Література

1. Белошапка В. А., Загорий Г. В., Усенко В. А. Стратегическое управление и маркетинг в практике фармацевтических фирм. - К.: РИА "Триумф", 2001. - 368 с.
2. Маркетинг: принципи і функції. Навч. посібник для вищих навч. закладів /За ред. О. М. Азарян. - Харків: Студцентр, 2002. - 320 с.
3. Мнушко З. М. Комплексна оцінка конкурентноспроможності фармацевтичного підприємства та шляхи її підвищення. // Фармацевтичний журнал. – 2002. - № 5. – 3 – 7.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Бушуєва І. В.
д.фарм.н., професор
Панасенко Т.О.
к.мед. н., асистент
Борисенко Н. М
PhD аспірант
Запорізький державний медичний університет, м. Запоріжжя

ВИВЧЕННЯ ОСОБИСТІСНОЇ СХИЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ ДО КОНФЛІКТНОЇ ПОВЕДІНКИ.

Враховуючи одночасне перебування достатньо великої кількості людей однієї вікової групи на обмеженій території впродовж значного проміжку часу можливо припустити появу певної кількості конфліктних ситуацій в даній групі. Тому дослідженню соціально-психологічних явищ у студентській групі та закономірностям її функціонування слід приділяти велику увагу особливо у навчальному процесі вищих навчальних закладів. В даній ситуації є важливим виявлення ймовірність виникнення ризику конфлікту шляхом встановлення панівного стилю поведінки групи та його можливі реакції[1, 15].

Дослідженню психологічних явищ у соціальних групах приділялась велика увага як у вітчизняній так і закордонній психології. Так згідно з концепцією автора К. Томаса та його колеги Р. Кілмена стиль поведінки та реакції у конфліктній ситуації визначаються прагненням задовольнити власні інтереси (діючи активно чи пасивно) та інтереси протилежної сторони (діючи активно чи пасивно)[1, 51].

У своєму підході до вивчення конфліктних явищ К. Томас наголошував на зміні традиційного відношення до конфліктів. Вказуючи, що на ранніх етапах їхнього вивчення широко використався термін "вирішення конфліктів", він підкреслював, що цей термін має на увазі, що конфлікт можна й необхідно розв’язувати або елімінувати. Метою розв’язання конфліктів, таким чином, був деякий ідеальний безконфліктний стан, де люди працюють у повній гармонії. Однак останнім часом відбулася істотна зміна у відношенні фахівців до цього аспекту дослідження конфліктів. Вона було викликана, на думку К. Томаса,

щонайменше двома обставинами: усвідомленням даремності зусиль по повній елімінації конфліктів, збільшенням числа досліджень, що вказують на позитивні функції конфліктів. Звідси, на думку автора, наголос повинне бути перенесене з елімінування конфліктів на керування ними. Відповідно до цього К. Томас вважає потрібним сконцентрувати увагу на наступних аспектах вивчення конфліктів: які форми поводження в конфліктних ситуаціях характерні для людей, які з них є більше продуктивним або деструктивними; яким чином можливо стимулювати продуктивне поводження. Для опису типів поведінки людей у конфліктних ситуаціях К. Томас вважає доречним застосовувати двовимірну модель регулювання конфліктів, основними виміром в якій є кооперація, пов'язана з увагою людини до інтересів інших людей, залучених у конфлікт, і напористість, для якої характерний акцент на захисті власних інтересів. Відповідно до цих двох основним вимірам К. Томас виділяє наступні способи регулювання конфліктів:

1. Суперництво (конкуренція). Розв'язання конфлікту на власну користь вольовим способом, через нав'язування свого рішення протилежній стороні без урахування її інтересів.

2. Співробітництво. Активна роль у конфлікті та захист власних інтересів з одночасним прагненням врахувати і задовольнити інтереси іншої сторони.

3. Компроміс. Часткове задоволення власних інтересів, підпорядковане задоволенню інтересів іншої сторони заради збереження (встановлення) з нею нормальних стосунків.

4. Уникнення (ухилення). Перекладання відповідальності за рішення на протилежну сторону, затягування вибору рішення, пасивна поведінка чи намагання вийти з конфліктної ситуації.

5.Пристосування. Відмова від власних інтересів, підтримка і задоволення інтересів протилежної сторони. Намагання таким чином послабити конфліктну ситуацію.

Потенційно небезпечними є стилі суперництва, уникнення, пристосування. За суперництва людина може стати суб'єктом протиправних дій, за яскраво вираженого уникнення чи пристосування — жертвою протиправних посягань.

Томас вважає, що при уникненні конфлікту жодна з сторін не досягає успіху; при таких формах поведінки, як конкуренція, пристосування і компроміс, або один з учасників є у виграшній ситуації, а інший програє, або обоє програють, тому що йдуть на компромісні поступки. І тільки в ситуації співробітництва обидві сторони знаходяться у виграшній ситуації.

На базі кафедри Прикладної екології Сумського державного університету було проведене анонімне анкетування всіх бажаючих студентів з 1 по 5 курси. Головним завданням було виявлення панівного стилю поведінки та вивчення особистісної схильності студенів-екологів до конфліктної поведінки. Анкетування було проведене за методикою К. Томаса, яка була адаптована Н.В. Гришиною, для вивчення схильності до конфліктної поведінки, методика виявляє панівні у людини стилі поведінки та реакції під час перебування у

конфліктній ситуації. Дана методика широко використовується для профвідбору, профорієнтації, в кримінальній психології.

Студентам було запропоновано 30 пар альтернативних суджень, в кожній парі вини повинні були обрати ті судження які найбільшою мірою відповідали їх поведінці у конфліктній ситуації, то зробити позначку у відповідній графі спеціального бланку. За кожну відповідь, яка збігалася з ключем тесту нараховувався один бал. Набрані за кожним стилем бали арифметично складалися, набрана сума за стилем перебувала в діапазоні 0-12 балів, на її підставі формувався один з висновків:

1. стиль поведінки не виражений 0-3 бали;
2. стиль поведінки помірно виражений 4-6 балів;
3. стиль поведінки яскраво виражений 7-12 балів.

Результати анкетування студентів спеціальності «Екологія та охорона навколишнього середовища» згідно методики К. Томаса наведені в таблиці 1.

Таблиця 1. Результати анкетування

1-й курс						
	Чоловік	Жінка	Всього	Чоловік	Жінка	Всього
Суперництво	2	0	2	22%	0%	18%
Співробітництво	1	1	2	12%	50%	18%
Компроміс	2	1	3	22%	50%	28%
Уникнення	2	0	2	22%	0%	18%
Пристосування	2	0	2	22%	0%	18%
Всього	9	2	11			
2-й курс						
	Чоловік	Жінка	Всього	Чоловік	Жінка	Всього
Суперництво	2	1	3	33%	33%	33%
Співробітництво	1	0	1	17%	0%	11%
Компроміс	3	0	3	50%	0%	33%
Уникнення	0	1	1	0%	33%	11%
Пристосування	0	1	1	0%	33%	11%
Всього	6	3	9			
3-й курс						
	Чоловік	Жінка	Всього	Чоловік	Жінка	Всього
Суперництво	0	2	2	0%	20%	10%
Співробітництво	5	1	6	45%	10%	29%
Компроміс	4	4	8	36%	40%	38%
Уникнення	0	2	2	0%	20%	10%
Пристосування	2	1	3	18%	10%	14%
Всього	11	10	21			
4-й курс						
	Чоловік	Жінка	Всього	Чоловік	Жінка	Всього
Суперництво	4	1	5	33%	11%	24%
Співробітництво	2	3	5	17%	33%	24%

Компроміс	4	4	8	33%	44%	38%
Уникнення	2	1	3	17%	11%	14%
Пристосування	0	0	0	0%	0%	0%
Всього	12	9	21			
5-й курс						
	Чоловік	Жінка	Всього	Чоловік	Жінка	Всього
Суперництво	1	2	3	20%	100%	43%
Співробітництво	1	0	1	20%	0%	14%
Компроміс	3	0	3	60%	0%	43%
Уникнення	0	0	0	0%	0%	0%
Пристосування	0	0	0	0%	0%	0%
Всього	5	2	7			
	Всього учасників анкетування					
	Чоловік	Жінка	Всього	Чоловік	Жінка	Всього
Суперництво	9	6	15	21%	23%	22%
Співробітництво	10	5	15	23%	19%	22%
Компроміс	16	9	25	37%	35%	36%
Уникнення	4	4	8	9%	15%	12%
Пристосування	4	2	6	9%	8%	9%
Всього	43	26	69			

Аналізуючи дані тестування слід відмітити закономірну позитивну динаміку, а саме: більшість студентів прагнуть частково задовольнити власні інтереси, шляхом підпорядкування задоволенню інтересів іншої сторони заради збереження з нею нормальних стосунків. Це можна пояснити тим що, особи які навчаються в вищих навчальних закладах мають чітко сформовані соціально-рольові уявлення, усвідомлено розуміють мету та шляхи досягнення поставленої цілі (отримання вищої освіти заради набуття професійних навичок та подальшої самореалізації у житті).

Розглянемо формування міжособистих стосунків на рівні студентів першого курсу. Можна сказати, що будь-який колектив це група, але не будь-яку групу можна назвати колективом. Щоб набути статус колективу група повинна мати ряд властивостей, які набуваються сповільнено, крок за кроком. Студенти першого курсу мають пройти початковий етап – їх зібрали в одному колективі, познайомили один з одним, розповіли про розклад занять, іспитів, про предмети, які вони будуть вивчати. Можна сказати, що група „виникла ”, але вона дуже нагадує “піщаний насип ”. З одного боку вони усі разом, а в разі виникнення конфліктної ситуації кожен сам по собі, про це свідчать дані тестування серед 5 можливих стилів поведінки не можна виявити домінуючий.

Наступна ланка формування дуже нагадує “м’яку глину ”. В групі, яка знаходиться на цьому етапі розвитку (в нашому випадку це студенти другого курсу) вже виникають внутрішні зв’язки між студентами, але їм дуже важко діяти без підтримки з боку викладачів, тому при виникненні конфліктної ситуації більшість групи не буде суперечити вимогам більш сильної сторони та

виберe в якості стилю поведінки компроміс, інша частина групи буде уникати відповідальності для вирішення конфліктної ситуації, про що свідчать дані тестування 33 % панівний стиль суперництво, 33 % компроміс.

На третьому курсі формується актив, цілі діяльності стають загальними, в ряді випадків група діє як справжній колектив. Цей стан можна порівняти зі світлом “ліхтарика ”. Переважає бажання спільно працювати, допомагати один одному, проводити вільний час разом. Але бажання – це ще не все, для справжніх спільних справ потрібне “стабільне полум’я, а не окремі спалахи “ліхтарика ”. Студентам не завжди вистачає сил зібрати силу волі, проявити наполегливість в досягненні загальної мети, підкоритись колективним вимогам. Ця активність має прояв спалахів, які яскраво відображені при виборі стилю поведінки (73% компроміс, 55% співробітництво, 27 % пристосування .

Четвертий курс проходить новий етап формування колективу. В такому колективі діють за принципом: „один за всіх, і всі за одного”. Дружні відносини та щира зацікавленість справами один одного та всього колективу поєднуються з принципіальністю та взаємною вимогливістю. Колектив цікавиться не тільки власними справами, а і тими подіями, які відбуваються в інших колективах. Панівним стилем поведінки у студентів 4-го курсу можна вважати компроміс.

Студенти п’ятого курсу являють собою справжній колектив, якого не задовольняє власне благополуччя, який завжди хоче принести користь оточуючим, суспільству. Про це яскраво свідчать дані тестування 0 % пристосування і 0 % уникнення, тобто студенти не перекладають відповідальності за рішення на протилежну сторону, не відмовляються від власних інтересів, не затягують вибору рішення.

Розвиток колективу – це дуже складний процес, який ніколи не відбувається стихійно, без цілеспрямованої праці викладачів та членів колективу.

Література

1. Н. В. Гришина Психологія конфлікту. – СПб, Пітер, 2008.- 512 с.