

родичі, неформальні лідери та колеги по роботі. Проте у цьому випадку не йдеться про професійну допомогу.

Медіація необхідна в таких випадках:

1. Коли потрібно прийти до того чи іншого рішення внаслідок переговорів і зафіксувати його документально.
2. Коли між сторонами є домовленості, які вони не можуть або не бажають розкривати третім особам (а тим паче в суді) і хочуть зберегти конфіденційність.
3. Коли роздратування та емоції конфліктуючих сторін перешкоджають ефективному спілкуванню сторін.
4. Коли сторони обмежені часовими межами й економлять кошти.
5. Коли сторони хочуть залишатися в партнерських або дружніх відносинах.

Медіація дозволяє сторонам вийти з тупикової ситуації, продемонструвати високий рівень культури спілкування сторін, тоді як після судового розгляду зазвичай усе закінчується розривом відносин чи іншими неприємними наслідками.

Отже, медіація – це процес урегулювання економічного конфлікту між двома конфліктуючими сторонами за участю третьої нейтральної сторони. Будучи альтернативою судовій процедурі й іншим силовим способам розвитку подій, медіація має низку переваг, найголовнішою з яких є те, що вирішення конфлікту досягається шляхом ухвалення сторонами рішення на добровільній і рівноправній основі, що однаково влаштовує зацікавлені сторони.

1. Корнелюк О. В. Щодо питання про медіацію як альтернативний спосіб вирішення конфліктів в економічній сфері. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 5. Т. 2. С. 78–81.

Олексій ШЕВЯКОВ

професор кафедри
фінансів та економічної безпеки
Дніпровського державного
університету науки і технологій,
доктор психологічних наук, професор

Анжеліка ВЕЧІРСЬКА

Антон ГРЕБЕНЮК

Ірина НАЗАРЕНКО

здобувачі вищої освіти
Дніпровського державного
університету науки і технологій

ВРЕГУЛЮВАННЯ МІЖСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ У СИЛОВИХ СТРУКТУРАХ: МОЖЛИВОСТІ МЕДІАЦІЇ

Однією з найактуальніших соціальних проблем сучасності стало поширення агресії та насильства у суспільстві, у тому числі у силових структурах. Конфлікти виникають найчастіше через невміння спілкуватися, небажання зважати на потреби інших людей, надмірну агресивність. Велику частину свого життя військовослужбовці проводять у колективі. Тут вони не лише одержують основи знань, а й спілкуються і взаємодіють з однолітками і наставниками. І одним з основних чинників, що впливають на ставлення до навчання, є психологічна атмосфера у групі. Вона залежить від взаєморозуміння, співпраці, від гнучкості поведінки військовослужбовця та відсутності в нього відкритих агресивних тенденцій [1, с. 81].

Прагнення жити за своїми ідеалами часто-густо призводить до зіткнення поглядів та створює конфліктні ситуації. Це ускладнює і без того важкий внутрішній стан військовослужбовця в період діяльності у силовій структурі. У деяких військовослужбовців спостерігається вияв неадекватної самооцінки й завищеного рівня домагань, критичне ставлення до слів і вчинків інших. Це погіршує взаємини з наставниками та ровесниками, провокує вияви негативізму, грубу й самовпевнену поведінку, конфлікти.

Всі дослідники психології силових структур визнають, що велике значення має

спілкування, особливо з однолітками. Стосунки з товаришами перебувають у центрі життя, багато в чому визначають решту аспектів поведінки і діяльності. Л. І. Божович зазначає: «Основою для об'єднання найчастіше є спільна діяльність або, навпаки, привабливість занять та інтереси здебільшого визначаються можливістю широкого спілкування». Для військовослужбовця важливо не просто бути разом з ровесниками, а посідати серед них становище, що задовольнятиме його. Для деяких це намагання може виражатися через бажання посісти в групі позицію лідера, для інших – бути визнаним, улюбленим товаришем або непорушним авторитетом в якійсь справі, але в будь-якому разі є головним мотивом поведінки. Як свідчать дослідження, саме невміння, неможливість досягти такого становища найчастіше є причиною недисциплінованості, правопорушень, супроводжується підвищеною конформністю, емоційними порушеннями. Військовослужбовці болісно реагують на кожен факт, що шкодить їхньому престижу в очах товаришів.

Негативні почуття, які виникають, можуть компенсуватися позитивними почуттями під час спілкування з іншими людьми. Але якщо у військовослужбовця не буде можливості для компенсаторного спілкування, може виникнути психогенна дезадаптація. Задовольняюче медіаційне спілкування з однолітками є одним з найкращих засобів корекції поведінки.

Отже, проблема конфліктності, як і необхідність навчання військовослужбовців правилам конструктивної взаємодії та вмінню володіти своїми емоціями, є однією з актуальних проблем сучасності.

Об'єкт дослідження – конфліктна поведінка військовослужбовців у міжособистісних стосунках.

Предмет дослідження – особливості прояву конфліктності особистості військовослужбовця у міжособистісних стосунках та її вплив на психологічний клімат в колективі.

Мета – дослідити вплив рівня конфліктності військовослужбовця на психологічний клімат в колективі, виявити можливості психокорекції поведінки підлітків та гуманізації міжособистісних стосунків у групі засобами медіації.

Завдання дослідження:

- 1) проаналізувати наукову літературу з проблеми виникнення конфліктної поведінки;
- 2) вивчити особливості міжособистісних стосунків у колективі військовослужбовців;
- 3) вивчити особливості впливу конфліктності особистості на психологічний клімат у колективі військовослужбовців;
- 4) розробити програму діяльності практичного психолога для усунення проявів загальної конфліктності у військовослужбовців засобами медіації.

Гіпотеза – конфліктна поведінка, як наслідок формування та розвитку певних особистісних якостей може суттєво впливати на взаємодію та мікроклімат у групах військовослужбовців силових структур. В практичній роботі психолога можна створити систему корекції конфліктної поведінки військовослужбовців за допомогою спеціально розроблених комплексів медіаційних методів.

Практичне значення. Отримані внаслідок виконання дослідження дані щодо особливостей прояву конфліктності особистості військовослужбовців у міжособистісних стосунках у колективі дозволять розробити систему психокорекційної та психопрофілактичної роботи для усунення проявів конфліктної поведінки у силових структурах.

Теоретична новизна. Новизна полягає у дослідженні впливу конфліктної поведінки на систему взаємодії військовослужбовців силових структур.

База дослідження. Дослідження проводилося у декількох військових частинах м. Дніпра. Було досліджено 80 військовослужбовців силових структур. Дослідження проводилося за допомогою таких методів та методик:

1. Анкета «Експрес-діагностика стійкості до конфліктних ситуацій».
2. Рівень загальної конфліктності досліджувався за допомогою 4 апробованих методик, які фіксують виразність якостей, властивостей та станів, що свідчать про підвищену конфліктність особистості.
 - 2.1. «Дослідження темпераменту у підлітків» Г. Айзенка.
 - 2.2. «Діагностика стану агресії у підлітків» Баса–Даркі.

2.3. «Шкала тривожності» Дж. Тейлор.

2.4. Діагностика МОС Т. Лірі.

3. Методика «Клімат», модифікований варіант методики Б. Д. Паригіна.

4. Спостереження.

5. Медіаційна бесіда.

Перед початком роботи поставлено завдання дослідження, які були виконані: проаналізовано наукову літературу з питань виникнення конфліктної поведінки; були вивчені особливості міжособистісних стосунків у колективі військовослужбовців; емпіричним шляхом були досліджені особливості впливу конфліктності особистості на психологічний клімат в колективі; була розроблена медіаційна програма для усунення проявів конфліктності.

Гіпотеза роботи підтвердилася, дійсно конфліктна поведінка, як наслідок формування та розвитку певних особистісних якостей може суттєво впливати на взаємодію та мікроклімат в силових структурах. У практичній роботі психолога можливо створити систему корекції конфліктної поведінки за допомогою спеціально розроблених комплексів медіаційних методів.

На основі вивчення особливостей міжособистісних стосунків у колективі військовослужбовців ми бачимо, що дружба – найважливіше надбання в силовій структурі. Вирішити конфлікти між однолітками можливо в разі створення таких об'єктивних умов в колективі, коли кожний буде відчувати необхідність розвивати в собі якості хорошого товариша.

Також експериментальним шляхом та під час використання методів математичної статистики була підтверджена гіпотеза дослідження. Використовуючи коефіцієнт рангової кореляції Спірмена, були отримані результати: $p = 0,91$ (показник кореляції між конфліктністю військовослужбовців та психологічним кліматом у колективі).

На підставі спостережень та експериментального дослідження в процесі дослідження можна зробити висновки:

– конфліктність дійсно відіграє велику роль у міжособистісних стосунках в силових структурах. Військовослужбовці, яким притаманні конфліктні риси, навіть якщо і намагаються вести себе іншим чином, однаково не можуть не вступати в конфліктні взаємовідносини з однолітками. Їхнє постійне прагнення домінувати, підкоряти собі інших не дозволяє органічно спілкуватися з товаришами;

– конфліктна поведінка суттєво впливає на психологічний клімат у колективі. Військовослужбовці, які намагаються за допомогою конфліктної поведінки самоствердитися чи привернути до себе увагу, отримують протилежний результат: однолітки їх ігнорують, не бажають з ними спілкуватися;

– велике значення мають виховні та профілактичні заходи, де військовослужбовці мають змогу обмінятися один з одним досвідом і знаннями з вирішення конфліктних ситуацій засобами медіації, ефективних прийомів медіації, форм та моделей спілкування в конфлікті.

1. Корнесюк М. В. Щодо питання про медіацію як альтернативний спосіб вирішення конфліктів в силових структурах. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 6. Т. 1. С. 80–84.