкала «Материально обеспеченная жизнь»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	2	22.2	4	40	5	55.6	2	20
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	6	66.7	4	40	3	33.3	4	40
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	1	11.1	2	20	1	11.1	4	40

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	9	100	10	100	8	88.9	10	100
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	0	-	0	-	1	11.1	0	-
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	0	-	0	-	0	-	0	-

Таблица Г.8 – Терминальные ценности. Шкала «Наличие хороших друзей»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	6	66.7	5	50	4	44.4	6	60
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	2	22.2	4	40	1	11.1	2	20
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	1	11.1	1	10	4	44.4	2	20

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	4	44.5	3	30	2	22.2	2	20
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	3	33.3	4	40	3	33.3	4	40
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	2	22.2	3	30	4	44.5	4	40

Таблица Г.9 – Терминальные ценности. Шкала «Общественное признание»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	3	33.3	0	-	2	22.2	2	20
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	3	33.3	4	40	2	22.2	3	30
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	3	33.3	6	60	5	55.6	5	50

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	3	33.3	4	40	6	66.7	3	30
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	3	33.3	2	20	2	22.2	2	20
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	3	33.3	4	40	1	11.1	5	50

Таблица Г.10 – Терминальные ценности. Шкала «Познание»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	1	11.1	3	30	4	44.4	0	-
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	6	66.7	3	30	4	44.4	7	70
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	2	22.2	4	40	1	11.1	3	30

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	0	-	0	-	0	-	0	-
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	4	44.4	4	40	6	66.7	5	50
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	5	55.6	6	60	3	33.3	5	50

Таблица Г.11 – Терминальные ценности. Шкала «Продуктивная жизнь»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	2	22.2	2	20	4	44.5	2	20
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	6	66.7	5	50	3	33.3	5	50
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	1	11.1	3	30	2	22.2	3	30

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	0	-	2	20	1	11.1	0	-
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	5	55.6	7	70	6	66.6	6	60
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	4	44.4	1	10	2	22.2	4	40

Таблица Г.12 – Терминальные ценности. Шкала «Развитие»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	2	22.2	3	30	2	22.2	1	10
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	5	55.6	3	30	5	55.6	6	60
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	2	22.2	4	40	2	22.2	3	30

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	0	-	0	-	2	22.2	0	-
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	4	44.4	5	50	2	22.2	4	40
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	5	55.6	5	50	5	55.6	6	60

Таблица Г.13 – Терминальные ценности. Шкала «Свобода»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	3	33.3	1	10	2	22.2	2	20
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	2	22.2	5	50	4	44.5	4	40
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	4	44.5	4	40	3	33.3	4	40

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	0	-	2	20	5	55.6	2	20
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	6	66.7	5	50	2	22.2	6	60
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	3	33.3	3	30	2	22.2	2	20

Таблица Г.14 – Терминальные ценности. Шкала «Счастливая семейная жизнь»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	5	55.6	6	60	4	44.5	7	70
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	1	11.1	3	30	3	33.3	2	20
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	3	33.3	1	10	2	22.2	1	10

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	6	66.7	7	70	3	33.3	7	70
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	3	33.3	3	30	5	55.6	3	30
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	0	-	0	-	1	11.1	0	-

Таблица Г.15 – Терминальные ценности. Шкала «Счастье других»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	1	11.1	0	-	0	-	2	20
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	2	22.2	3	30	1	11.1	1	10
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	6	66.7	7	70	8	88.9	7	70

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	0	-	0	-	0	-	0	-
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	2	22.2	1	10	0	-	2	20
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	7	77.8	9	90	9	100	8	80

Таблица Г.16 – Терминальные ценности. Шкала «Творчество»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	1	11.1	1	10	0	-	0	-
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	0	-	6	60	4	44.4	3	30
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	8	88.9	3	30	5	55.6	7	70

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	0	-	2	20	2	22.2	1	10
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	4	44.4	0	-	2	22.2	2	20
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	5	55.6	8	80	5	55.6	7	70

Таблица Г.17 – Терминальные ценности. Шкала «Уверенность в себе»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	3	33.3	2	20	1	11.1	2	20
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	3	33.3	5	50	6	66.6	4	40
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	3	33.3	3	30	2	22.2	4	40

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	1	11.1	2	20	2	22.2	2	20
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	4	44.4	7	70	6	66.7	5	50
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	4	44.4	1	10	1	11.1	3	30

Таблица Г.18 – Терминальные ценности. Шкала «Удовольствия»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	0	-	1	10	0	-	0	-
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	1	11.1	2	20	3	33.3	1	10
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	8	88.9	7	70	6	66.7	9	90

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	1	11.1	3	30	4	44.5	2	20
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	6	66.7	5	50	3	33.3	6	60
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	2	22.2	2	20	2	22.2	2	20

Таблица Г.19 – Инструментальные ценности. Шкала «Аккуратность»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	3	33.3	4	40	7	77.8	5	50
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	3	33.3	3	30	2	22.2	3	30
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	3	33.3	3	30	0	-	2	20

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	5	55.6	4	40	4	44.5	6	60
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	3	33.3	4	40	3	33.3	3	30
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	1	11.1	2	20	2	22.2	1	10

Таблица Г.20 – Инструментальные ценности. Шкала «Воспитанность»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	6	66.7	5	50	6	66.7	8	80
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	2	22.2	4	40	2	22.2	1	10
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	1	11.1	1	10	1	11.1	1	10

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	4	44.4	3	30	5	55.6	4	40
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	4	44.4	4	40	3	33.3	5	50
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	1	11.1	3	30	1	11.1	1	10

Таблица Г.21 – Инструментальные ценности. Шкала «Высокие запросы»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	0	-	1	10	2	22.2	1	10
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	1	11.1	9	90	1	11.1	1	10
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	8	88.9	0	-	6	66.7	8	80

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	3	33.3	7	70	8	88.9	5	50
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	3	33.3	1	10	1	11.1	2	20
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	3	33.3	2	20	0	-	3	30

Таблица Г.22 – Инструментальные ценности. Шкала «Жизнерадость»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	4	44.4	5	50	3	33.3	4	40
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	4	44.4	2	20	3	33.3	5	50
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	1	11.1	3	30	3	33.3	1	10

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	7	77.8	6	60	4	44.5	9	90
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	2	22.2	2	20	3	33.3	1	10
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	0	-	2	20	2	22.2	0	-

Таблица Г.23 – Инструментальные ценности. Шкала «Исполнительность»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	4	44.5	1	10	6	66.7	5	50
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	2	22.2	4	40	1	11.1	3	30
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	3	33.3	5	50	2	22.2	2	20

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	2	22.2	2	20	3	33.3	2	20
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	4	44.5	6	60	2	22.2	4	40
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	3	33.3	2	20	4	44.5	4	40

Таблица Г.24 – Инструментальные ценности. Шкала «Независимость»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	3	33.3	2	20	4	44.5	3	30
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	2	22.2	3	30	2	22.2	2	20
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	4	44.5	5	50	3	33.3	5	50

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	7	77.8	6	60	6	66.7	9	90
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	0	-	2	20	2	22.2	0	-
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	2	22.2	2	20	1	11.1	1	10

Таблица Г.25 – Инструментальные ценности. Шкала «Непримиримость к недостаткам в себе и других»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	2	22.2	0	-	1	11.1	2	20
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	2	22.2	3	30	2	22.2	2	20
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	5	55.6	7	70	6	66.7	6	60

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	1	11.1	3	30	3	33.3	1	10
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	2	22.2	1	10	2	22.2	3	30
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	6	66.7	6	60	4	44.5	6	60

Таблица Г.26 – Инструментальные ценности. Шкала «Образованность»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	2	22.2	4	40	3	33.3	2	20
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	4	44.5	3	30	1	11.1	5	50
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	3	33.3	3	30	5	55.6	3	30

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	3	33.3	5	50	4	44.5	2	20
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	4	44.5	2	20	3	33.3	4	40
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	2	22.2	3	30	2	22.2	4	40

Таблица Г.27 – Инструментальные ценности. Шкала «Ответственность»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	3	33.3	6	60	6	66.7	5	50
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	6	66.7	4	40	3	33.3	5	50
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	0	-	0	-	0	-	0	-

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	5	55.6	5	50	0	-	5	50
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	3	33.3	2	20	4	44.4	4	40
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	1	11.1	3	30	5	55.6	1	10

Таблица Г.28 – Инструментальные ценности. Шкала «Рационализм»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	2	22.2	4	40	5	55.6	1	10
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	3	33.3	4	40	3	33.3	3	30
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	4	44.5	2	20	1	11.1	6	60

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	6	66.7	6	60	5	55.6	7	70
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	2	22.2	2	20	2	22.2	2	20
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	1	11.1	2	20	2	22.2	1	10

Таблица Г.29 – Инструментальные ценности. Шкала «Самоконтроль»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	4	44.4	4	40	2	22.2	3	30
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	5	55.6	4	40	5	55.6	6	60
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	0	-	2	20	2	22.2	1	10

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	2	22.2	4	40	4	44.4	2	20
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	5	55.6	3	30	3	33.3	3	30
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	2	22.2	3	30	2	22.2	5	50

Таблица Г.30 – Инструментальные ценности. Шкала «Смелость в отстаивании своего мнения»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	1	11.1	2	20	0	-	0	-
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	3	33.3	5	50	7	77.8	5	50
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	5	55.6	3	30	2	22.2	5	50

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	1	11.1	3	30	2	22.2	2	20
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	3	33.3	6	60	4	44.5	4	40
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	5	55.6	1	10	3	33.3	4	40

Таблица Г.31 – Инструментальные ценности. Шкала «Чуткость»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	5	55.6	6	60	1	11.1	6	60
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	1	11.1	2	20	7	77.8	1	10
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	3	33.3	2	20	1	11.1	3	30

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	1	11.1	0	-	0	-	1	10
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	5	55.6	2	20	3	33.3	5	50
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	3	33.3	8	80	6	66.6	4	40

Таблица Г.32 – Инструментальные ценности. Шкала «Терпимость»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	3	33.3	4	40	2	22.2	3	30
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	4	44.5	3	30	4	44.5	4	40
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	2	22.2	3	30	3	33.3	3	30

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	0	-	1	10	2	22.2	1	10
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	3	33.3	3	30	4	44.5	2	20
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	6	66.7	6	60	3	33.3	7	70

Таблица Г.33 – Инструментальные ценности. Шкала «Широта взглядов»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	2	22.2	2	20	2	22.2	1	10
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	2	22.2	4	40	3	33.3	3	30
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	5	55.6	4	40	4	44.5	6	60

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	0	-	0	-	3	33.3	0	-
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	3	33.3	5	50	3	33.3	6	60
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	6	66.7	5	50	3	33.3	4	40

Таблица Г.34 – Инструментальные ценности. Шкала «Твёрдая воля»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	3	33.3	2	20	1	11.1	2	20
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	2	22.2	3	30	3	33.3	4	40
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	4	44.5	5	50	5	55.6	4	40

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	2	22.2	3	30	1	11.1	1	10
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	2	22.2	5	50	3	33.3	4	40
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	5	55.6	2	20	5	55.6	5	50

Таблица Г.35 – Инструментальные ценности. Шкала «Честность»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	4	44.5	6	60	2	22.2	6	60
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	3	33.3	4	40	4	44.5	3	30
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	2	22.2	0	-	3	33.3	1	10

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	2	22.2	0	-	1	11.1	1	10
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	2	22.2	3	30	4	44.5	3	30
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	5	55.6	7	70	4	44.5	6	60

Таблица Г.36 – Инструментальные ценности. Шкала «Эффективность в делах»

Место ценности в Вашей жизни	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	3	33.3	1	10	1	11.1	2	20
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	5	55.6	5	50	3	33.3	4	40
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	1	11.1	4	40	5	55.6	4	40

Как расположили бы эти ценности большинство людей	Смена 1 (9 человек)		Смена 2 (10 человек)		Смена 3 (9 человек)		Смена 4 (10 человек)	
	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов	Кол-во человек	% ответов
Предпочитаемые ценности, значимые (ранги 1-6)	3	33.3	2	20	0	-	2	20
Индифферентные, безразличные ценности (ранги 7-12)	4	44.5	7	70	4	44.4	5	50
Отвергаемые, незначимые ценности (ранги 13-18)	2	22.2	1	10	5	55.6	3	30

Приложение Д

Методика «Ценностные ориентации» (М. Рокич)

Уважаемый респондент!

Вам представлены две таблицы, в каждой из которых находится по восемнадцать утверждений. Внимательно изучите списки ценностей и в каждом выберите ту ценность, которая для Вас наиболее значима – она займёт первое место. Затем выберите вторую и расположите её на второе место. Проранжируйте все предложенные ценности. Наименее важная в каждой таблице займёт последнее, соответственно, восемнадцатое место.

Работайте не спеша, вдумчиво. В бланках нет правильных или неправильных ответов. Конечный результат представит Вашу систему ценностей.

Тестирование является анонимным, результаты будут использоваться только в обобщённом виде в научно-исследовательской работе.

Перечень А

Терминальные ценности	Место в Вашей жизни	Как бы расположили бы эти ценности, по Вашему мнению, большинство людей?
Активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни)		
Жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые благодаря жизненному опыту)		
Здоровье (физическое и психическое)		
Интересная работа		
Красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве)		
Любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком)		
Материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных проблем)		

Терминальные ценности	Место в Вашей жизни	Как бы расположили бы эти ценности, по Вашему мнению, большинство людей?
Наличие хороших и верных друзей		
Общественное признание (уважение окружающих, коллектива, коллег)		
Познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие)		
Продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей)		
Развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование)		
Свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках)		
Счастливая семейная жизнь		
Счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом)		
Творчество (возможность заниматься творчеством)		
Уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений)		
Удовольствия (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей, развлечения)		

Перечень Б

Инструментальные ценности	Место в Вашей жизни	Как бы расположили бы эти ценности, по Вашему мнению, большинство людей?
Аккуратность (чистоплотность, умение содержать в порядке вещи, четкость в ведении дел)		
Воспитанность (хорошие манеры, умение вести себя в соответствии с нормами культуры поведения)		
Высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания)		
Жизнерадостность (оптимизм, чувство юмора)		
Исполнительность (дисциплинированность)		
Независимость (способность действовать самостоятельно, решительно)		
Непримиримость к недостаткам в себе и других		
Образованность (широта знаний, высокий культурный уровень)		
Ответственность (чувство долга, умение держать свое слово)		
Рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения)		
Самоконтроль (сдержанность, самодисциплина)		
Смелость в отстаивании своего мнения		
Чуткость (заботливость)		

Инструментальные ценности	Место в Вашей жизни	Как бы расположили бы эти ценности, по Вашему мнению, большинство людей?
Терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения)		
Широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки)		
Твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями)		
Честность (правдивость, искренность)		
Эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)		

Приложение Е

Методика «Личностная агрессивность и конфликтность»

(Е. П. Ильина и П. А. Ковалёва)

Уважаемый респондент!

Вам представлен ряд утверждений. Если Вы согласны с высказыванием, то поставьте напротив него «+», если нет, то поставьте «-». Старайтесь отвечать быстро и искренне.

Тестирование является анонимным, результаты будут использоваться только в обобщённом виде в научно-исследовательской работе.

1. Я легко раздражаюсь, но быстро успокаиваюсь.
2. В спорах я всегда стараюсь перехватить инициативу.
3. Мне чаще всего не воздают должное за мои дела.
4. Если меня не попросят по-хорошему, я не уступлю.
5. Я стараюсь делать все, чтобы избежать напряженности в отношениях.
6. Если по отношению ко мне поступают несправедливо, то я про себя накликаю обидчику всякие несчастья.
7. Я часто злюсь, когда мне возражают.
8. Я думаю, что за моей спиной обо мне говорят плохо.
9. Я гораздо более раздражителен, чем кажется.
10. Мнение, что "нападение — лучшая защита", правильное.
11. Обстоятельства почти всегда благоприятнее складываются для других, чем для меня.
12. Если мне не нравится установленное правило, я стараюсь его не выполнять.
13. Я стараюсь найти такое решение спорного вопроса, которое удовлетворило бы всех.
14. Я считаю, что добро эффективнее мести.
15. Каждый человек имеет право на свое мнение.
16. Я верю в честность намерений большинства людей.
17. Меня охватывает ярость, когда надо мной насмеются.
18. В споре я часто перебиваю собеседника, навязывая ему свою точку зрения.
19. Я часто обижаюсь на замечания других, даже если понимаю, что они справедливы.
20. Если кто-то изображает из себя важную персону, я всегда поступаю ему наперекор.
21. Я предлагаю, как правило, среднюю позицию.

22. Я считаю, что утверждение (из мультфильма) "Зуб за зуб, хвост за хвост" справедливо.
23. Если я все обдумал, то не нуждаюсь в советах других.
24. С людьми, которые со мной любезнее, чем я мог бы ожидать, я держусь настороженно.
25. Если кто-то выводит меня из себя, то я не обращаю на это внимания.
26. Я считаю бестактным не давать высказаться в споре другой стороне.
27. При установлении контакта с человеком — умение понять, как надо вести себя, что и как говорить данному человеку, уметь раскрепостить его, создать у него положительный, конструктивный настрой на предстоящий разговор.
28. Меня обижает отсутствие внимания со стороны окружающих.
29. Я не люблю поддаваться в игре, даже с детьми.
30. В споре я стараюсь найти то, что устроит обе стороны.
31. Я уважаю людей, которые не помнят зла.
32. Утверждение "Ум — хорошо, а два — лучше" справедливо.
33. Утверждение "Не обманешь — не проживешь" справедливо.
34. У меня никогда не бывает вспышек гнева.
35. Я могу внимательно и до конца выслушать аргументы спорящего со мной.
36. Я всегда обижаюсь, если среди награжденных за дело, в котором я участвовал, меня нет.
37. Если в очереди кто-то пытается доказать, что он стоит впереди меня, я ему не уступаю.
38. Я стараюсь избегать обострения отношений.
39. Часто я воображаю те наказания, которые могли бы обрушиться на моих обидчиков.
40. Я не считаю, что я глупее других, поэтому их мнение мне не указ.
41. Я осуждаю недоверчивых людей.
42. Я всегда спокойно реагирую на критику, даже если она кажется мне несправедливой.
43. Я всегда убежденно отстаиваю свою правоту.
44. Я не обижаюсь на шутки друзей, даже если эти шутки злые.
45. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себе ответственность за решение важного для всех вопроса.
46. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
47. Я верю, что на зло можно ответить добром, и действую в соответствии с этим.
48. Я часто обращаюсь к коллегам, чтобы узнать их мнение.
49. Если меня хвалят, значит этим людям от меня что-то нужно.
50. В конфликтной ситуации я хорошо владею собой.

51. Мои близкие часто обижаются на меня за то, что в разговоре с ними я им "рта не даю открыть".

52. Меня не трогает, если при похвале за общую работу не упоминается мое имя.

53. Ведя переговоры со старшим по должности, я стараюсь ему не возражать.

54. В решении любой проблемы я предпочитаю "золотую середину".

55. У меня отрицательное отношение к мстительным людям.

56. Я не думаю, что руководитель должен считаться с мнением подчиненных, потому что отвечать за все ему.

57. Я часто боюсь подвохов со стороны других людей.

58. Меня не возмущает, когда люди толкают меня на улице или в транспорте.

59. Когда я разговариваю с кем-то, меня так и подмывает скорее изложить свое мнение.

60. Иногда я чувствую, что жизнь поступает со мной несправедливо.

61. Я всегда стараюсь выйти из вагона раньше других.

62. Вряд ли можно найти такое решение, которое бы всех удовлетворило.

63. Ни одно оскорбление не должно оставаться безнаказанным.

64. Я не люблю, когда другие лезут ко мне с советами.

65. Я подозреваю, что многие поддерживают знакомство со мной из корысти.

66. Я не умею сдерживаться, когда меня несправедливо упрекают.

67. При игре в шахматы или в настольный теннис я больше люблю атаковать, чем защищаться.

68. У меня вызывают сожаление чрезмерно обидчивые люди.

69. Для меня не имеет большого значения, чья точка зрения в споре кажется правильной — моя или чужая.

70. Компромисс не всегда является лучшим разрешением спора.

71. Я не успокаиваюсь до тех пор, пока не отомщу обидчику.

72. Я считаю, что лучше посоветоваться с другими, чем принимать решение одному.

73. Я сомневаюсь в искренности слов большинства людей.

74. Обычно меня трудно вывести из себя.

75. Если я вижу недостатки у других, я не стесняюсь их критиковать.

76. Я не вижу ничего обидного в том, что мне говорят о моих недостатках.

77. Будь я продавцом на базаре, я не стал бы уступать в цене за свой товар.

78. Пойти на компромисс — значит показать свою слабость.

79. Мнение, что если тебя ударили по одной щеке, то надо подставить другую, справедливо.

80. Я не чувствую себя ущемленным, если мнение другого оказывается более правильным.

81. Я никогда не подозреваю людей в нечестности.

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

Департамент социальных наук

ОТЗЫВ РУКОВОДИТЕЛЯ

на дипломную работу Крон Ксении Аркадьевны

по направлению подготовки 37.03.02 - «Конфликтология»,

группа: Б4408

на тему: «**Особенности конфликтного взаимодействия в воинских коллективах: межкультурный аспект**»

Дата защиты: «5» мая 2018 г.

В отличие от конфликтных ситуаций в обществе в целом, конфликты в повседневной служебной деятельности, учитывая определенную замкнутость военно-профессиональных отношений и построение этих отношений на принципе единоначалия, переживаются острее, а их последствия могут оказаться более глубокими и значимыми. Поэтому стоит признать, что исследование Крон К.А. является не только интересным с научной точки зрения, но и весьма актуальным.

Данная работа состоит из введения, трёх глав, заключения, списка литературы и 6 приложений с подробным описанием методик и результатов исследования. План работы отражает содержание заявленной темы. В качестве объекта выпускного исследования автор выбрал конфликтные взаимодействия в воинских коллективах. Основная цель – выявление специфики влияния межкультурного фактора на конфликтные взаимодействия в воинских коллективах. Автор выдвигает ряд гипотез, из которых основной является тезис о том, что межкультурный аспект является осложняющим фактором в конфликтном взаимодействии в воинских коллективах.

План полностью отражает содержание работы. Наибольшую значимость имеет раздел исследования, посвященный анализу и интерпретации результатов эмпирического исследования, проведённого Крон К.А.

Во введении обосновывается актуальность темы, характеризуется состояние её научной разработки, определяются объект, предмет, цели и задачи исследования, выдвигаются гипотезы.

В первой главе внимание уделено рассмотрению межкультурного фактора в конфликте в отечественной и зарубежной научной литературе. Вторая глава посвящена рассмотрению методик

выявления конфликтов в воинских коллективах и, в частности, осложнённых межкультурным фактором. В третьей главе автор описывает методологию своего исследования и анализирует полученные результаты. В частности, был зафиксирован достаточно высокий уровень конфликтности между военнослужащими, приоритет ценностей личной жизни над ценностями профессиональной самореализации, зависимость уровня конфликтности в группе от доминирования определённого ряда ценностных ориентаций.

В Заключении мы находим общие выводы, степень подтверждения выдвинутых гипотез и ряд рекомендаций по снижению конфликтного потенциала в воинском коллективе. Например, подвергается критике характерное для военных структур использование таких техник решения конфликта, как «противостояние» и «уход»; рекомендуется перевод их в конструктивное русло. Подчёркивается необходимость формирования у военнослужащих подразделения общего блока ценностных ориентаций через участие в совместных мероприятиях, нацеленных на повышение сплочённости.

Нужно отметить ряд ограничений настоящего исследования. «Воинский коллектив» автора – это караул, состоящий из военнослужащих-контрактников 32-47 лет, которые служат «сутки через трое», остальное время проводя вне подразделения. Кроме того, в силу специфики методологии настоящего исследования и объективным обстоятельствам автор не смог изучить конфликтные взаимоотношения между командиром и подчинёнными. Это могло значительно обогатить работу. Впрочем, необходимо признать, что данный тип конфликта не входит в предмет настоящего исследования. Поэтому стоит только надеяться на продолжение работы Крон К.А. в дальнейшем над этой тематикой.

Стоит полностью согласиться с автором, что сегодня, когда о недофинансировании армии не может идти речи, нужно гораздо больше усилий и средств тратить на исследования психологической совместимости военнослужащих в рамках конкретных воинских подразделений. Это не менее важно, чем комплектование армии и флота новейшей техникой.

В процессе подготовки и написания дипломной работы Крон К.А. соблюдала сроки выполнения календарного графика и проявила отличные навыки работы с теоретическими источниками и методиками исследования, а также в анализе полученных данных. Стиль письма носит научный характер.

При проведении своего исследования Крон К.А. проявила самостоятельность и инициативу, умение подбирать необходимую литературу, анализировать и обобщать теоретический материал, формулировать выводы и предложения. Результаты данной работы будут способствовать повышению эффективности работы специалистов в области профессиональной конфликтологии, а также будут востребованы при подготовке лекционных курсов.

При проверке на антиплагиат через модуль SafeAssign интегрированной платформы электронного обучения (LMS) Blackboard работа Крон К.А. показала результат оригинальности, равный 89%. Все цитирования оформлены корректно.

Содержание работы показывает, что тема исследования раскрыта, поставленная цель достигнута.

Дипломная работа Крон К.А. на тему «Особенности конфликтного взаимодействия в воинских коллективах: межкультурный аспект» полностью соответствует требованиям, предъявляемым ГОС к подобному виду научных работ, может быть рекомендована к защите и заслуживает оценки «отлично».

Руководитель ВКР:

К.ПОЛИТ.Н.
(уч. степень, уч. звание)



(подпись)

Н.Н.Ткачёва
(и.о. фамилия)

«20» июня 2018 г.