***Содержание***

[ВВЕДЕНИЕ 2](#_Toc231315262)

[Глава 1 4](#_Toc231315263)

[1.1. Понятие «Конфликт» 4](#_Toc231315264)

[1.2. Ситуация. Причины.Участники. 5](#_Toc231315265)

[1.3 Стили поведения личности в конфликтной ситуации 6](#_Toc231315266)

[Глава 2 14](#_Toc231315267)

[ЭКСПЕРЕМЕНТАЛЬНАЯ ЧАСТЬ. 14](#_Toc231315268)

[2.1 Методический инструментарий и ход исследования. 14](#_Toc231315269)

[2.2 Анализ полученных результатов 15](#_Toc231315270)

[Приложение 18](#_Toc231315271)

[Список литературы 22](#_Toc231315272)

## 

## ВВЕДЕНИЕ

Всем известно, что в современном мире идет активная перестройка всех сфер жизни общества и поэтому проблематика социальных конфликтов представляет большой интерес.

Увеличение внимания к проблемам конфликтов обусловлено потребностями современного общества. Конфликты неизбежны в любой социальной структуре, так как они являются необходимым условием общественного развития. К сожалению, некоторые личности стремятся добиться поставленной цели любыми способами, игнорируя потребности других, что порождает соперничество и напряженность между людьми. Поэтому интерес к проблемам, возможностям и особенностям человеческой личности не ослабевает. Практически все общественные науки обращаются к этому предмету исследования. Проблема личности стоит в центре и философского, и социологического, и психологического знания.

В связи с этим возникает вопрос: каковы причины конфликтов, что влияет на них и какие особенности поведения человека в той или иной конфликтной ситуации? Влияет ли стиль нашего поведения в конфликтных ситуациях на наше положение в обществе?

Человек всегда находится в обществе, его повсюду окружают другие люди – знакомые и незнакомые: в семье, в учебном заведении, на работе, в магазине и т.д. Во всех этих случаях человек взаимодействует с группой и членами этой группы, каждый из которых имеет свои индивидуальные особенности: темперамент, коммуникативные особенности, склонность к агрессивному поведению, а также свои собственные идеи, мысли, взгляды.

При общении происходит столкновение этих взглядов, мыслей. Возникают споры и конфликты. В силу своих особенностей, каждый человек ведет себя определенным образом. Как при общении у кого-то поведение устойчиво и агрессивно, кто-то прямолинеен или гибок, так и в конфликтной ситуации, у каждого человека существует так называемый репертуар поведения в конфликтной ситуации.

Появляется вопрос, существует ли зависимость нашего поведения в конфликтной ситуации с тем, какое положение мы имеем в обществе.

**Объектом** исследования является поведение личности в конфликтной ситуации, его характеристики и особенности, а **предметом** – взаимосвязь положение в обществе и основных стратегий поведения в конфликте.

**Цель** исследования**:** выявить влияние поведение человека в конфликтной ситуации на то, какое место он занимает в обществе. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи:**

1. проанализировать литературные источники по данным проблемам;
2. подобрать методики для исследования;
3. выявить лидеров и отвергаемых, стили поведения в конфликте;
4. сравнить поведение в конфликтных ситуациях лидеров и отвергаемых.

# Глава 1

## 1.1. Понятие «Конфликт»

Существует достаточное количество определении понятия «конфликт».

***Конфликт*** – борьба за ценности и претензии на определенный статус, власть, ресурсы, в которой целями являются, нейтрализация, нанесения ущерба или уничтожение соперника.

В данном определении четко и ясно указанны цели конфликтного взаимодействия, возможные действия в случае сопротивления оппонента, причем действия перечисляются в порядке нарастания силы.

***Конфликт*** - столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов двух или более людей.

В этом определении акцент сделан на предмет столкновения в виде противоположных целей, интересов, а вопрос методов воздействия остается неизвестным.

Несколько позднее было предложено такое представление конфликта:

**конфликт = конфликтная ситуация + инцидент**

Таким образом, можно сформулировать признаки конфликта:

* наличие ситуации, воспринимаемой участниками как конфликтной;
* неделимость объекта конфликта, т.е. предмет конфликта не может быть поделен справедливо между участниками конфликтного взаимодействия;
* желание участников продолжить конфликтное взаимодействие для достижения своих целей. [[1]](#footnote-1)

## 

## 1.2. Ситуация. Причины.Участники.

*Конфликтная ситуация* — это противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу, стремление к противоположным целям, использование различных средств по их достижению, несовпадение интересов, желаний и т.д.

Достаточно часто в основе конфликтной ситуации лежат объективные противоречия, но иногда бывает достаточно какой-либо мелочи: неудачно сказанного слова, мнения, т.е. инцидента — и конфликт может начаться.

*Инцидент (повод)* — активизация деятельности одной из сторон, которая ущемляет (пусть даже неумышленно) интересы другой стороны.

Для перерастания возникшего противоречия в конфликтную ситуацию необходимы:

* значимость ситуации для участников конфликтного взаимодействия;
* наличие препятствия, которое воздвигает один из оппонентов на пути к достижению целей другими участниками (даже если это субъективное восприятие, а не реальность);
* превышение личной или групповой терпимости к возникшему препятствию, хотя бы у одной из сторон.

В конфликтной ситуации уже проявляются возможные участники будущего конфликта — субъекты или оппоненты, а также предмет спора или объект конфликта.

*Субъектами конфликта* являются участники конфликтного взаимодействия, в качестве которых могут выступать отдельные личности, группы, организации. Следует подчеркнуть, что оппоненты должны иметь возможность действовать от своего лица, а не выступать от третьего лица, не быть средством в реализации чьих-то интересов. В этом случае речь будет идти о посредниках, а не о конкретных участниках конфликта.

*Объектом конфликта* становится то, на что претендует каждая из конфликтующих сторон, что вызывает их противодействие, предмет их спора, получение чего одним из участников полностью или частично лишает другую сторону возможности добиться своих целей.

Конфликтная ситуация — состояние достаточно подвижное, неустойчивое, легко может измениться при изменении любого из составляющих элементов: взглядов оппонентов, отношений объект— оппонент, при подмене объекта конфликта, появлении условий, затрудняющих или исключающих взаимодействие оппонентов, отказе одного из субъектов от дальнейшего взаимодействия и др.

При столкновении «начальник — подчиненный» изначально ранг начальника выше ранга подчиненного, но впоследствии могут появиться самые разные причины, меняющие такую расстановку сил (переход подчиненного на более высокую должность, привлечение подчиненным на свою сторону вышестоящих руководителей, коллектива).

Конфликтная ситуация - это условие возникновения конфликта. Для перерастания такой ситуации в конфликт, в динамику необходимо внешнее воздействие, толчок или инцидент.

## 1.3 Стили поведения личности в конфликтной ситуации

Стиль – способ осуществления определенных интересов, образ действий по достижению намеченной цели и вместе с тем манера общения.

В конфликтологии с 70-х годов XX века признано существование следующих пяти стилей конфликтного поведения: избегание, приспособление, соперничество, компромисс, сотрудничество. Описали и систематизировали признаки различных стилей американцы Кеннет Томас и Ральф Килменн. Система позволяет создать для каждого человека свой собственный стиль разрешения конфликта. Основные стили поведения в конфликтной ситуации связаны с общим источником любого конфликта — несовпадением интересов двух и более сторон.

Наш стиль поведения в конкретном конфликте определяется той мерой, в которой мы хотим удовлетворить собственные интересы (действуя пассивно или активно) и интересы другой стороны (действуя совместно или индиви­дуально). Если представить это в графической форме, то получим сетку Томаса — Килменна, позволяющую определить место и название для каждого из пяти основных стилей разрешения конфликтов.

Выбор конфликтного поведения зависит как от интересов участвующих в конфликте сторон, так и от характера предпринимаемых ими действий. Сам стиль поведения в конфликте определяется, во-первых, мерой осуществления собственных интересов (личных или групповых) и степенью активности или пассивности в их отстаивании. Во-вторых, на стиль поведения существенно влияют стремление удовлетворить интересы других сторон, участвующих в конфликте, а также то, какие действия приоритетны для отдельных лиц, социальных групп – индивидуальные или совместные.

Каждый человек может в какой-то степени использовать все эти стили, но обычно имеет приоритетные. Кроме того, некоторые стили могут быть наиболее эффективными для разрешения конфликтов определенного типа. Ниже кратко описан каждый из упомянутых стилей.

Как показывает сетка, человек, использующий *стиль соперничества,* весьма активен и предпочитает идти к разрешению конфликта своим собственным путем. Он не очень заинтересован в сотрудничестве с другими людьми, но зато способен на волевые решения. Согласно описанию динамики процесса Томасом и Килменном, мы стараемся в первую очередь удовлетворить собственные интересы в ущерб интересам других, вынуждая других людей принимать ваше решение проблемы. Для достижения цели мы используем свои волевые качества; и если воля наша достаточно сильна, то нам это удается.

Вот примеры тех случаев, когда следует использовать этот стиль:

* исход очень важен для нас, и мы делаем большую ставку на свое решение возникшей проблемы;
* мы обладаем достаточным авторитетом для принятия решения и представляется очевидным, что предлагаемое нами решение — наилучшее;
* решение необходимо принять быстро и у нас есть достаточно власти для этого;
* мы чувствуем, что у нас нет иного выбора и что нам нечего терять;
* мы находимся в критической ситуации, которая требует мгновенного реагирования;
* мы не можете дать понять группе людей, что находимся в тупике, тогда как кто-то должен повести их за собой;
* мы должны принять непопулярное решение, но сейчас нам необходимо действовать и у нас достаточно полномочий для выбора этого шага.

*Стиль избегания* реализуется тогда, когда мы не отстаиваем свои права, не сотрудничаем ни с кем для выработки решения проблемы или просто избегаем разрешений конфликта. Мы можем использовать этот стиль, когда затрагиваемая проблема не столь важна для нас, когда мы не хотим тратить силы на ее решение или когда мы чувствуем, что находимся в безнадежном положении. Этот стиль рекомендуется также в тех случаях, когда мы чувствуем себя неправым и предчувствуем правоту другого человека или когда этот человек обладает большей властью. Все это — серьезные основания для того, чтобы не отстаивать собственную позицию. Мы можем попытаться изменить тему, выйти из комнаты или сделать что-нибудь такое, что устранит или отсрочит конфликт. Мы не делаем попыток удовлетворить собственные интересы или интересы другого человека. Вместо этого мы уходим от проблемы, игнорируя ее, перекладывая ответственность за ее решение на другого, добиваясь отсрочки решения или используя иные приемы.

Стиль уклонения может оказаться подходящим в тех случаях, когда мы вынуждены общаться со сложным человеком и когда нет серьезных оснований продолжать контакты с ним. Этот подход может быть полезным также, если мы пытаемся принять решение, но не знаем, что предпринять, и принимать это решение сейчас же нет необходимости. Этот стиль подходит также для тех случаев, когда мы чувствуем, что для решения конкретной проблемы мы не располагаем достаточной информацией.

Несмотря на то, что некоторые могут посчитать стиль уклонения “бегством” от проблем и от ответственности, а не эффективным подходом к разрешению конфликтов, в действительности уход или отсрочка могут быть вполне подходящей и конструктивной реакцией на конфликтную ситуацию. Вполне вероятно, что, если мы постараемся игнорировать ее, не выражать к ней свое отношение, уйти от решения, сменить тему или перенести внимание на что-нибудь другое, то конфликт разрешится сам собой. Если нет, то мы сможем заняться им позже, когда будете больше готовы к этому.

Третьим стилем является *стиль приспособления*. Он означает то, что мы действуем совместно с другим человеком, не пытаясь отстаивать собственные интересы. Мы можем использовать этот подход, когда исход дела чрезвычайно важен для другого человека и не очень существен для нас. Этот стиль полезен также в тех ситуациях, в которых мы не можем одержать верх, поскольку другой человек обладает большей властью; таким образом, мы уступаем и смиряемся с тем, чего хочет оппонент. Томас и Килменн говорят, что мы действуем в таком стиле, когда жертвуем своими интересами в пользу другого человека, уступая ему и жалея его. Поскольку, используя этот подход, мы откладываете свои интересы в сторону, то лучше поступать, таким образом, тогда, когда наш вклад в данном случае не слишком велик или когда мы делаем не слишком большую ставку на положительное для нас решение проблемы. Это позволяет нам чувствовать себя комфортно по отношению к желаниям другого человека. Но вы не захотите приспосабливаться к кому-то, если вы будете чувствовать себя обиженным. Если мы считаем, что уступаем в чем-то важном для нас, и чувствуем в связи с этим неудовлетворенность, то стиль приспособления в этом случае, вероятно, неприемлем. Он может оказаться неприемлемым и в той ситуации, когда мы чувствуем, что другой человек не собирается в свою очередь поступиться чем-то или что этот человек не оценит сделанного нами. Этот стиль следует использовать тогда, когда мы чувствуем, что, немного уступая, мы теряете мало. Или же мы можем прибегнуть к такой стратегии, если в данный момент необходимо несколько смягчить ситуацию, а потом мы предполагаем, вернуться к этому вопросу и отстоять свою позицию.

Стиль приспособления может немного напоминать стиль уклонения, поскольку мы можем использовать его для получения отсрочки в решении проблемы. Однако основное отличие состоит в том, что мы действуем вместе с другим человеком; мы участвуем в ситуации и соглашаемся делать то, чего хочет другой. Когда же мы применяем стиль уклонения, мы не делаем ничего для удовлетворения интересов другого человека. Мы просто отталкиваем от себя проблему.

Уступая, соглашаясь или жертвуя своими интересами в пользу другого человека, мы можем смягчить конфликтную ситуацию и восстановить гармонию. Мы можем и в дальнейшем довольствоваться итогом, если считаем его приемлемым для себя. Или же мы можем использовать этот период затишья для того, чтобы выиграть время, так, чтобы потом можно было добиться окончательного желательного для нас решения.

Четвертым является *стиль сотрудничества*. Следуя этому стилю, мы активно участвуем в разрешении конфликта, и отстаиваете свои интересы, но стараемся при этом сотрудничать с другим человеком. Этот стиль требует более продолжительной работы по сравнению с большинством других подходов к конфликту, поскольку мы сначала “выкладываем на стол” нужды, заботы и интересы обеих сторон, а затем обсуждаете их. Однако, если у нас есть время и решение проблемы имеет достаточно важное для нас значение, то это хороший способ поиска обоюдовыгодного результата и удовлетворения интересов всех сторон.

Такой подход рекомендуется использовать в описанных ниже ситуациях:

* решение проблемы очень важно для обеих сторон и никто не хочет полностью от него устраниться;
* у нас тесные, длительные и взаимозависимые отношения с другой стороной;
* у нас есть время поработать над возникшей проблемой (это хороший подход к разрешению конфликтов на почве долгосрочных проектов);
* и мы, и другой человек осведомлены в проблеме, и желания обеих сторон известны;
* мы и наш оппонент хотим поставить на обсуждение некоторые идеи и потрудиться над выработкой решения;
* мы оба способны изложить суть своих интересов и выслушать друг друга;
* обе вовлеченные в конфликт стороны обладают равной властью или хотят игнорировать разницу в положе­нии для того, чтобы на равных искать решение проблемы.

Сотрудничество является дружеским, мудрым подходом к решению задачи определения и удовлетворения интересов обеих сторон. Однако это требует определенных усилий. Обе стороны должны выделить на это некоторое время, и они должны уметь объяснить свои желания, выразить свои нужды, выслушать друг друга и затем выработать альтерна­тивные варианты и решения проблемы. Отсутствие одного их этих элементов делает такой подход неэффективным. Сотрудничество среди прочих стилей является самым трудным, однако он позволяет выработать наиболее удовлетворяющее обе стороны решение в сложных и важных конфликтных ситуациях.

В середине сетки находится *стиль компромисса*. Мы немного уступаем в своих интересах, чтобы удовлетворить их в оставшемся, другая сторона делает то же самое. Иными словами, мы сходимся на частичном удовлетворении своего желания и частичном выполнении желания другого человека. Мы делаем это, обмениваясь уступками и торгуясь для разработки компромиссного решения.

Такие действия могут в некоторой мере напоминать сотрудничество. Однако компромисс достигается на более поверхностном уровне по сравнению с сотрудничеством; мы уступаете в чем-то, другой человек также в чем-то уступает и в результате мы можем прийти к общему решению. Мы не ищем скрытые нужды и интересы как в случае применения стиля сотрудничества. Мы рассматриваем только то, что говорим друг другу о своих желаниях.

Стиль компромисса наиболее эффективен в тех случаях, когда мы и другой человек хотим одного и того же, но знаем, что одновременно это для нас невыполнимо. Например, мы вместе хотим занять одну должность или, находясь в отпуске вдвоем, мы хотим провести его по-разному. Следовательно, мы вырабатываем некоторый компромисс, основанный на незначительных взаимных уступках. Применяя стиль компромисса, мы рассматриваем конфликтную ситуацию, как нечто данное и ищем способ повлиять на нее или изменить ее, уступая или обмениваясь уступками. Ниже перечислены типичные случаи, в которых стиль компромисса наиболее эффективен:

* обе стороны обладают одинаковой властью и имеют взаимоисключающие интересы;
* мы хотим получить решение быстро, потому что у нас нет времени или потому что это более экономичный и эффективный путь;
* нас может устроить временное решение;
* мы можем воспользоваться кратковременной выгодой;
* другие подходы к решению проблемы оказались неэффективными;
* удовлетворение вашего желания имеет для нас не слишком большое значение, и мы можем несколько изменить поставленную вначале цель;
* компромисс позволит нам сохранить взаимоотношения, и мы предпочитаем получить хоть что-то, чем все потерять.

Компромисс часто является удачным отступлением или даже последней возможностью прийти к какому-то решению. Мы можем выбрать этот подход с самого начала, если мы не обладаем достаточной властью для того, чтобы добиться желаемого, если сотрудничество не возможно, и если никто не хочет односторонних уступок.

Таким образом, конфликт – это сложное, но необходимое социальное явление. Каждый конфликт по-своему уникален, неповторим по причинам возникновения, формам взаимодействия двух или более сторон, исходу и последствиям. У всякого конфликта есть некая стандартная схема развития. Эффективное решение проблемы, приведшей к конфликтной ситуации, требует от каждого субъекта ясного представления об общей природе и специфике данного типа конфликта, осмысленного стиля поведения, выбранного с учетом стилей, используемых другими сторонами.

# Глава 2

## ЭКСПЕРЕМЕНТАЛЬНАЯ ЧАСТЬ.

## 2.1 Методический инструментарий и ход исследования.

В исследовании использовались 2 методики:

* для определения лидеров и отвергаемых участникам эксперимента задали несколько вопросов: «С кем бы вы хотели сидеть за одной партой?» «Кого из своего класса вы пригласили бы в гости? кого нет?». А для определения стиля поведения в конфликтной ситуации использовалась методика К. Томаса (адаптация Н.В.Гришиной) – «Стиль поведения в конфликтной ситуации»

В исследовании принимали участие 57 учащихся в возрасте 14-15 лет

Этапы исследования:

* подбор литературы по изучаемой теме,
* анкетирование на выявление лидеров и отвергаемых,
* анкетирование на выявление стиля поведения в конфликтных ситуациях,
* обработка данных, анализ полученных результатов.

Процедура исследования.

Участникам исследования оглашались вопросы и выдавался бланк ответов. Время процедуры не ограничивалось. Давалась инструкция. По ходу выполнения заданий разрешалось задавать вопросы экспериментатору.

**Тест К.Томаса** предназначен для изучения стиля поведения в конфликтной ситуации.

**К. Томас** выделяет следующие стили регулирования конфликтных ситуаций:

а) *соперничество* – наименее эффективный способ поведения, выражается в стремлении добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому;

б) *сотрудничество* – когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон;

в) *компромисс* – как соглашение между участниками ситуации, достигнутое путем взаимных уступок;

г) *избегание* – (уход), для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей;

д) *приспособление* – означающее принесение в жертву собственных интересов ради другого.

В опроснике по выявлению типичных форм поведения **К.Томас** описывает каждый из пяти перечисленных возможных вариантов двенадцатью суждениями о поведении индивида в конфликтной ситуации. В различных сочетаниях они сгруппированы в тридцать пар, в каждой из которых респонденту предлагается выбрать то суждение, которое является наиболее типичным для характеристики его поведения. Количество баллов, набранных индивидом по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях.

Полученные в результате исследования данные соотносятся с ключом, и подсчитывается частота проявления каждого типа поведения. Количество баллов, набранных индивидом по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденции к проявлению того или иного стиля поведения.

## 2.2 Анализ полученных результатов

В анкетировании приняло участие 57 человек, из которых было выявлено 5 предполагаемых лидера и 4 отвергаемых. Соотношение со стилями поведения в конфликтной ситуации было отображено в диаграммах.

Анализ данных показал, что большинство отвергаемых более склонны к соперничеству, а у лидеров преобладают стратегии приспособления и компромисс. Так же в ходе исследования было выявлено одинаковое сопоставление противоположных стилей, таких как соперничество и приспособления.

На социальную значимость наибольшее отрицательное влияние оказывает на выбор стратегии приспособление, а положительное, но незначительное – на избегание. Если у человека высок уровень потребности в социальных контактах, стремление к лидерству, то у него есть склонность избегать конфликтов, т.к. круг общения представляет для него ценность и поддержку. Если же, эти показатель низки, то и низка вероятность выбора им стратегии приспособления

Личность, которую коллектив по тем или иным причинам отвергает, наименьшая вероятность выбора таких стратегий, как избегание и приспособление, то есть, человек не намерен жертвовать своими интересами ради другого; у него есть стремление к кооперации и к достижению собственных целей.

Таблица№1 Лидеры

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | соперничество | приспособление | компромисс | избегание | сотрудничество |
| №1 | 1 | 4 | 10 | 5 | 10 |
| №2 | 8 | 5 | 9 | 5 | 3 |
| №3 | 4 | 5 | 7 | 6 | 7 |
| №4 | 4 | 6 | 4 | 6 | 7 |
| №5 | 3 | 7 | 8 | 4 | 8 |



Таблица№2 Отвергаемые

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | соперничество | приспособление | компромисс | избегание | сотрудничество |
| №1 | 7 | 4 | 5 | 5 | 7 |
| №2 | 7 | 6 | 6 | 2 | 7 |
| №3 | 7 | 5 | 4 | 5 | 8 |
| №4 | 9 | 3 | 5 | 6 | 7 |



### Приложение

Методика определения стилей поведения в кофликтной ситуации К. Томаса.

**Инструкция:** Вам предлагается тридцать пар утверждений, которые описывают поведение в конфликтной ситуации. Из каждой пары вам необходимо выбрать то утверждение, которое наиболее приемлемо для вас, наиболее точно характеризует ваше поведение.

**1.** А. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

Б. Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба согласны.

**2.** А. Я стараюсь найти компромиссное решение.

Б. Я пытаюсь уладить дело с учетом интересов другого и моих собственных.

**3.** А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б. Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.

**4.** А. Я стараюсь найти компромиссное решение.

Б. Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.

**5.** А. Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.

Б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

**6.** А. Я пытаюсь избежать возникновения неприятностей для себя.

Б. Я стараюсь добиться своего.

**7.** А. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.

Б. Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться другого.

**8.** А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б. Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.

**9.** А. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.

Б. Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.

**10.** А. Я твердо стремлюсь достичь своего.

Б. Я пытаюсь найти компромиссное решение.

**11.** А. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.

Б. Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.

**12.** А. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.

Б. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.

**13.** А. Я предлагаю среднюю позицию.

Б. Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.

**14.** А. Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.

Б. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.

**15.** А. Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.

Б. Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности.

**16.** А. Я стараюсь не задеть чувств другого.

Б. Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.

**17.** А. Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.

Б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

**18.** А. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

Б. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.

**19.** А. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.

Б. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.

**20.** А. Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.

Б. Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.

**21.** А. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.

Б. Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.

**22.** А. Я пытаюсь найти позицию, которая находится посредине между моей позицией и точкой зрения другого человека.

Б. Я отстаиваю свои желания.

**23**. А. Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.

Б. Иногда я представляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

**24.** А. Если позиция другого кажется ему очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям.

Б. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.

**25.** А. Я пытаюсь доказать другому логику и преимущества моих взглядов.

Б. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.

**26.** А. Я предлагаю среднюю позицию.

Б. Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.

**27.** А. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.

Б. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

**28.** А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б. Улаживая ситуацию, я обычно стараюсь найти поддержку у другого.

**29.** А. Я предлагаю среднюю позицию.

Б. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.

**30.** А. Я стараюсь не задеть чувств другого.

Б. Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы совместно с другим заинтересованным человеком могли добиться успеха.

### Список литературы

1. Козырев Г.И. Введение в конфликтологию. – М. ВЛАДОС ИМПЭ им. А.С. Грибоедова, 2001.
2. Хорни. К Невротическая личность нашего времени. Самоанализ. – М. Прогресс, 1993
3. Психология. Словарь. - М., 1990.
4. Бодалев А.А. Психология личности. – М. 1988.
5. Бородкин Ф.М., Коряк Н.М. Внимание конфликт! – Новосибирск, 1984.
6. Черкасова Т. В. Социальные конфликты в молодежной среде. (кандидатская диссертация). Уфа, 1997.
7. Преториус Р. Теория конфликта // Политические исследования.– 1991.–№5
8. Тест описания поведения К.Томаса (адаптация Н.В.Гришиной) // Психологические тесты / Под ред. А.А.Карелина: В 2т. - М., 2001. - Т.2. С.69-77.
9. <http://www.BankReferatov.ru>
10. <http://vsetesti.ru/302/>

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования

«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Курсовая работа на тему: «Сравнительная характеристика типичных стратегий поведения в конфликтных ситуациях у лидеров и отвергаемых»

Выполнила: студентка физико-математического факультета 201-ф. группы

Овечкина Анастасия

2009 г.

1. [↑](#footnote-ref-1)