

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра психологии и педагогики
Направление подготовки 37.03.01 – Психология

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав. кафедрой

_____ А.В. Лейфа
« _____ » _____ 2018 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Взаимосвязь локуса контроля и стратегии поведения в конфликте со-
трудников межмуниципального отдела Министерства внутренних дел

Исполнитель
студент группы 464об

А.Н. Ваулина

Руководитель
доцент, канд.псих.наук

Е.В. Павлова

Нормоконтроль

В.С. Клемес

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра психологии и педагогики

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой

_____ А.В. Лейфа

«01» сентября 2017 г.

З А Д А Н И Е

К выпускной квалификационной работе студента Ваулиной Александры Николаевны.

1. Тема выпускной квалификационной работы: Взаимосвязь локуса контроля и стратегии поведения в конфликте сотрудников межмуниципального отдела Министерства внутренних дел.

(утверждена приказом от _____ № _____)

2. Срок сдачи студентом законченной работы 16.06.2018 г.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе:

Анализ теоретических исследований психологических компонентов локуса контроля и стратегий поведения в конфликте, показал, что существуют различные подходы к данным понятиям. Так, локус контроля рассматривали такие ученые как: Дж. Роттер, И.М. Кондаков, Г. Келли, К. Уоллстон, Ж. Пиаже, Б. Вайнер, Дж. Фарес, К. Мертон, Д. Рисмен, Л. Уайт, Д. Кларенс, Дж. Аткинсон, К. Муздыбаев, Е. Бажин, С. Голынкина, А. Эткинд и другие.

В своей профессиональной деятельности сотрудник межмуниципального отдела Министерства внутренних дел постоянно находится в ситуации необходимости контроля, как своих действий, так и действий граждан, с которыми непосредственно работает. Поэтому формирование ответственности повышает успешность его профессиональной деятельности.

Также не менее актуальной проблемой является и конфликт, вклад в ре-

шение данной проблемы внесли такие ученые как: К. Томас, Н.В. Гришина, З. Фрейд, К. Хорни, К. Левин, Б. Хасан, Н.И. Леонов и другие авторы, раскрывающих данную тему очень подробно.

В работах А.А. Реана раскрыт вопрос о двух видах ответственности, но при всем многообразии информации по этим вопросам в литературе недостаточно раскрыта взаимосвязь этих двух категорий.

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов):

- проанализировать литературу по проблеме локуса контроля и стратегии поведения в конфликте сотрудников межмуниципального отдела Министерства внутренних дел;

- выявить локус контроля и стратегии поведения в конфликте сотрудников межмуниципального отдела Министерства внутренних дел;

- определить характер взаимосвязи локуса контроля и стратегии поведения в конфликте сотрудников межмуниципального отдела Министерства внутренних дел.

5. Перечень материалов приложения (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.): выпускная квалификационная работа содержит 51 страницу, 2 рисунка, 1 таблицу, 50 литературных источников, 3 приложения.

6. Консультанты по выпускной квалификационной работе (с указанием относящихся к ним разделов) отсутствуют.

7. Дата выдачи задания 01.09.2017 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы: Павлова Екатерина Викторовна, кандидат психологических наук, доцент.

Задание принял к исполнению 01.09.2017 г. _____

(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 51 страницу печатного текста, 2 рисунка, 1 таблицу, 50 литературных источников, 3 приложения.

ЛОКУС КОНТРОЛЯ, ИНТЕРНАЛ, ЭКСТЕРНАЛ, УРОВЕНЬ СУБЪЕКТИВНОГО КОНТРОЛЯ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, КОНФЛИКТ, СТРАТЕГИЯ ПОВЕДЕНИЯ, КОМПРОМИСС, СОТРУДНИЧЕСТВО, ИЗБЕГАНИЕ, ПРИСПОСОБЛЕНИЕ

В первой главе работы рассмотрено определение того, что такое локус контроля, основные направления его изучения, рассмотрены стратегии поведения в конфликте, сделан обзор психологических особенностей работы следователей межмуниципального отдела Министерства внутренних дел.

Во второй главе описаны результаты исследования взаимосвязи локуса контроля и стратегии поведения в конфликте сотрудников межмуниципального отдела Министерства внутренних дел.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Теоретические основы изучения взаимосвязи локуса контроля и стратегии поведения в конфликте сотрудников межмуниципального отдела Министерства внутренних дел	9
1.1 Понятие локуса контроля в психологии	9
1.2 Специфика деятельности сотрудников межмуниципального отдела Министерства внутренних дел	18
1.3 Роль локуса контроля в выборе стратегий поведения в конфликте сотрудников межмуниципального отдела Министерства внутренних дел	23
2 Исследование взаимосвязи локуса контроля и стратегии поведения в конфликте сотрудников межмуниципального отдела Министерства внутренних дел	31
2.1 Организация и методы исследования	31
2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования	37
Заключение	45
Библиографический список	47
Приложение А Методика «Уровень субъективного контроля» (Бажин Е.Ф., Голынкина Е.А., Эткинд Л.М.)	52
Приложение Б Опросник «Стиль поведения в конфликте» (Томас К.)	56
Приложение В Сводные таблицы данных	59

ВВЕДЕНИЕ

Проблема изучения личности человека, которая возникла в практической деятельности человека, является одной из актуальных. Дж. Роттер, в процессе работы над концепцией поведения человека в обществе, сделал вывод, что каждый человек воспринимает события, которые происходят в его жизни по-разному. Некоторые думают, что они несут ответственность за свою жизнь, другие верят, что их жизнь контролирует судьба. Ответственность – это основное звено в Я-концепции взрослого человека.

Развитие ответственности непрерывно связано с формированием автономности личности и обеспечением свободы принятия решения. Случаи поощрения инициативы, личной свободы в работе бывают, но это больше исключение, чем правило. В деятельности сотрудника межмуниципального отдела Министерства внутренних дел контроль своих действий и действий граждан, с которыми он работает, необходим. Поэтому развитие ответственности нужно для успеха в его профессиональной деятельности.

Дж. Роттер был первым, кто предложил понятие локуса контроля, как качество, которое характеризует склонность человека возлагать ответственность за свои действия на себя, либо на внешние силы.

В дальнейшем изучением локуса контроля занимались: К. Мертон, Д. Рисмен, Л. Уайт, Д. Кларенс, Дж. Аткинсон, К. Муздыбаев, Е. Бажин, С. Голынкина, А. Эткинд и другие.

Также не менее актуальной проблемой является и конфликт, который может возникнуть при любых жизненных ситуациях и сопутствует человеку на протяжении всей его жизни. Большинству людей конфликты доставляют неудобства, и современные ученые говорят о губительном последствии стресса, причиной которого является конфликт. В связи с этим нужно выбрать определенную стратегию поведения в конфликте, только от этого будет зависеть, станет ли конфликт затяжным и обременительным или он быстро закончится.

Свой вклад в изучение данной проблемы внесли такие ученые как: К. Томас, Н.В. Гришина, З. Фрейд, К. Хорни, К. Левин, Б. Хасан, Н.И. Леонов и дру-

гие авторы, раскрывающие данную тему очень подробно.

Концептуальную теорию конфликтности личности создал З. Фрейд. Нехватку доброжелательности между личностью и социумом как основную причину конфликтов выдвинула К. Хорни. К. Левин в результате исследования проблем групповой динамики, разработал концепцию динамической поведенческой системы, в которой конфликты возможны из-за нарушения баланса между средой и человеком. Б. Хасан рассмотрел переговоры в виде способа выхода из конфронтации. В трудах представленных учёных хорошо раскрыт их взгляд на определение конфликта, а также на стратегии взаимодействия в нём.

Вопрос о двух видах ответственности раскрывается в работах А.А. Реана, но даже при всем разнообразии информации по вопросам субъективного контроля и стратегиях поведения в конфликте связь этих двух категорий раскрыта недостаточно.

Объект исследования: локус контроля.

Предмет исследования: взаимосвязь локуса контроля и стратегии поведения в конфликте сотрудников межмуниципального отдела Министерства внутренних дел.

Цель: изучение взаимосвязи локуса контроля и стратегии поведения в конфликте сотрудников межмуниципального отдела Министерства внутренних дел.

Задачи исследования:

- проанализировать литературу по проблеме локус контроля и стратегии поведения в конфликте;
- выявить локус контроля и стратегии поведения в конфликте сотрудников межмуниципального отдела Министерства внутренних дел;
- определить характер взаимосвязи локуса контроля и стратегии поведения в конфликте сотрудников межмуниципального отдела Министерства внутренних дел.

Гипотеза исследования: при интернальном локусе контроля сотрудники межмуниципального отдела Министерства внутренних дел предпочитают стратегию поведения «компромисс».

Методы: анализ литературы, тестирование, методы обработки данных математической статистики.

База исследования: г. Благовещенск, межмуниципальный отдел Министерства внутренних дел «Благовещенский».

Выборка: 20 сотрудников следственного отдела (далее – СО), в возрасте от 25 до 37 лет.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ВЗАИМОСВЯЗИ ЛОКУС КОНТРОЛЯ И СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ МЕЖМУНИЦИПАЛЬНОГО ОТДЕЛА МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

1.1 Понятие локус контроля в психологии

Локус контроля – это качество, которое характеризует склонность человека приписывать ответственность за результаты своей деятельности внешним силам (экстернальный, внешний локус контроля) или собственным способностям и усилиям (интернальный, внутренний локус контроля) [29].

Другое определение дают И.М. Кондаков и М.Н. Нилопец: «Локус контроля – убеждение индивида в том, что поведение определяется, прежде всего, либо им самим (внутренний локус контроля), либо окружающими его людьми и обстоятельствами (внешний локус контроля)» [5]. Будучи сформированным в процессе социализации, он становится стабильным личностным качеством. Это является теоретической концепцией модели личности Дж. Роттера.

Предложил термин в 1954 г. Дж. Роттер – американский ученый, занимающийся социальной психологией и один из влиятельных теоретиков социального научения, был первым, кого заинтересовало это свойство. Он ввел понятие «локус контроля» в свою теорию социального научения для того чтобы предсказать поведение человека в различных ситуациях. При этом локус контроля – это всего лишь один из видов «генерализованных ожиданий» людей.

По словам Дж. Роттера, ожидания человека создаются из его возможности видеть причинную связь между его действиями и последующим стимулом мотивации. При обмене информацией с внешним миром индивид получает опыт, указывающий на то, что подкрепление обычно происходит в результате действий. Локус контроля образуется в результате интеграции собственного опыта (удачного и неудачного), который он получил в результате своих действий в каких-либо ситуациях.

И.М. Кондаков говорит что, в концепции Дж. Роттера сам механизм атрибуции причинности, то есть кто ответственен за события, происходящие с человеком не описывается. В результате этого обобщение остается линейным, ко-

личественным процессом, и градация описания из обобщения опыта к образованию типов локуса субъективного контроля обрывается.

То, что в обобщенном эксперименте собраны успешные случаи, это не означает, что индивид непременно приписывает ответственность только себе. И, наоборот, при обобщении неудач другие люди не всегда признаются виноватыми.

Присвоение причинности – это мотивированный процесс, который направлен на понимание личностью различной информацией и обобщение ее опыта. Психологи, которые занимаются теорией причинно-следственной атрибуции, считают, что разъяснение причин произошедших событий объективной реальности позволяет человеку сравнить информацию, которая поступает по разным параметрам. Например, Г. Келли в своей теории выделяет параметры, интерпретируя которые можно вынести суждения о причинности:

- согласованность;
- стабильность;
- исключительность [1].

Понимание информации может быть искажено из-за мотивационных предрассудков и предрасположенности в пользу собственного «Я»: причинная атрибуция в таком варианте происходит таким образом, чтобы выводы не вызвали дискомфорта у человека о себе и ничто не вредило самооценке. Явление асимметричности приписывания у людей с выраженным мотивом достижения успеха, было установлено в исследованиях и может быть примером мотивационной предубежденности [46].

Таким образом, в оригинальной версии теории локализации субъективного контроля Дж. Роттера было только два типа локуса контроля: внешний и внутренний. Позже К. Уоллстон создал трехмерную шкалу локуса контроля, в котором внешний контроль измерялся с помощью шкал:

- приписывание контроля другим людям;
- приписывание контроля судьбе.

Хотя приписывание ответственности за происходящие события такому фактору как «судьба», мало изучено, а влияние ее на поведение индивидуума

точно не определено. Такая категория как судьба имеет богатую историю философского и религиозного понимания, то есть она представляется проблемой связи между предопределением и свободной волей, и в разных философских системах она имеет различные пути решения.

Из-за разнообразия в психологии научных школ появились такие понятия как: «выученная беспомощность», «моральная ответственность», «атрибуция ответственности». Но это направления от феноменологического анализа до экспериментального, и измерения количественные, и качественные рассуждения являются трудным процессом, в котором возможны ошибки. А также имеется большое количество различий между приписыванием причин событий случаю или судьбе [48].

На становление субъективного локуса контроля влияет не только социум и правовая защита, но и обстановка в самой семье. Если родители поддерживают дисциплину, активно выражают любовь к ребенку и пытаются привить ему привычку брать на себя ответственность, то у ребенка вероятнее всего сформируется интернальный локус контроля. У детей авторитарных, строгих и непоследовательных родителей, от которых ребенок не знает чего ожидать наказания или поощрения, сформируется экстернальный локус контроля [18].

Субъектом контроля является сам индивид, социальная среда и общество в целом, но объектом контроля и ответственности могут быть не только нормы и обязанности. Когда человек составляет планы, принимает решения, он думает, сильны эти цели ему самому или останется надеяться на судьбу или случай. Значит, контроль заранее приписывается либо внешним силам, либо собственным способностям и стараниям. И часто за подобными стратегиями личности проступает ее склонность видеть источник управления своей жизнью во внешней среде либо в самом себе.

Уже во взрослой жизни приобрести интернальный локус контроля получается у тех индивидуумов, которые имеют ответственную работу, и результат работы виден сразу. Среди других факторов, влияющих на причины приписывания ответственности кому-либо, исследователи говорят о культурных и социальных отношениях, суждениях других о человеке и социальном сравнении,

проводимых самим индивидом, чтобы определить его способности и компетентность; различия в образовании и т.д. [18].

Также, есть возрастные различия в понимании причинно-следственных связей и атрибуции ответственности. Л. Колберг и Ж. Пиаже в своих исследованиях выявили, что при формировании моральных суждений ребенок должен пройти путь от этапа, когда он учитывает только объективные факторы и степень вины определяется величиной нанесенного вреда – это этап «объективной ответственности», до этапа на котором он может учитывать внутренние факторы, то есть мотивы, намерения и условия, которые побудили совершить такой поступок – это этап «субъективной ответственности».

Уровень нравственного развития и понимания причинности непосредственно определяется развитием мышления и рефлексии, а также социальным познанием ребенка [41]. Значит, установление причинно-следственных связей и отношений – это результат осознания человеком окружающего мира, а выбор того или иного источника причинности определяется другими дополнительными условиями. И на данный процесс влияют, индивидуально-личностные характеристики, которые являются субъективными представлениями индивида, а также факторы, связанные с развитием самопознания, возраста, развития мышления и рефлексии.

Помимо этого И.П. Кондаков считает, что для появления ожиданий, выходящих за рамки специфических ситуаций нужна определенная степень самоанализа, которая позволит видеть личности за различными событиями универсальное, то, что поможет объединить опыт, который у него уже есть и сформулировать представление о неразрывно-связанных причинах эффективности.

Поэтому формирование локуса контроля в качестве обобщенных ожиданий человека об эффективности их действий – это процесс организации и объединения социального опыта личности. Важными компонентами этого процесса являются характер опыта, приобретенного человеком в социальных взаимодействиях (достижение или неудача), а также возможности в понимании и объяснении причин происходящих событий.

Из этого можно сделать вывод, что такие возможности зависят от многих

факторов, включая возраст, которые определяют общий уровень самосознания человека. Следовательно, процесс развития локуса контроля – это не просто интеграция опыта, а развитие самосознания человека в целом.

Позже изучением этого явления занимались последователи и ученики Дж. Роттера, среди них был известный психолог, исследователь психологии мотивации и природы эмоций Б. Вайнер. Он создал схему, в которой задеиствовал суждения об ответственности четырех видов:

- события, которые можно объяснить за счет усилий;
- события, которые объясняются способностями;
- события, объясняемые случаем;
- события, которые можно объяснить степенью трудности задачи [3].

Кроме того, устанавливается связь между локусом контроля и психическим здоровьем человека. В исследованиях Дж. Фареса показано, как люди с внешним локусом контроля чаще имеют психические проблемы, чем люди с внутренним локусом контроля. Также выявлено, что тревога и депрессия у людей с внешним уровнем контроля проявляется чаще, а самооценка ниже, чем у людей с внутренним локусом контроля.

В русле социальной психологии проблема внешнего и внутреннего контроля тесно связана с проблемой конформизма и неконформизма. И считается, что экстерналы гораздо больше подвержены социальному воздействию, чем интерналы [28].

Также Дж. Роттера стимулировали в его работах концепции других ученых. В первую очередь это работы таких социологов как: Т. Веблен, Р. Мертон, М. Вебер и Э. Дюркгейм.

Т. Веблен считал веру в судьбу или случай плодом варварского отношения к самой жизни, и проявлением неэффективной и непроизводительной общественной системы. Подход Р. Мертона к вопросу изучения локуса контроля был больше психологическим. Сама вера личности в судьбу представлялась ему защитным механизмом, который дает ей возможность сохранить самоуважение в случае жизненных неудач.

Похожа на теорию локуса контроля типология социального характера

Д. Рисмена. Он представил два типа: «направляемые изнутри» и «направляемые другими», что тоже указывает на локус контроля [8]. Но Дж. Роттер провел четкие границы между своей теорией и доктриной Д. Рисмена.

Локус ценностей Д. Рисмена был либо заложен в самом начале, либо принадлежал другим. Поведение людей, которые «направляемых изнутри» руководствуется внутренними интернализированными ценностями и целями. А поведение тех людей, которые «направляемые другими», регулируются ценностями внешнего мира, по отношению к ним [27]. Дж. Роттер изучал локус ожидания у людей, то есть уверенность в своих силах и способностью реализовать, свои цели или за счет веры в других, или судьбу, случай.

Разница между этими двумя теориями в том, что один исходит из механизма социального контроля, а другой – индивидуального контроля. Для концепции Дж. Роттера неважно, откуда человек берет ценности и цели.

Психологическим аналогом локуса контроля является концепция Дж. Уайта. Эта теория концентрирует свое внимание на способностях человека эффективно влиять на свое социальное окружение [38].

Сам Дж. Роттер считал, что индивидуальные различия в локусе контроля закладываются еще в детском возрасте и обусловлены тем, как родители относятся к ребенку, и в общем локусом контроля самих родителей. Говоря, другими словами, можно сказать, что локус контроля передается детям через воспитание родителей. При этом локус контроля является устойчивым свойством личности. Следовательно, субъективный контроль происходит и формируется в ходе социализации самой личности и постепенно становится устойчивым свойством, которое определяет некоторые аспекты поведения личности.

Дж. Роттер предполагал, что каждая из потребностей состоит из трех основных составляющих:

- потенциал потребностей;
- ценность потребности;
- свобода деятельности [50].

Потенциал потребностей является функцией от свободы деятельности и ценностей потребностей, это дает возможность прогнозировать реальные дей-

ствия личности. Человек способен стремиться к своей цели, ее достижение будет подкрепляться, а ожидаемое подкрепление будет иметь большую ценность.

Основное понятие генерализованного ожидания в концепции социального научения – интернально-экстернальный локус контроля, основывается на двух положениях:

- существует два полярных типа локализации субъективного контроля – интернальный и экстернальный. И люди разделяются по принципу, где и как они локализируют контроль над значимыми событиями своей жизни;

- локус контроля, который есть у определенной личности, является универсальным и надситуативным. Таким образом, поведение личности в ситуации удачи или неудачи характеризует один и тот же тип субъективного контроля, и это относится ко всем событиям различных областей социальной жизни и поведения человека в социуме [35].

Существует также фрустрационная теория С. Розенцвейга. Суть этой теории в том, что в обычных жизненных ситуациях человек склонен реагировать на трудности по-разному: один постоянно обвиняет себя – это интрапунитивная реакция, а другой всегда перекладывает ответственность внешним обстоятельствам, окружающим людям – это экстрапунитивная реакция, третий находит примирительной позиции, не обвиняя ни кого – это импунитивная реакция [7].

В советской психологии давно придерживались традиции деления детерминант социального поведения на внутренние и внешние:

- интернальный локус контроля присущ людям, считающим, что они способны контролировать и управлять своей жизнью. Такие люди верят, что все события в их жизни происходят, в основном, из-за их действий: к примеру, при получении результатов анкетирования, люди с таким локусом контроля будут хвалить или обвинять только себя. Люди, которые относят себя к интернальному локусу контроля, принимают больше ответственности за свои решения, каким бы ни был итог событий. И не обращают внимания на влияние других людей или событий на свою деятельность, работать в группе им трудно, потому что они доверяют только себе и своим ощущениям.

- экстернальный локус у людей, которые считают, что их решения и судь-

ба находятся под контролем внешних факторов, на которые они не могут повлиять, или, говоря иначе, такие люди полагаются на судьбу. В случае получения результатов по какому-либо делу они будут хвалить или обвинять внешние факторы, например, само анкетирование, руководителя или другого божественного вмешательства. Такие люди видят все свое окружение, как часть своего успеха или неудачи. Во многих решениях они скорее доверятся каким-либо внешним обстоятельствам, чем самому себе и они очень хорошо умеют работать в команде.

Люди с внешним и внутренним контролем также различаются способами интерпретации социальных ситуаций, в частности, способами получения информации и механизмами их причинного объяснения. Интерналы больше осознают проблемы и ситуации, они выбирают ответственность, в отличие от экстерналов, которые избегают ситуационных и эмоционально окрашенных объяснений поведения [21].

Не существует людей, которых на сто процентов можно отнести к интерналам или экстерналам. Так как и те и другие признаки интернальности могут пересекаться с чертами экстернальности, и в результате получается смешанный тип контроля. Значит, человек в одних ситуациях может брать ответственность на себя, как интернальный тип, а в других – переносить контроль на других людей или события, как экстернальный тип. И поэтому, эта «перемешанность» интернальности и экстернальности свойственна большинству людей. Она лежит в основе такого неоднократно зафиксированного экспериментальным путем феномена, как предрасположение в сторону собственного «Я».

Суть этого явления то, что субъекты предрасположены, видеть основу своей успешности в своих собственных способностях, качествах личности, устремленных усилий, то есть они применяют внутренний локус контроля. Также они могут приписывать свои неудачи действию внешних сил и условий, обстоятельств, то есть прибегать к внешнему локусу контроля. Это можно увидеть даже при таких условиях, когда социальная стоимость неудачи очень мала.

Значит, большему количеству людей присуща в той или иной степени экстернальность и интернальность, а граница между ними будет подвижной, то

есть в одних ситуациях будет преобладать экстернальный, а в других интернальный контроль. Кроме того, благодаря множеству текущих исследований и экспериментов можно утверждать, что преобладание внешнего или внутреннего контроля определяется социальным обучением.

В рамках гуманистической психологии говорится о личной ответственности человека, который принимает критерии своего существования и самореализации. По словам Э. Фромма, индивид это не «выбор» или «позиция» между свободой и необходимостью, индивид не только «принимает» ответственность на себя, сколько он и есть ответственность [40].

Также есть несколько условий, которые способствуют ошибочному восприятию контроля. И способность управлять своей жизнью обеспечивает человеку определенную степень независимости от социальной и биологической реальности. Все люди хотят иметь контроль над ситуацией даже тогда, когда ее исход может определить случай. Иногда для этого нужно просто осознавать свою способность предсказывать появление события, хотя это не может рассматриваться как контроль над ним. Если личность ошибочно воспринимает свой субъективный контроль как высокий, то это способствует пренебрежению возможной опасностью, и формированию завышенных ожиданий относительно эффективности собственных действий.

В исследованиях, которые проводил Р. Ло, изучавших взаимосвязь отношения к здоровью и локуса контроля, было выявлено то, что экстерналы в меньшей степени понимают то, что может быть причиной возникновения заболеваний, и как следствие меньше заботятся о собственном благополучии и здоровье. Это может быть связано с тем, что экстерналы не получали поощрений от родителей в тех случаях, когда следили за здоровьем: придерживались определенной диеты, систематически чистили зубы или когда проходили осмотр врачей [4].

Таким образом, попытки изучения локуса контроля были предприняты давно, но, наиболее полной и широко применяемой является концепция Дж. Роттера. Сегодня изучением локуса контроля также занимаются учёные, в основном из сферы клинической, педагогической и психологии здоровья. Не-

смотря на то, что дихотомия «экстернальность – интернальность» интерпретируются по-разному, подчас в рамках взаимоисключающих теорий, ясно, что locus контроля личности является ее важной интегральной характеристикой, показателем взаимосвязи между отношением человека к самому себе и к окружающему миру.

1.2 Специфика деятельности сотрудников межмуниципального отдела Министерства внутренних дел

Любая профессия предъявляет к человеку определенные требования и накладывает определенный отпечаток на его личность и то, как он живет. Поэтому для того, чтобы определить, какие личностные качества, необходимы в профессиональной деятельности сотрудника межмуниципального отдела Министерства внутренних дел (далее – МО МВД), нужно проанализировать саму деятельность и выявить конкретные особенности, раскрыв структуру его работы.

Работа в МО МВД связана со многими нравственными проблемами, которые исходят из специфики целей, содержания, форм, методов и средств их деятельности. Необходимость обеспечивать правопорядок, поддерживать спокойную жизнь граждан с применением мер принуждения и ограничения прав личности, вызывает ряд противоречий, которые возникают в личном и общественном сознании.

В системе МО МВД сформировались такие основные виды работы:

- оперативно-розыскная (оперуполномоченные уголовного розыска);
- следственная (следователи и дознаватели);
- профилактическая (участковые уполномоченные полиции);
- диспетчерская (оперативные дежурные дежурных частей МО МВД);
- административно-надзорная (полицейские патрульно-постовой службы полиции, инспекторы дорожно-патрульной службы государственной инспекции по безопасности дорожного движения) [25].

Профессиональная деятельность сотрудников МО МВД характеризуется:

- правовой нормативностью профессионального поведения, решений, которые принимают сотрудники МО МВД;

- властным, обязательным характером профессиональных полномочий лиц, которые занимают должности в МО МВД;
- сложным характером правоохранительной деятельности;
- нестандартным, творческим характером выполняемой деятельности;
- нормативной самостоятельностью;
- ответственностью, которую несет каждый сотрудник МО МВД [20].

Также существует две группы особенностей деятельности сотрудников МО МВД. К первой можно отнести характеристики, которые определяют особенность общения сотрудников, коммуникативную часть их деятельности. Ко второй группе относятся те аспекты, которые связаны с действиями фактора опасности, виктимологическими аспектами службы.

Следует выделить и тот фактор, что служба в МО МВД часто имеет экстремальный характер. В условиях чрезвычайной опасности служащие подвергаются стрессовой и психической перегрузке, и каждый сотрудник должен быть готов к этому.

Вся работа служащих строго регламентируется правовыми нормами, и к ним относятся: законодательные акты, нормативные документы и т.д. Это выделяет работу сотрудников МО МВД из многих других видов человеческой деятельности, где можно определить деятельность человека общими планами или инструкциями, что дает большую возможность для свободного выбора личных представлений о наиболее эффективной организации своего труда [33].

Деятельность сотрудников МО МВД правовым регулированием подчинена порядку, который устанавливает закон. И если сотрудник не исполняет свои служебные обязанности, то это нарушение закона. Все в результате формирует у него повышенную ответственность за свои действия и решения.

Также неотъемлемым качеством сотрудника является коммуникабельность, необходимая при проведении следствия, оперативно-розыскных действий и профилактических мероприятий. Сотрудник МО МВД общается с людьми, у которых разные профессии, возраст, они занимают различное правовое положение. Это делает необходимым знание психологии человека и психологии общения [14].

Не последнюю роль имеют основы профессиональных качеств сотрудников МО МВД, которые можно выделить в группы:

- профессиональная чувствительность – наблюдательность, внимательность, ориентировка в пространстве и времени и т.д.;
- профессиональная память – быстрота и точность запоминания профессионально важных данных (фамилий, адресов, номеров телефонов и автомобилей, количества лиц и расположения предметов и т.д.);
- профессиональное мышление – широта, глубина, оперативность, ясность, доказательность, гибкость;
- профессиональная бдительность – способность к адекватной оценке степени риска и опасности, готовность к неожиданному изменению ситуации;
- морально-волевые качества: дисциплинированность, ответственность, инициативность, целеустремленность и др.;
- профессионально-психологическая устойчивость [34].

Человек, работающий в системе МВД, должен иметь психологическую устойчивость к действиям специфичных психогенных факторов. Так как порой деятельности сотрудника сопутствуют события или обстоятельства, в которых на него оказывается негативное психологическое воздействие и это может влиять на результаты, решаемых им задач.

Расследованием дел в системе МО МВД занимаются:

- участковые полиции;
- следователи;
- старшие следователи;
- дознаватели;
- следователи по особо важным делам;
- старшие следователи по особо важным делам [6].

Дела распределяются между представителями этих должностей согласно статьям уголовного кодекса. Например, участковые и дознаватели ведут дела по наиболее распространенным и несложным с точки зрения расследования бытовым преступлениям. В то время как следственные отделы занимаются более трудными уголовными делами, для расследования которых необходимо при-

влечение криминалистической техники, проведения сложных экспертиз и т.д.

Предварительное следствие, которое входит в полномочия следователей МО МВД, проводится почти по всем разделам уголовного кодекса, конкретно по делам:

- о преступлениях, связанных с хищением государственной собственности и собственности организаций (фирм);
- о преступлениях против жизни, здоровья, свободы и достоинства личности;
- о некоторых преступлениях против политических, трудовых, иных прав и свободы граждан;
- о преступлениях против личной собственности граждан;
- о хозяйственных преступлениях;
- о преступлениях в уголовно-исполнительной системе;
- о преступлениях против порядка управления;
- о преступлениях против общественной безопасности, общественного порядка и здоровья населения [25].

Следователь работает как индивидуально, так и в группе, в зависимости от вида задач, которые необходимо выполнить. К примеру, при проведении допроса, следственных действий или очной ставки следователь работает индивидуально.

А во время работы при посещении мест, где совершено преступление, он работает в составе следственно-оперативной группы в качестве лидера. Следователь корректирует работу таких специалистов как криминалист, участковый, оперуполномоченный, для того чтобы зафиксировать следы преступления и собрать информацию по делу.

Большую часть дня следователь проводит в закрытом помещении, где проводит допросы подозреваемых, потерпевших и свидетелей, а когда он выступает в роли руководителя следственно-оперативной группы, то периодически выходит на суточные дежурства и выезжает на места преступлений, когда поступает вызов из дежурной части полиции. Выполнение некоторых следственных действий таких как: следственный эксперимент, опрос свидетелей и

др. может проводиться и в помещении, и на открытом воздухе [13].

Изначально рабочий день следователя должен начинаться в 9:00 и заканчиваться в 18:00. Но, бывают случаи, для которых, требуется немедленное проведение следственных действий, таких как допрос, обыск, выемка и др., тогда это делает рабочий день следователя ненормированным, и создает повышенную нервно-психическую напряженность [31].

Психологические качества, которые присущи следователю:

- высокий уровень интеллектуального развития;
- гибкость мыслительных процессов;
- отсутствие эмоциональной деструкции;
- хорошая память;
- развитое произвольное внимание;
- познавательная активность;
- критичность к информации;
- коммуникативная компетентность, то есть умение слушать, эмпатийность, доброжелательность, свободное владение вербальными и невербальными средствами общения и высокий уровень самоконтроля;
- устойчивая адекватная самооценка;
- самостоятельность и независимость;
- высокий уровень правосознания, социальной ответственности;
- преобладание мотивов социальной значимости в сфере профессиональной деятельности;
- развитая мотивация достижения;
- выраженная мотивация самоактуализации;
- средние и высокие показатели по тестам на локус контроля (УСК) [23].

Итак, деятельность следователей МО МВД представляет собой требующий большого напряжения, терпения, добросовестности, знаний и высокой ответственности труд, основанный на строжайшем соблюдении норм закона. Важнейшая сторона профессиональной деятельности следователя МО МВД – это работа с людьми, эффективное, психологически компетентное общение, межличностное взаимодействие.

1.3 Роль локус контроля в выборе стратегий поведения в конфликте сотрудников межмуниципального отдела Министерства внутренних дел

То, что называют конфликтом в привычном понимании для людей – это негативное явление, то чему сопутствуют обиды, угрозы, недопонимание, враждебность, и то чего надо стараться избегать. Представители первых научных управления тоже видели в конфликте признак некачественной работы организации и неэффективного управления [19].

Однако в настоящее время теоретики и практики управления все чаще склоняются к мнению, что некоторые конфликты даже в самой эффективной организации при самых лучших взаимоотношениях сотрудников не только возможны, но и необходимы. Необходимо только научиться управлять конфликтом.

Есть еще много разных определений конфликта, но общее у них то, что существуют противоречия, которые могут обрести форму разногласий в отношениях между людьми. В литературе отечественных ученых наиболее раскрытое понятие конфликта между людьми дал Е.М. Бабосов: «Социальный конфликт – максимальное обострение общественных разногласий, который проявляется в столкновении интересов различных общностей – классов, наций, государств, разных общественных групп, социальных институтов и т.д., по причине существования различий в их интересах, целях, взглядах и тенденций их развития» [32].

Конфликты присущи жизни любой организации и именно наличие конфликтов говорит о том, что организация развивается, а не стоит на месте, постепенно загнивая и разваливаясь. Конфликты в СО МО МВД так же как и в любых других государственных органах имеют место быть. Больше половины решений, которые принимает руководство полиции, являются поводами для различных конфликтов [22].

Это происходит из-за необходимости соблюдения субординации и пресечением со стороны начальства попыток обмена мнениями. Что в свою очередь является следствием недостатка знаний руководства в сферах социальной психологии и методах управления конфликтами, при этом они уверены в собствен-

ной правоте. И как результат это становится причиной высокой текучести кадров, постепенного размывания профессионального ядра, а также проявления грубого и невнимательного отношения к гражданам [30].

Особенный характер работы следователя МО МВД предрасполагает к повышенной социально-психологической напряженности, что выражается во множестве конфликтов с окружающими. С конфликтными ситуациями ему приходится сталкиваться:

- в действиях по раскрытию преступлений;
- в процессе проведения предупредительной работы [25].

Управление одними людьми другими не может не вызывать психологических трудностей. И психологически-напряженные ситуации между командиром и подчиненными в СО МО МВД встречаются, но существуют различия между конфликтом между начальником и подчиненным или коллегами. Опытные руководители знают, что конфликтная ситуация в подразделении может существовать долго, а в итоге из-за незначительного происшествия может развиться серьезный конфликт. Предпосылками возникновения конфликтов может быть:

- грубость с подчиненными, отсутствие навыков общения;
- демонстрация силы, зазнайство;
- эгоизм;
- нетерпимость к возражению;
- завоевание «дешевого» авторитета;
- нечестность;
- лень;
- бесхарактерность [10].

Причинами появления конфликтов в отделах МО МВД могут быть:

- недостатки в организации деятельности (высокая степень ответственности, постоянная перегрузка, издержки в моральном и материальном стимулировании);
- несовершенство управления (излишний контроль со стороны руководства, неправильная расстановка людей согласно их обязанностям);
- межличностные отношения в рабочем коллективе (недопонимание меж-

ду молодыми и сотрудниками старшего возраста, психологическая несовместимость людей, неготовность работника к своим обязанностям);

- личностные особенности руководителя (недовольство его стилем управления, его чертами характера, уровнем профессионализма) [17].

Типы конфликтов зависят от уровня развития коллектива. У тех, коллективов МО МВД, где уровень зрелости низкий, и уровень сплоченности невысокий, там из десяти конфликтов три носят творческий характер, а семь формируются на фоне неприязненных отношений и носят негативные последствия. Здесь чаще появляются конфликты между молодыми работниками и теми, кто работает давно из-за недопонимания, старшие боятся конкуренции и поэтому не помогают младшим сотрудникам [44].

А в тех коллективах, где развитие достигло высокого уровня, шесть из десяти конфликтных ситуаций положительно направлены. В коллективах с высоким уровнем развития из десяти конфликтов шесть имеют положительную направленность. И конфликты возникают в основном из взаимных упреков в том, что поставленные задачи решаются недостаточно оригинально или профессионализм развит недостаточной степени. То есть, возможно, или что одна сторона считает себя оскорбленной, так как не приняли ее вариант решения служебной задачи, или ситуация где один сотрудник слишком резко доказывает другому, что его поведение не достаточно соответствует ответственному званию сотрудника полиции [47].

Критериями для классификации конфликтов в системе МО МВД могут являться многие факторы, такие как объект, источники конфликта, его длительность, функции, форма проявления, последствия и пр. К примеру, по социальному статусу участников конфликты бывают:

- вертикальные, где идет уменьшение объема власти сверху вниз (начальник – подчиненный);

- горизонтальные, взаимодействие происходит между сторонами, у которых равный объем власти (начальник – начальник, подчиненный – подчиненный);

- смешанные (участвуют сразу несколько сторон) [16].

Реальные причины конфликтных ситуаций в деятельности МО МВД это различия мнений, взглядов, стремлений личностей, которые появляются в процессе исполнения профессиональных обязанностей. В качестве социально-психологического явления конфликты осуществляют в СО МО МВД функции:

- конструктивные (творческие) – создают обстановку благодаря которой преодолевается отсталость, улучшается психологический климат, появляются новые пути решения задач деятельности следователя;

- деструктивные (разрушительные) – появляется недоброжелательность в межличностных отношениях, психологические проблемы, возможен распад коллектива, ослабление его единения и сплоченности, обесценивается профессиональная мотивация и другое [45].

По результатам, к которым приводит конфликт, в работе сотрудников СО МО МВД конфликты могут быть отрицательного характера и положительного. Отрицательно-направленный конфликт, является ситуацией соперничества, в котором нет общественно-полезных целей. Положительно-направленный конфликт – это конфронтация мнений в рамках одного дела, у которых общая цель, но разные методы ее достижения [43]. Например, между следователем и оперативником, которые расследуют одно дело, могут возникнуть разногласия по отдельным деталям, но их цель это раскрытие преступления.

Нельзя утверждать, какие конфликтные ситуации в СО МО МВД хорошие, а какие плохие. Так как они в любом варианте снижают продуктивность деятельности сотрудников [39]. Поэтому надо выбрать определенную стратегию поведения в конфликте и только от этого будет зависеть, станет ли конфликт затяжным и обременительным или он быстро закончится.

Такие пути устранения конфликта были предложены американцами К.У. Томасом и Р.Х. Киллменом в 1970 году XX века. Их модель показывает, что от того какие интересы у сторон конфликта и каков характер действий, которые они совершают, зависит поведения в конфликте. Основанием для классификации их модели стала также степень готовности поступиться своими интересами в разногласии, которое возникло между ними [2].

Согласно их теории, выбор стратегии поведения в конфликте зависит от

степени активности в отстаивании своих интересов, желания удовлетворить интересы других сторон конфликта и того, какие действия важнее для отдельных личностей или общественных групп, то есть индивидуальные или общие. В связи с этим К.У. Томасом и Р.Х. Киллменом выделялось пять стратегий поведения в конфликтной ситуации:

- соперничество;
- уступчивость;
- избегание;
- сотрудничество;
- компромисс [26].

Соперничество (конфронтация, конкуренция) – человек, применяющий данную стратегию, добивается того, чего хочет, используя все возможные методы, и при этом интересы другой стороны его совершенно не волнуют. Он ими пренебрегает, даже если его действия причинят другому сотруднику неудобства, то это его волновать не будет. Также он может попытаться убедить или надавить на другую сторону, для достижения желаемого, если его воле будут сопротивляться, то он не примирится пока не одержит вверх. Сотрудник, избирающий этот стиль поведения, воспримет результат конфликта или как свою победу, или проигрыш [12]. Применение конфронтации может быть вполне обоснованным в некоторых случаях, но иногда это несет разрушение отношений между коллегами, так как для этой стратегии нередко применения нечестных или жестких приемов.

Многие сотрудники придерживаются мнения, что даже если полностью уверен в правоте, лучше в конфликт не вступать, а уступить, чем начать открытую конфронтацию. Но если речь о раскрытии дела, от правильных решений в котором зависит раскрытие преступления, то эта уступчивость может стать непоправимой ошибкой [44].

Уступчивость (приспособление, сглаживание) – используют стратегию люди заинтересованные в сохранении межличностных отношений, они могут считать причину разногласий не существенной, не иметь всей информации о конфликтной ситуации или не уверены в своей правоте. Такой стиль поведения

говорит о том, что сотрудник добровольно отказывается защищать свои интересы. Как результат его ресурс эмоциональных силы не расходуется, нет напряжения, а межличностные отношения сохраняются. Возможно, что именно благодаря этой уступке сотрудника станет хорошим примером для другой стороны и течение конфликта изменит направление на более положительное. «Умный гору обойдет» – таков девиз разумного приспособления [42].

Но бывают и случаи, в которых уступчивость воспринимается другой стороной конфликта как показатель слабости, что является сигналом к тому, что сотрудника можно эксплуатировать в своих целях. Тем самым конфликт приобретает форму соперничества, а не взаимовыгодного решения. После того как сотрудник уступит, на него начинают оказывать давление, рассчитывая на то, что он окажется слаб и не сможет противостоять агрессии. Главное для личности, использующей эту стратегию не использовать ее постоянно, так как это будет мешать реализации собственных интересов [15].

Избегание (уклонение, игнорирование) – любыми способами пытаются затянуть развитие конфликта или вовсе избежать его, отказываясь признать сам факт существования проблемы. Такой стиль поведения вполне приемлем, если причина конфликта сотруднику не интересна или не касается его, а также, если в дальнейшем положение сотрудника в конфликте станет выгоднее без каких-то действий и он сможет позже решить конфликтную ситуацию в его пользу [37].

Но этот стиль поведения хорош, только если применяется обдуманно, а порой уклонение применяется только из желания скрыться от сложных обстоятельств. Так часто сотрудник в ответ на существующий конфликт, не хочет брать на себя ответственность за проблемы, не желает причин спорных вопросов или не придает значения вопросам, из-за которых возникают споры [49]. И старается всяческими путями не попадать в ситуации, где возможен конфликт.

Сотрудничество (координация) – эта стратегия используется теми сотрудниками, которые хотят, чтобы были учтены интересы всех участников конфликтной ситуации и готовы искать решение, которое всем понравится. Благодаря этой стратегии принимаются эффективные, надежные и устойчивые результаты. Но для этого сотрудники должны быть психологически более зрелы-

ми, чтобы видеть не только свои интересы, но и интересы других. На это потребуются эмоциональные и интеллектуальные усилия сторон, а также ресурсы и время. Зато отношения, между всеми участниками конфликта, применяющих такую стратегию поведения, будут сохранены и на этапах конфликта, и после него [11].

Компромисс (интеграция) – используется, сотрудниками, которые готовы в чем-то уступить друг другу для того чтобы частично удовлетворить свои интересы. Но здесь в равной степени потребуются действия и усилия всех сторон конфликта. Сохранение межличностных отношений для таких людей одна из приоритетных задач. Способность личности идти на компромисс – это умение объективно смотреть на события, которые происходят в жизни, и признак высокой культуры общения [50].

В идеале при использовании такой стратегии должны быть учтены интересы всех конфликтующих сторон. Но в действительности одна сторона идет на большие уступки, чем другая, и результатом может стать обострение конфликта в дальнейшем. Поэтому интеграция иногда служит временным решением проблемы, потому что ни одна из сторон конфликта не достигает желаемого полностью [24].

Сотрудничество или компромисс, чаще используют личности с внутренним локусом контроля, так как он сопутствует более зрелым личностям, и они склонны решать конфликт с удовлетворением интересов всех сторон. А стратегии избегания или приспособления используют люди с внешним локусом контроля, что говорит о незрелости личности, и не желании решать проблемы.

Если сотрудник признает, что существуют мнения, кроме его собственного, и имеет готовность ознакомиться с другими точками зрения, для понимания причин конфликтов. Чтобы решить их способом, который подходит всем сторонам конфликта. Такой сотрудник не добивается своей цели за счет других, а находит вариант решения конфликта устраивающий всех участников конфликта [9].

Таким образом, можно сделать вывод, что служба в СО МО МВД сопряжена с постоянными ситуациями борьбы с преступностью, в обстановке посто-

янной угрозы здоровью и жизни сотрудников, возникают стрессовые состояния, которые неизбежно приводят к конфликтам. Сотрудник, умеющий использовать все стратегии, в необходимых обстоятельствах, будет добиваться своего. И напротив, тот, кто применяет только одну стратегию, будет испытывать трудности в работе и общении, так как нет универсального способа реагирования.

2 ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ЛОКУС КОНТРОЛЯ И СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТЕ СОТРУДНИКОВ МЕЖМУНИЦИПАЛЬНОГО ОТДЕЛА МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

2.1 Организация и методы исследования

Цель исследования: изучение взаимосвязи локуса контроля и стратегии поведения в конфликте сотрудников межмуниципального отдела Министерства внутренних дел.

Задачи исследования:

- исследовать локус контроля сотрудников межмуниципального отдела Министерства внутренних дел;
- выявить стратегии поведения в конфликте сотрудников межмуниципального отдела Министерства внутренних дел;
- определить характер взаимосвязи локуса контроля и стратегии поведения в конфликте сотрудников межмуниципального отдела Министерства внутренних дел.

Гипотеза исследования: при интернальном локусе контроля сотрудники межмуниципального отдела Министерства внутренних дел предпочитают стратегию поведения в конфликте «компромисс».

Выборка исследования: 20 сотрудников следственного отдела, в возрасте 25 – 37 лет.

База исследования: г. Благовещенск, межмуниципальное отделение Министерства внутренних дел «Благовещенский».

На подготовительном этапе исследования была поставлена цель, выдвинуты задачи и гипотеза исследования, были отобраны методики направленные на изучение уровня субъективного контроля и стратегии поведения в конфликте. После выбора методик был подготовлен стимульный материал.

На основном этапе исследования был проведен сбор данных.

На заключительном этапе исследования проводилась обработка полученных данных, описание и интерпретация результатов.

В исследовании были использованы методики:

- «Уровень субъективного контроля» (Бажин Е.Ф., Голынкина Е.А., Эткинд Л.М.);

- «Стиль поведения в конфликте» (Томас К.).

Характеристика методик:

Методика «Уровень субъективного контроля» (Бажин Е.Ф., Голынкина Е.А., Эткинд Л.М.).

Разработана эта методика на основе шкалы Дж. Роттера в НИИ им. Бехтерева и опубликована Е.Ф. Бажинным с соавторами в 1984 году. Но у Дж. Роттера субъективный контроль считался одинаковым по отношению к любым жизненным ситуациям: локус контроля одинаков и в сфере достижений, и в сфере неудач. При разработке этой методики авторы исходили из того, что иногда возможны не только однонаправленные сочетания локуса контроля в различных по типу ситуациях. Это положение имеет и эмпирические подтверждения.

В методике «Уровень субъективного контроля» (далее – УСК) авторы исходили из того, что направленность локуса контроля зависит от типа ситуации, в которой оказывается личность. Это предположение имеет и практические подтверждения. В связи с этим разработчики теста предложили выделить в методике диагностики локуса контроля субшкалы, контроль в:

- ситуациях достижения;
- ситуациях неудачи;
- области производственных отношениях;
- семейных отношений;
- в области здоровья.

Всего опросник УСК имеет 44 пункта. Чтобы повысить надежность результатов опросник согласован, по следующим показателям:

- по интернальности – экстернальности – половина из вопросов опросника составлена так, что положительно ответят на них люди с внутренним локусом контроля, а другая половина составлена так, что положительный ответ на нее дадут люди с внешним локусом контроля;

- по эмоциональному знаку – опросник имеет одинаковое количество

пунктов, характеризующих эмоционально положительные и отрицательные ситуации;

- по направлению причин поведения – одинаковое количество вопросов составлено в первом и третьем лице.

В методике также имеются пункты, выявляющие интернальность – экстернальность в межличностных и семейных отношениях. Для проведения медико-психологических исследований введены вопросы, которые измеряют уровень субъективного контроля в отношении болезни и здоровья.

Показатели методики составлены так, что включают в себя обобщенный показатель индивидуального локуса контроля, неизменный к частым изменениям деятельности. Имеет два показателя среднего уровня общности, различные по эмоциональному знаку этих ситуаций, а также ряд ситуационно-специфических показателей.

Обработка результатов проводится в несколько этапов:

- «сырые» баллы, полученные по шкалам, считаются с помощью ключа:

Цифра, которая соответствует выбору испытуемого, показывает, сколько баллов он получает по каждой шкале. При этом баллы за ответы на вопросы со знаком плюс складываются со своим знаком, а на вопросы со знаком минус – с обратным знаком.

- «сырые» баллы переводятся в стены.

- полученные оценки в стенах заносятся в таблицу. Результаты также могут быть представлены в виде графика или в виде профиля.

Результаты по шкале интернальности в области производственных отношений ($I_{п}$), являются более содержательными для профессиональной диагностики. По результатам шкал можно построить многомерный профиль. Так как многие люди имеют несколько вариантов поведения, зависимо от конкретных общественных ситуаций, то особенности локуса контроля тоже могут меняться в зависимости от того, представляется ему ситуация сложной или простой, приятной или неприятной и т.д.

Описание шкал:

Шкала общей интернальности ($I_{о}$).

Высокий показатель по этой шкале говорит о высоком уровне локуса контроля над всеми значительными событиями: внутренний контроль, интернальная личность. Такие люди считают, что большинство значимых событий их жизни является результатом только их действий, и что они могут ими управлять так, они видят свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом. Обобщение различных экспериментальных данных дает возможность говорить об интерналах как о более уверенных в себе, более спокойных и надежных, они более популярны по сравнению с экстерналами. Их отличием является позитивная система отношений к миру и большая осознанность смысла и целей жизни.

Низкий показатель по данной шкале говорит о низком уровне субъективного контроля: экстернальный контроль, экстернальная личность. Они не замечают связи между своими действиями и значимыми для них событиями жизни, не думают, что могут контролировать их развитие. Полагают, что большинство событий их жизни является результатом случая или действия других людей. Обобщение различных экспериментальных данных позволяет говорить об экстерналах как о людях с повышенной тревожностью и обеспокоенностью. У таких людей выделяется конформность, меньшая терпимость к другим и повышенная агрессивность, меньшая популярность в сравнении с интерналами.

Шкала интернальности в области достижений (Ид).

Высокие показатели шкалы говорят о высоком уровне локуса контроля над положительными событиями в жизни. Такие люди считают, что они сами добились всего того хорошего, что было и есть в их жизни, и что они способны с успехом преследовать свои цели в будущем.

Низкие баллы показывают, что человек приписывает свои успехи, достижения и радости внешним обстоятельствам – удаче, судьбе или помощи других людей.

Шкала интернальности в области неудач (Ин).

Высокие показатели шкалы указывают на развитое чувство субъективного контроля в отношении негативных событий и ситуаций, что проявляется в склонности обвинять себя в различных проблемах и неудачах.

Низкие показатели говорят о том, что человек склонен относить ответственность за подобные события к другим людям или считать их результатом неудачи.

Шкала интернальности в семейных отношениях (Ис).

Высокие показатели говорят о том, что человек берет на себя ответственность за события, которые происходят в его семейной жизни.

Низкие показатели указывают на то, что человек считает не себя, а своего партнера причиной значимых событий, которые возникают в семье.

Шкала интернальности в области производственных отношений (Ип).

Высокие показатели также показывают, что человек считает свои действия важным фактором в организации своей собственной производственной деятельности, развитии отношений в команде, его успехе и т.д.

Низкие баллы указывают на то, что человек имеет склонность приписывать большое значение внешним обстоятельствам, лидерам, товарищам по работе, удачам или неудачам.

Шкала интернальности в области межличностных отношений (Им).

Высокие показатели говорят о том, что человек считает себя ответственным за построение межличностных отношений с другими.

Низкие показатели указывают на то, что человек придает большое значение в этом процессе обстоятельствам, делу или социуму.

Шкала интернальности в отношении здоровья и болезни (Из).

Высокие показатели говорят о том, что человек считает себя в значительной степени ответственным за свое здоровье: если он болен то, он обвиняет себя в этом и считает, что выздоровление во многом зависит только от его действий.

Человек с низкими показателями по этой шкале считает болезнь и здоровье результатом внешних сил и надеется, что выздоровление будет вызвано действиями других людей, особенно врачей.

Уровень субъективного контроля можно увеличить, при проведении психологической коррекции. Но надо помнить, что интерналы предпочитают неди-

рективные методы психологической коррекции; а экстерналы как личности с повышенной тревожностью, подверженные депрессиям, субъективно более удовлетворены поведенческими методами.

Изучив количественно и качественно показатели УСК по всем шкалам, надо сравнить результаты, которые были получены, то есть «профиль» с нормой.

Отклонение вправо (меньше 5,5 стенов) свидетельствует об интернальном типе контроля в соответствующих ситуациях.

Отклонение влево от нормы (больше 5,5 стенов) свидетельствует об экстернальном типе УСК.

Методика «Стиль поведения в конфликте» (Томас К.).

Методика адаптирована к российским условиям Н.В. Гришиной. Она направлена на определение стиля поведения, изучение личностной предрасположенности к конфликтному поведению. С целью разрешения возникающих конфликтов, управления конфликтной ситуацией, необходимо определить, какие формы поведения характерны для индивидуумов, какие из них являются наиболее продуктивными, какие деструктивными, каким образом можно стимулировать продуктивное поведение.

В основе типологии К. Томаса два стиля поведения: кооперация, связанная со вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в конфликт, и напористость, для которой характерен акцент на защите интересов.

Соответственно этим двум основным измерениям К. Томас выделяет следующие способы регулирования конфликтов:

- соревнование (конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому;
- приспособление, означающее в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради другого;
- компромисс;
- избегание, для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей;
- сотрудничество, когда участники ситуации приходят к альтернативе,

полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

К. Томас считает, что при избегании конфликта ни одна из сторон не достигает успеха. В случаях конкуренции, приспособления и компромисса или один из участников оказывается в выигрыше, а другой проигрывает, или оба проигрывают, так как идут на компромиссные уступки.

В своей методике К. Томас описывает каждую из стратегий поведения в конфликте 12 суждениями о поведении индивида в конфликтной ситуации. Он состоит из 60 суждений, сгруппированных в 30 пар. Чтобы определить к какому типу склоняется испытуемый, ему предлагается, внимательно прочитав каждое из двойных высказываний, выбрать то из них, которое является наиболее типичным для характеристики его поведения.

За каждый ответ, совпадающий с ключом, соответствующему типу поведения в конфликтной ситуации начисляется один балл. Доминирующим считается тип (типы) набравшие максимальное количество баллов.

Для выявления взаимосвязи между локусом контроля и стратегией поведения в конфликте сотрудников СО МО МВД использовался метод ранговой корреляции Ч.Э. Спирмена. Метод ранговой корреляции Ч.Э. Спирмена позволяет определить тесноту (силу) и направление корреляционной связи между двумя признаками или двумя профилями (иерархиями признаков). Формула расчета коэффициента корреляции Ч.Э. Спирмена:

$$r_s = 1 - 6 \frac{\sum di^2}{n^3 - n} \quad (1)$$

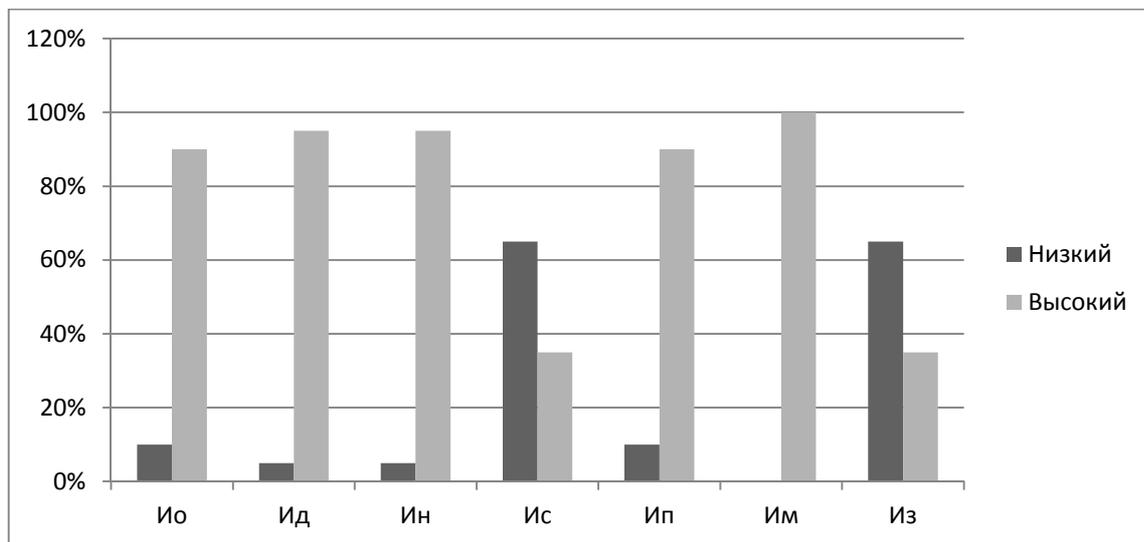
где d – разность между рангами по двум переменным для каждого испытуемого;

n – количество ранжируемых значений, в данном случае это количество испытуемых.

2.2 Анализ и интерпретация результатов

В ходе исследования была проведена методика «Уровень субъективного контроля» (Бажин Е.Ф., Голынкина Е.А., Эткинд Л.М.).

Данная методика направлена на выявление уровня субъективного контроля. Результаты методики представлены на рисунке 1.



Примечания

- 1 Ио – шкала общей интернальности
- 2 Ид – шкала интернальности в области достижений
- 3 Ин – шкала интернальности в области неудач
- 4 Ис – шкала интернальности в семейных отношениях
- 5 Ип – шкала интернальности в области производственных отношений
- 6 Им – шкала интернальности в области межличностных отношений
- 7 Из – интернальности в отношении здоровья и болезни

Рисунок 1 – Процентное распределение сотрудников СО МО МВД в зависимости от уровня субъективного контроля

По данному графику можно увидеть, что сотрудники СО МО МВД обладают в большинстве ситуаций интернальным локусом контроля разной степени выраженности, и только в семейных отношениях и отношении здоровья экстернальным.

Высокий показатель по шкале общей интернальности 90 % сотрудников СО МО МВД говорит о высоком уровне локуса контроля над всеми значительными событиями. Такие люди считают, что большинство значимых событий их жизни является результатом только их действий, и что они могут ими управлять так, они видят свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь, в общем. Их отличием является позитивная система отношений к миру и большая осознанность смысла и целей жизни.

У 10 % опрошенных низкий уровень субъективного контроля. Такие сотрудники не замечают связи между своими действиями и значимыми для них событиями жизни, не думают, что могут контролировать их развитие. Полагают, что большинство событий их жизни является результатом случая или дей-

ствия других людей. У таких людей выделяется конформность, меньшая терпимость к другим и повышенная агрессивность, меньшая популярность в сравнении с интерналами.

Высокими показателями по шкале интернальности в области достижений обладают 95 % сотрудников, что соответствует высокому уровню локуса контроля над положительными событиями в жизни. Они считают, что они сами добились всего того хорошего, что было и есть в их жизни, и что они способны с успехом преследовать свои цели в будущем.

У 5 % опрошенных сотрудников низкий уровень субъективного контроля. Они приписывают свои успехи, достижения и радости внешним обстоятельствам – удаче, судьбе или помощь других людей.

Высокие показатели по этой шкале интернальности в области неудач имеют 95 % опрошенных. Это может говорить о развитом чувстве субъективного контроля в отношении негативных событий и ситуаций, что проявляется в склонности обвинять себя в различных проблемах и неудачах.

У 5 % сотрудников СО МО МВД низкие показатели субъективного контроля. Такие сотрудники склонны относить ответственность за подобные события к другим людям или считать их результатом неудачи.

По шкале интернальности семейных отношений низкие показатели означают, что 65 % сотрудников считают не себя, а своих партнеров причиной значимых ситуаций, возникающих в их семье. И только 35 % опрошенных сотрудников готовы нести ответственность за события, происходящие в их семье.

Высокие показатели шкалы интернальности в области производственных отношений у 90 % сотрудников, свидетельствуют о том, что они считают свои действия важным фактором в организации своей собственной производственной деятельности, развитии отношений в команде, его успехе и т.д.

Низким уровнем субъективного контроля обладают 10 % опрошенных. Такие сотрудники склонны придавать большое значение внешним обстоятельствам, они считают, что уровень их работы зависит от указаний начальства, того как товарищи по работе выполняют работу, удачных или неудачных стечений обстоятельств.

Высокие показатели по шкале межличностных отношений у 100 % опрошенных сотрудников. Это говорит о том, что они считают именно себя ответственными за построение отношений с окружающими.

По шкале интернальности в отношении здоровья и болезни низкие показатели 65 % сотрудников. Если такие сотрудники болеют, то считают болезнь и здоровье результатом внешних сил и надеется, что выздоровление будет вызвано действиями других людей, особенно врачей.

Только 35 % опрошенных считают себя во многом ответственными за свое здоровье. Если они больны то, он обвиняют себя в этом и считают, что выздоровление во многом зависит только от их действий.

Таким образом, по результатам проведенной методики можно сделать вывод, что в большинстве жизненных ситуаций сотрудники СО МО МВД берут ответственность за происходящие события на себя, и считают, что достижение жизненных целей полностью в их руках. Они уверены в себе, спокойны и благонадежны. Их отличает позитивное отношение к себе и окружающему миру.

Результаты методики «Стиль поведения в конфликте» (Томас К.) представлены на рисунке 2.

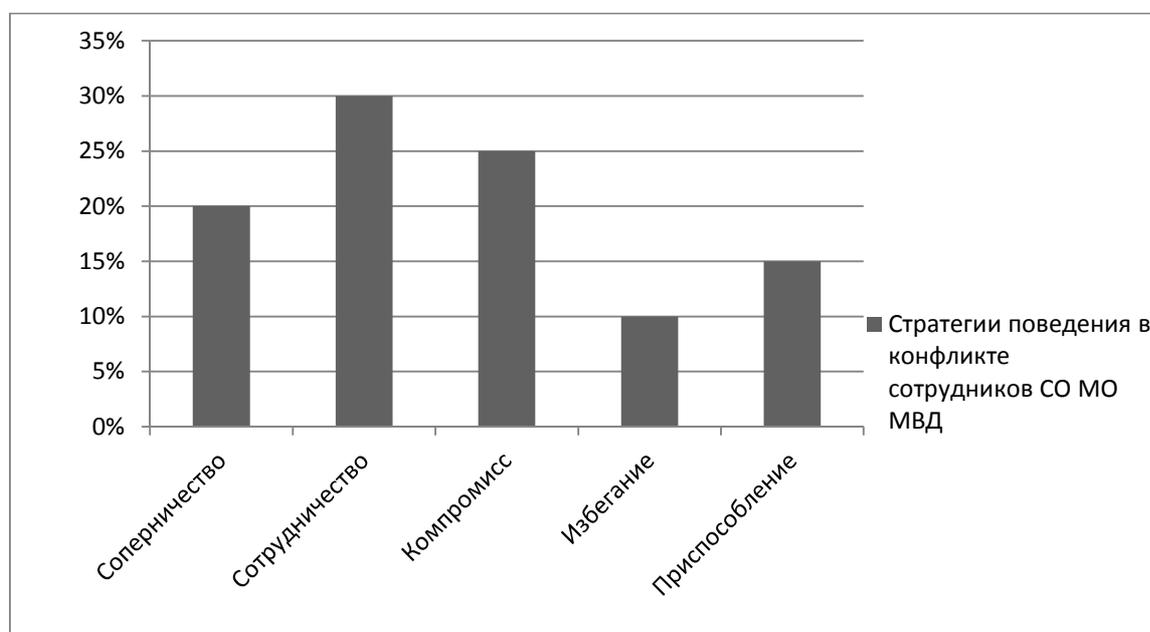


Рисунок 2 – Процентное распределение сотрудников СО МО МВД в зависимости от преобладающей стратегии поведения

По полученным данным видно, что наибольшее число (30 %) сотрудников

предпочитают сотрудничество, то есть хотят, чтобы были учтены интересы всех участников конфликтной ситуации и готовы искать решение, которое всех устроит. Благодаря этой стратегии принимаются эффективные, надежные и устойчивые результаты. Но для этого сотрудники должны быть психологически более зрелыми, чтобы видеть не только свои интересы, но и интересы других. На это потребуются эмоциональные и интеллектуальные усилия сторон, а также ресурсы и время. Зато отношения, между всеми участниками конфликта, применяющих такую стратегию поведения, будут сохранены и на этапах решения конфликта, и после него. Сотрудничество из всех стилей считается наиболее сложным, однако, он дает возможность сформировать наиболее удовлетворяющее решения для обеих сторон.

Компромисс выбирают 25 % опрошенных сотрудников, что говорит об их готовности в чем-то уступить друг другу. Но здесь в равной степени потребуются действия и усилия всех сторон конфликта. А участники конфликтующих сторон готовы идти на обоюдные уступки для достижения хотя бы частичного удовлетворения собственных интересов. Сохранение межличностных отношений для таких людей одна из приоритетных задач. Способность личности идти на компромисс – это умение объективно смотреть на события, которые происходят в жизни, и признак высокой культуры общения.

Соперничество как наименее эффективный способ разрешения конфликта используют 20 % сотрудников, они применяют данную стратегию, чтобы добивается своих интересов, используя все возможные методы, и при этом интересы другой стороны их совершенно не волнуют. Они ими пренебрегают, даже если их действия причинят другому сотруднику неудобства, то это их волновать не будет. Также они могут попытаться убедить или надавить на другую сторону, для достижения желаемого, если его воле будут сопротивляться, то он не примирится пока не одержит вверх. Сотрудник, избирающий этот стиль поведения, воспримет результат конфликта или как свою победу, или проигрыш.

Приспособление выбирают 15 % опрошенных сотрудников, такие люди заинтересованы в сохранении межличностных отношений, они могут считать причину разногласий не существенной, не иметь всей информации о конфликт-

ной ситуации или не уверены в своей правоте. Такой стиль поведения говорит о том, что сотрудник добровольно отказывается защищать свои интересы. Как результат его ресурс эмоциональных силы не расходуется, нет напряжения, а межличностные отношения сохраняются. Возможно, что именно благодаря этой уступке сотрудника станет хорошим примером для другой стороны и течение конфликта изменит направление на более положительное.

Избегание как способ разрешения конфликта характерно для 10 % сотрудников, они любыми способами пытаются затянуть развитие конфликта или вовсе избежать его, отказываясь признать сам факт существования проблемы. Такой стиль поведения вполне приемлем, если причина конфликта сотруднику не интересна или не касается его, а также, если в дальнейшем положение сотрудника в конфликте станет выгоднее без каких-то действий и он сможет позже решить конфликтную ситуацию в его пользу.

Таким образом, из полученных результатов данной методики можно сделать, что для большинства сотрудников характерна стратегия поведения в конфликте «сотрудничество», это означает, что они являются более зрелыми личностями, способными учитывать интересы не только свои, но и других людей. Наименьшее число сотрудников стараются избегать конфликтных ситуаций, но это поможет затянуть конфликт, а не решить его таким способом.

Для выявления взаимосвязи между локусом контроля и стратегией поведения в конфликте сотрудников СО МО МВД использовался коэффициент ранговой корреляции Ч.Э. Спирмена. Каждому из признаков сопоставлялся их порядковый номер (ранг) по возрастанию или убыванию. После чего определялась разность рангов каждой пары сопоставляемых значений (d). Каждая разность рангов возводилась в квадрат, и суммировались полученные результаты.

Коэффициент корреляции рангов вычислялся по формуле (1). Если абсолютная величина r_s достигает критического значения или превышает его, корреляция достоверна.

По таблице «Критические значения коэффициента корреляции рангов Ч.Э. Спирмена для уровня статистической значимости $p \leq 0,05$ и $p \leq 0,01$ » определялись критические значения для $n=20$, так как выборка состояла из 20

сотрудников СО МО МВД.

Таблица 1 – Показатели коэффициента ранговой корреляции Ч.Э. Спирмена

		Стратегии поведения в конфликте				
		Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
Уровни субъективного контроля	Ио	-0.065	0.103	-0.008	-0.088	0.22
	Ид	0.183	0.341	-0.498	-0.147	0.136
	Ин	-0.114	-0.103	-0.081	0.236	0.265
	Ис	0.044	0.16	0.088	-0.226	0.015
	Ип	0.213	0.123	-0.218	-0.214	0.215
	Им	0.097	-0.276	0.094	-0.047	0.276
	Из	0.061	0.124	0.061	-0.154	0.088

Полученная величина рангового коэффициента корреляции Ч.Э. Спирмена попала в зону значимости. Значит, гипотеза H_0 о сходстве отклоняется и принимается альтернативная (H_1) о наличии различий, которая говорит о том, что связь локуса контроля и стратегии поведения в конфликте отлична от нуля.

Исходя из полученных данных, можно утверждать, что интернальность в области достижения успеха и стратегия поведения в конфликте «компромисс» связаны отрицательной корреляционной зависимостью – иначе говоря, чем выше показатель интернальности в области достижений, тем ниже проявление компромисса в конфликтной ситуации. Следовательно, сотрудники, обладающие интернальным локусом контроля в области достижения успеха, предпочитают не использовать компромисс как стратегию для разрешения конфликта.

Таким образом, на основе полученных результатов, можно увидеть то, что чем выше показатель интернальности в области достижений у сотрудников СО МО МВД, тем ниже проявление компромисса в конфликтной ситуации. И наоборот чем ниже показатель интернальности в области достижений у сотрудников, тем выше проявление стратегии поведения в конфликте «компромисс». В целом сотрудники обладают высоким уровнем субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями.

Сотрудники знают, что большинство важных событий в их жизни есть результат их собственных действий, что они могут ими управлять, и, таким образом, они чувствуют свою собственную ответственность за эти события и за то,

как складывается их жизнь в целом. И только в семейных отношениях и отношении своего здоровья сотрудники СО МО МВД придерживаются другой позиции, считают не себя, а своих партнеров причиной значимых ситуаций, происходящих в их семье. Болезнь и здоровье считают результатом случая и надеются на то, что выздоровление придет в результате действий других людей. Конфликты большинство предпочитают решать с помощью сотрудничества, принимая во внимания интересы всех конфликтующих сторон.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучение локуса контроля началось еще в 1954 году Дж. Роттером, но и сейчас остается перспективным направлением психологии личности. Хотя дихотомия «экстернальность – интернальность» объясняют различные теории, которые иногда исключают друг друга, можно говорить о том, что локус контроля личности, ее цельная характеристика и показатель связи между отношением индивидуума к себе и окружающему миру.

Сотрудникам СО МО МВД контроль своих действий и действий граждан, с которыми он работает, необходим постоянно. Им нередко приходится иметь дело с конфликтными ситуациями с коллегами, начальством, задержанными, родственниками потерпевших и т.д. Все это не может не иметь психологических трудностей.

Конфликт может быть различных видов, но основная причина этой ситуации – противоречия между мировоззрениями сотрудников. Люди, которые работают в СО МО МВД, имеют разные взгляды. Следовательно, они по-разному воспринимают ситуацию, в которой они оказываются. Разница во взглядах часто способствует появлению противоречий. Такие противоречия часто перерастают в конфликты. Конфликтная ситуация может носить затяжной характер, существуя в неразрешенном виде, и из-за какой-либо мелочи может развиваться серьезный конфликт. И умение выйти из конфликтной ситуации без потерь, является важным навыком.

И хотя нет стратегии поведения, которая может использоваться всегда, но может являться эффективной в какой-то конкретной ситуации. Но сотрудник, умеющий использовать все стратегии, в необходимых обстоятельствах, будет добиваться своего. И напротив, тот, кто применяет только одну стратегию, будет испытывать трудности в работе и общении, так как нет универсального способа реагирования. Изучением конфликтов занимались многие ученые, такие как К. Томас, он вывел стратегии поведения в конфликте, К. Хорни, выявила причины конфликтов и др.

Как показало исследование, сотрудники СО МО МВД обладают в основ-

ном интернальным локусом контроля, что говорит об их высоком уровне ответственности за себя и происходящие в их жизни события, и только лишь в вопросах семьи и здоровья сотрудники полагаются на других.

Для решения конфликтных ситуаций большинство сотрудников используют стратегию поведения в конфликте – сотрудничество. Данная стратегия показывает то, что конфликтующие стороны видят ценность отношений с другом и пытаются, объединившись решить, возникшие разногласия. Меньше всего используется такая стратегия как уход, которая лишь откладывает решение спорных вопросов, что может привести к еще большим конфликтам в будущем.

Итак, работа следователей МО МВД представляет собой требующий большого напряжения, терпения, добросовестности, знаний и высокой ответственности труд, основанный на строжайшем соблюдении норм закона. Важнейшая сторона профессиональной деятельности следователя МО МВД – это работа с людьми, эффективное, психологически компетентное общение, межличностное взаимодействие.

В результате статистического исследования взаимосвязи между интернальным локусом контроля в области достижения успеха и стратегией поведения в конфликте «компромисс» было выявлено, что они связаны отрицательной корреляционной зависимостью – говоря другими словами, чем выше показатель интернальности в области достижений, тем ниже проявление стратегии компромисса в конфликте. Таким образом, гипотеза о том, что при интернальном локусе контроля сотрудники СО МО МВД предпочитают стратегию поведения в конфликте «компромисс» не подтвердилась.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Александрова, Е.В. Социально-трудовые конфликты: пути разрешения / Е.В.Александрова. – М.: Луч, 2006. – 97 с.
- 2 Аленьевский, И.А. Конфликт как проблема свободы воли / И.А. Аленьевский // Конфликтология. – 2017. – № 2. – С. 237-248.
- 3 Бакетин, П.Т. Понятие мотивации в трудах отечественных и зарубежных психологов / П.Т. Бакетин. – М.: Лаборатория книги, 2012. – 144 с.
- 4 Батоцыренов, В.Б. Локус контроля в контексте адаптации личности к управленческой деятельности / В.Б. Батоцыренов, К.Г. Эрдынеева // Вестник Московского государственного областного университета. – 2007. – № 3. – С. 285-290.
- 5 Безрукова, В.С. Энциклопедический словарь психолога [Электронный ресурс] / В.С. Безрукова; – Екатеринбург, 2007. – 141 с. – Режим доступа: <http://refdb.ru/look/2054801.html>. – 16.04.2018.
- 6 Бовина, Б.Г. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел / под ред. Б.Г. Бовина, Н.И. Мягих, А.Д. Сафронова. – М., 2007. – 243 с.
- 7 Богатырев, А.А. Приобретенная беспомощность как социальный факт / А.А. Богатырев, С.А. Шамсутдинов // Международный студенческий научный вестник. – 2015. – № 4-4. – С. 23-29.
- 8 Бодалев, А.А. Общая психодиагностика / под ред. А.А. Бодалева, В.В. Столина. – М., 2003. – 304 с.
- 9 Васильев, В.Л. Юридическая психология / В.Л. Васильев. – СПб., 2000. – 391 с.
- 10 Герасимова, Н.П. Государственно-правовое регулирование в правоохранительной деятельности / Н.П. Герасимова // Правопорядок: история, теория, практика. – 2017. – № 2 (13). – С. 41-44.
- 11 Григорьева, Л.А. Поведение в конфликтных ситуациях / Л.А. Григорьева // Международный студенческий научный вестник. – 2016. – № 5-1. – С. 14-19.

- 12 Гришина, Н.В. Психология конфликта / Н.В. Гришина. – М.: Питер, 2008. – 172 с.
- 13 Грызунова, В.Д. Урегулирование конфликтов в трудовом коллективе / В.Д. Грызунова // Современные научные исследования и инновации. – 2013. – № 1. – С. 54-60.
- 14 Дейнекина, А.К. Профессионализации особенности локуса контроля сотрудников МВД на разных этапах / А.К. Дейнекина // Общество: политика, экономика и право. – 2011. – № 3. – С. 157-159.
- 15 Зеленков, М. Ю. Конфликтология / М.Ю. Зеленков. – М.: Дашков и Ко, 2012. – 324 с.
- 16 Иванова, А.А. Структура конфликта / А.А. Иванова // Студенческая наука XXI века. – 2015. – № 2 (5). – С. 177-178.
- 17 Карташов, Я.П. Конфликты в организации / Я.П. Карташов. – М.: Лаборатория книги, 2010. – 142 с.
- 18 Кильмашкина, Т. Н. Конфликтология: социальные конфликты / Т.Н. Кильмашкина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 278 с.
- 19 Коваленко, В.И. Конфликтология / В.И. Коваленко [и др.]. – Белгород: ООНИ и РИД Белгородского юридического института МВД России, 2009. – 138 с.
- 20 Козлов, А.С. Конфликтология социальных групп и организаций / А.С. Козлов, Е.В. Левина, П.А. Эстрова. – М.: Ленанд, 2015. – 272 с.
- 21 Кольцова, В.А. История психологии. Проблемы методологии / В.А. Кольцова. – М.: Институт психологии РАН, 2008. – 511 с.
- 22 Копылова, Г. К. Психология в деятельности органов внутренних дел: курс лекций для курсантов и слушателей вузов МВД России / Г. К. Копылова. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2010. – 236 с.
- 23 Крюкова, Т. В. Основы теории принятия решений в конфликте: учебное пособие / Т.В. Крюкова. – М.: Фонд развития конфликтологии, 2016. – 148 с.
- 24 Ляхова, Е.А. Управление конфликтами в организации / Е.А. Ляхова // Современные наукоемкие технологии. – 2007. – № 9. – С. 37-39.

- 25 Майоров, В.И. Роль полиции в обеспечении правопорядка / В.И. Майоров // Правопорядок: история, теория, практика. – 2015. – № 1 (40). – С. 95-98.
- 26 Маркелова, Т.А. Проблемы управления корпоративных конфликтов / Т.А. Маркелова // Международный студенческий научный вестник. – 2015. – № 4-4. – С. 56-63.
- 27 Мельник, С.Н. Психология личности [Электронный ресурс] / С.Н. Мельник – Владивосток: ТИДОТ ДВГУ, 2007. – Режим доступа: <http://txtb.ru/135/index.html>. – 27.04.2018.
- 28 Мехтиханова, Н.Н. История отечественной психологии конца XIX – начала XX веков / Н.Н. Мехтиханова. – М.: Издательство «Флинта», 2010. – 192 с.
- 29 Мещеряков, Б. Большой психологический словарь / Б. Мещеряков, В. Зинченко. – СПб.: Прайм – ЕВРОЗНАК, 2008. – 672 с.
- 30 Новичкова, Е.Е. Организация деятельности сотрудников органов внутренних дел / Е.Е. Новичкова // Правопорядок: история, теория и практика. – 2017. – № 1 (12). – С. 16-20.
- 31 Оболонский, Ю. В. Психологическая реальность конфликта / Ю.В. Оболонский, В.Г. Зазыкин. – М.: Психотерапия, 2013. – 384 с.
- 32 Петровский, А.В. Психологический словарь / А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский. – М., 2008. – 330 с.
- 33 Поленова, Т. П. Управление скандалом. Популярная конфликтология в семье и на работе / Т.П. Поленова. – Москва: Наука, 2008. – 224 с.
- 34 Пряхина, М. В. Психология в деятельности органов внутренних дел: учеб. пособие / сост. М. В. Пряхина, В. Н. Устюжанин. – СПб.: Санкт-Петербургский университет МВД России, 2011. – 126 с.
- 35 Пчегатлук, А.А. Локус контроля в современной психологии / А.А. Пчегатлук // Международный студенческий научный вестник. – 2015. – № 5-2. – С. 7-16.
- 36 Регнет, Э. Конфликты в организациях. Формы, функции и способы преодоления / Э. Регнет [и др.]. – Харьков: Институт прикладной психологии «Гуманитарный Центр», 2007. – 396 с.

- 37 Рубин, Дж. Социальный конфликт: эскалация, тупик, разрешение / Дж. Рубин. – СПб.: Прайм Еврознак, 2011. – 112 с.
- 38 Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2013. – 704 с.
- 39 Селезнев, В.В. Методы разрешения конфликтов на предприятии / В.В. Селезнев. – М.: Лаборатория книги, 2010. – 133 с.
- 40 Семенова, Е.П. Место locus контроля в системе управления / Е.П. Семенова // Социальные науки. – 2014. – № 3-1 (3). – С. 85-89.
- 41 Сорокина, Е.Г. Конфликтология в социальной работе / Е. Г. Сорокина. – М.: Академия, 2010. – 208 с.
- 42 Степанов, Е.И. Современная конфликтология: Общие подходы к моделированию, мониторингу и менеджменту социальных конфликтов / Е.И. Степанов. – М.: ЛКИ, 2012. – 178 с.
- 43 Сухарева, М.А. Конфликты в организации: понятие, типы, последствия / М.А. Сухарева // Конфликтология. – 2009. – № 3. – С. 102-106.
- 44 Ткачева, Е.К. Особенности конфликтов в организации / Е.К. Ткачева // Международный студенческий научный вестник. – 2015. – № 5-2. – С. 37-48.
- 45 Трофимов, Г.Д. Роль конфликтологии в улучшении производительности труда / Г.Д. Трофимов. – М.: Лаборатория книги, 2010. – 127 с.
- 46 Уткин, Э. А. Конфликтология. Теория и практика / Э.А. Уткин. – М.: Ассоциация авторов и писателей «ГАНДЕМ», ЭКСМОС, 2016. – 272 с.
- 47 Федорова, О.А. Психологический феномен конфликта / О.А. Федорова, А.Б. Михалева // Международный студенческий научный вестник. – 2016. – № 5-1. – С. 4-16.
- 48 Фишер, Р. Путь к согласию или переговоры без поражения [Электронный ресурс] / Р. Фишер, У. Юри. – Режим доступа: <http://www.psyinst.ru/library>. – 07.04.2018.
- 49 Хлыстова, Н.М. Конфликтология, как наука. Пути урегулирования конфликтов / Н.М, Хлыстова, К.А. Хлыстова // Социальные науки. – 2017. – № 15. – С. 403-404.
- 50 Шапарь, В.Б. Практическая психология. Инструментарий /

В.Б. Шапарь. – Ростов н/Д.: Феникс, 2011. – 768 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Методика «Уровень субъективного контроля»

(Бажин Е.Ф., Голынкина Е.А., Эткинд Л.М.)

Инструкция: Внимательно прочитайте каждое из утверждений, приведенных ниже и отметьте на бланке ответов: -3 – не согласен полностью; -2 – не согласен частично; -1 – скорее не согласен, чем согласен; +1 – скорее согласен, чем не согласен; +2 – согласен частично; +3 – согласен полностью.

1) Продвижение по службе больше зависит от удачного стечения обстоятельств, чем от личных способностей и усилий

2) Большинство разводов происходит из-за того, что люди не захотели приспособиться друг к другу

3) Болезнь – дело случая; если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь

4) Люди оказываются одинокими из-за того, что сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим

5) Осуществление моих желаний часто зависит от везения

6) Бесплезно прилагать усилия для того, чтобы завоевать симпатию других людей

7) Внешние обстоятельства, родители и благосостояние влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов

8) Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной

9) Как правило, руководство оказывается более эффективным, когда полностью контролирует действия подчиненных, а не полагается на их самостоятельность

10) Мои отметки в школе больше зависели от случайных обстоятельств (например, от настроения учителя), чем от моих собственных усилий

11) Когда я строю планы, то, в общем, верю, что смогу осуществить их

12) То, что многим людям кажется удачей или везением, на самом деле является результатом долгих целенаправленных усилий

13) Думаю, что правильный образ жизни может больше помочь здоровью,

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А
Методика «Уровень субъективного контроля»
(Бажин Е.Ф., Голынкина Е.А., Эткинд Л.М.)

чем врачи и лекарства

14) Если люди не подходят друг другу, то, как бы они ни старались, наладить семейную жизнь они все равно не смогут

15) То хорошее, что я делаю, обычно бывает по достоинству оценено другими

16) Дети вырастают такими, какими их воспитывают родители

17) Думаю, что случай или судьба не играют важной роли в моей жизни

18) Я стараюсь не планировать далеко вперед, потому что многое зависит от того, как сложатся обстоятельства

19) Мои отметки в школе больше всего зависели от моих усилий и степени подготовленности

20) В семейных конфликтах я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной

21) Жизнь людей зависит от стечения обстоятельств

22) Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно определять, что и как делать

23) Думаю, что мой образ жизни ни в коей мере не является причиной моих болезней

24) Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своем деле

25) В конце концов, за плохое управление организацией ответственны сами люди, которые в ней работают

26) Я часто чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся отношениях в семье.

27) Если очень захочу, я смогу расположить к себе любого

28) На подрастающее поколение влияет так много разных обстоятельств, что усилия родителей по их воспитанию часто оказываются бесполезными

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А
Методика «Уровень субъективного контроля»
(Бажин Е.Ф., Голынкина Е.А., Эткин Л.М.)

- 27) Если очень захочу, я смогу расположить к себе любого
- 28) На подрастающее поколение влияет так много разных обстоятельств, что усилия родителей по их воспитанию часто оказываются бесполезными
- 29) То, что со мной случается, — дело моих рук
- 30) Трудно бывает понять, почему руководители поступают так, а не иначе
- 31) Человек, который не смог добиться успеха в своей работе, скорее всего, не проявил достаточно усилий
- 32) Чаще всего я могу добиться от членов моей семьи того, чего я хочу
- 33) В неприятностях и неудачах, происходивших в моей жизни, чаще были виноваты другие люди, чем я сам
- 34) Ребенка всегда можно уберечь от простуды, если за ним следить и правильно его одевать
- 35) В сложных обстоятельствах я предпочитаю подождать, пока проблемы разрешатся сами собой
- 36) Успех является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения
- 37) Я чувствую, что от меня больше, чем от кого бы то ни было, зависит счастье моей семьи
- 38) Мне всегда было трудно понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь
- 39) Я всегда предпочитаю принять решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других людей или на судьбу
- 40) К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными, несмотря на все его старания
- 41) В семейной жизни бывают ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А
Методика «Уровень субъективного контроля»
(Бажин Е.Ф., Голынкина Е.А., Эткинд Л.М.)

42) Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только самих себя

43) Многие мои успехи были возможны только благодаря помощи других людей

44) Большинство неудач в моей жизни произошло от незнания или лени и мало зависели от везения или невезения

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Опросник «Стиль поведения в конфликте» (Томас К.)

Инструкция: В каждой паре выберите то суждение, которое наиболее точно описывает Ваше типичное поведение в конфликтной ситуации.

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, учитывая интересы другого и мои.

3. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

б) Я стараюсь успокоить другого и 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 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 уступить, чтобы добиться своего.

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.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

Опросник «Стиль поведения в конфликте» (Томас К.)

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.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

Опросник «Стиль поведения в конфликте» (Томас К.)

20. а) Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.
б) Я стремлюсь к лучшему сочетанию выгод и потерь для всех.
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 посередине между моей позицией и точкой зрения другого человека.
б) Я отстаиваю свои желания.
23. а) Я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого.
б) Иногда я предоставляю 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) Я избегаю позиции, которая может вызвать споры.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Сводные таблицы данных

Таблица В.1 – Полученные результаты по методике «УСК»

в стенах

Испытуемый	Интернальность						
	Общая	В области достижений	В области неудач	В семейных отношениях	В производственных отношениях	В межличностных отношениях	В отношении здоровья
1	5	6	6	7	3	6	7
2	7	7	8	5	9	6	4
3	8	6	10	6	6	10	5
4	8	10	6	5	10	7	2
5	9	10	8	5	7	8	1
6	10	8	6	7	9	8	4
7	3	8	7	4	6	10	5
8	9	1	10	10	5	10	6
9	6	8	5	1	6	6	1
10	10	9	9	5	6	10	5
11	10	7	6	1	8	9	7
12	8	6	7	1	7	7	8
13	6	8	10	10	10	7	10
14	7	10	7	10	7	6	10
15	9	6	10	1	10	10	1
16	7	10	6	2	6	9	1
17	10	7	10	1	6	6	2
18	9	9	9	1	9	9	2
19	8	8	10	10	10	10	6
20	10	10	10	1	8	8	1

Таблица В.2 – Полученные результаты по методике «Стиль поведения в конфликте»

в баллах

Испытуемый	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
1	2	3	4	5	6
1	4	6	10	7	3
2	8	4	6	7	5
3	9	2	10	1	8

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Сводные таблицы данных

Продолжение таблицы В.2

1	2	3	4	5	6
4	8	10	5	2	5
5	11	9	4	4	2
6	6	8	6	3	7
7	7	9	2	8	4
8	8	2	10	5	5
9	11	5	6	2	6
10	9	6	3	2	10
11	10	7	5	1	7
12	2	8	9	8	3
13	8	8	1	4	9
14	5	7	6	6	6
15	3	2	9	10	6
16	6	4	5	7	8
17	4	9	2	8	7
18	4	6	8	9	3
19	9	10	5	3	3
20	1	7	8	7	7