

змом для самореалізації людини з особливими потребами, для її самовираження та розвитку, оскільки має великий педагогічний потенціал для здійснення фізкультурно-оздоровчої роботи з неповносправними.

ЛІТЕРАТУРА

1. Антоненко С. А. Формування адаптаційних процесів у курсантів першого курсу до фізичних навантажень під час навчання в вузах правоохоронних органів України. Науковий Часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 15. Науково-педагогічні проблеми фізичної культури / фізична культура і спорт / випуск 2(55)15. Київ : видавництво НПУ імені М. П. Драгоманова, 2015. С. 12–15.

2. Евсеев С. П., Евсеева О. Э. Государственный образовательный стандарт третьего поколения по адаптивной физической культуре. Адаптивная физическая культура. 2009. №4(40). С. 11–18.

3. Матвеев С., Когут И., Шульга Л. Адаптивный спорт и олимпийское движение. Наука в олимпийском спорте. 2006. № 1. С. 9–14.

4. Чудна Р. В. Обґрунтування структури та змісту навчальної дисципліни «Адаптивне фізичне виховання» в системі вищої фізкультурної освіти: дис. канд. наук з фіз. вих. і спорту: 24.00.02. К., 2003. 195 с.

УДК 159.95

Інбачова Ю.С., рядовий служби цивільного захисту, курсантка соціально-психологічного факультету НУЦЗУ;

Ушакова І.М., канд. психол. наук, доцент, доцент кафедри психології діяльності в особливих умовах НУЦЗУ

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ХАРАКТЕРОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ ЗІ СТРАТЕГІЯМИ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ НА ПРИКЛАДІ КУРСАНТІВ НУЦЗУ

В сучасному світі йде активна перебудова всіх сфер життя суспільства і тому проблематика соціальних конфліктів представляє великий інтерес. Збільшення уваги до проблем конфліктів обумовлено потребами сучасного суспільства. Конфлікти неминучі в будь-якій соціальній структурі, так як вони є необхідною умовою суспільного розвитку. Деякі особи прагнуть домогтися поставленої мети будь-якими способами, ігноруючи потреби інших, що породжує суперництво і напруженість між людьми. Тому інтерес до проблем, можливостей і особливостей людської особистості не слабшає. Практично всі суспільні науки звертаються до цього предмету дослідження. Проблема особистості знаходиться в центрі і філософського, і соціологічного, і психологічного знання.

У психології особливим чином виділяється завдання, що полягає в дослідженні різних властивостей особистості, які формуються і виявляються в діяльності людини і надають вплив на ефективність цієї діяльності. Однією з цих властивостей є темперамент – центральне утворення психодинамічної організації людини, переважно вродженого характеру. Тому властивості темпераменту найбільш стійкі і постійні в порівнянні з іншими психічними особливостями людини. Це питання висвітлено в роботах як зарубіжних (А. Томас, С. Чесс, Г. Айзенк, Е. Кречмер, У. Шелдон, Р. Пломін, М. Ротбарт, Я. Стреляу,), так і вітчизняних (В.М. Русалов, Б.М. Теплов, В.Д. Небиліцин, І.П. Павлов, С.Л. Рубінштейн, В.С. Мерлін) психологів [2; 4; 5; 6].

Поняття «стилю», «стратегії» поведінки в конфлікті визначені у роботах К. Томаса, Р. Кіллена Р. Мертона, Л.В. Сохань, Д. Смелсера, Д.Г. Скотт як найтипівіші способи діяльності особистості в конфліктній ситуації на основі реалізації внутрішніх спонук [1; 3].

Актуальність даного дослідження полягає в тому, що проблема взаємозв'язку темпераменту та стилів поведінки в конфліктній ситуації не до кінця вивчена. Спостерігаючи за поведінкою іншої людини, знаючи її темперамент, можна припустити, як вона буде себе вести в конфліктній ситуації. Також це актуально в педагогічному процесі, в сімейному житті, зокрема, в професійній діяльності пожежників-рятувальників, тобто, в будь-якій сфері та ситуаціях, де відбувається взаємодія особистості і групи.

Деякі вчені вважають, що конфлікт – явище небажане і його необхідно, по можливості, уникати або якщо вже стався, то слід негайно вирішувати. Проте деякі конфлікти можуть бути і бажані. Наслідки його не завжди погані, тому що при грамотному підході до конфліктних ситуацій можна виявити різноманітність точок зору, дізнатися додаткову інформацію, виявити більше число альтернатив, проблем і т.д. Однак, щоб ефективно управляти конфліктними ситуаціями, необхідно знати причини їх виникнення, одна з головних причин знаходиться в особистій своєрідності членів колективу, характері і психологічних особливостях обох сторін [3].

Знання психологічних основ спілкування, типів і особливостей осіб, які конфліктують, уміння контролювати власні емоції, сприяють раціональній поведінці людини у вирішенні складних, конфліктних проблем. Кожна конкретна ситуація вимагає використання відповідної стратегії й тактики, що відповідає поставленим цілям і задачам. Вибір оптимальної лінії поведінки учасників конфліктної взаємодії дозволить їм вийти із ситуації з найменшими втратами та з користю один для одного. Невміння розрядити конфліктну ситуацію, зрозуміти та виправити помилки й прорахунки може стати причиною постійної напруженості. Потрібно пам'ятати, що конфліктом слід уміти управляти до того, як він

стане настільки сильним, що набуде деструктивних властивостей [1]. Так, для успішного прогнозування поведінки в конфліктній ситуації потрібно обов'язково враховувати особистісні якості індивіда, адже це потужний додатковий чинник досягнення успіху в спілкуванні.

У даній роботі нами поставлена мета – виявити, до якого стилю поведінки схильна особистість, з різними характерологічними особливостями, в конфліктних ситуаціях. Будемо виходити з припущення про те, що вибір стилю поведінки в конфліктних ситуаціях пов'язаний з індивідуально-поведінковими особливостями такими як темперамент особистості.

Дослідження проводилось на базі Національного університету цивільного захисту України. В дослідженні брали участь курсанти факультету пожежної безпеки у кількості 76 респондентів.

Для досягнення мети нашої роботи ми поставили наступні практичні завдання: виявити характерологічні особливості темпераменту курсантів, визначити стиль поведінки курсантів в конфліктній ситуації з різними типами характерологічних особливостей особистості, встановити взаємозв'язок темпераменту на стратегій поведінки особистості у конфлікті.

Для дослідження типу темпераменту у курсантів НУЦЗУ нами був використаний особистісний опитувальник ЕРІ (методика Г. Айзенка). Було виділено чотири дослідницькі групи: група №1 – холерики (курсанти з високими показниками за шкалою «Екстраверсія» та «Нейротизм»); група №2 – сангвініки (курсанти з високими показниками за шкалою «Екстраверсія» та з низькими показниками за шкалою «Нейротизм»); група №3 – меланхоліки (курсанти з високими показниками за шкалою «Інтроверсія» та «Нейротизм»); група №4 – флегматики (курсанти з високими показниками за шкалою «Інтроверсія» та з низькими показниками за шкалою «Нейротизм»).

Для визначення способів подолання конфліктної ситуації ми використали методику К. Томаса, яка спрямована на визначення стратегій поведінки особистості в конфліктній ситуації (суперництво, співробітництво, компроміс, уникнення, пристосування).

В роботі для статистичного аналізу в якості критерію було застосовано χ^2 -критерій Пірсона. Критерій кореляції Пірсона дозволяє визначити тісноту та силу кореляційного зв'язку між двома показниками, виміряними в кількісній шкалі. Визначення взаємозв'язку проводилось за такими показниками як тип темпераменту особистості й відповідно до цього, яку стратегію поведінки в конфліктній ситуації обирає особистість.

За стратегією поведінки в конфліктній ситуації «Співробітництво» й «Суперництво» існує зв'язок з характерологічною особливістю особистості – «Холерик» на високому рівні статистичної значущості. Тобто холерики частіше обирають співробітництво або суперництво, так як

для них простіше знайти таке рішення, яке б задовольнило обидві сторони, або ж протистояти опонентові, відстоюючи власні інтереси чи думки. На наш погляд це може бути пов'язане з тим, що холерику властива імпульсивність, що в свою чергу спонукає до суперництва, проте також є й така особливість як товариськість та відкритість, що сприяє застосуванню й співробітництва з оточуючими. За іншими стратегіями поведінки виявлено обернений помірний зв'язок.

За сангвінічним типом темпераменту виявлено слабкий зв'язок між співробітництвом та пристосуванням й обернений за суперництвом, компромісом й уникненням.

Особистості з меланхолічним типом темпераменту обирають частіше співробітництво про виникненні конфліктної ситуації, що, як ми вважаємо, може бути пов'язане з тим, що вони являються слабкими й часто просто неспроможні дати відсіч опонентові, або ж протидіяти особі сильнішій. На наш погляд отриманий результат за даною стратегією можна пояснити тим, що застосовуючи даний тип поведінки у конфліктній ситуації намагаються в такий спосіб відстояти свої інтереси, або довести свою правоту, так як вважають, що лише вони самі можуть змінити все та керувати подіями й ситуаціями в власному житті.

Аналізуючи результати, отримані в ході обробки даних за типом темпераменту «Флегматик», слід зазначити, що лише за стратегією поведінки в конфліктній ситуації «Пристосування» виявлено позитивний, хоч і слабкий зв'язок, за іншими стратегіями – зв'язок обернений і слабкий. Тобто, можна припустити, що флегматики здатні до подолання негативних переживань за рахунок того, що поступаються своїми принципами, а також знижують рівень своїх домагань й шукають справедливий результат конфліктної ситуації, іноді можливо використовують й суперництво, а в деяких ситуаціях – компроміс чи уникнення.

За іншими стратегіями поведінки в конфліктній ситуації взаємозв'язок слабкий й обернений.

Тож, можемо зробити висновок, що особливості особистості, такі як тип темпераменту й стратегії поведінки в конфліктних ситуаціях взаємопов'язані між собою. Можна стверджувати, що існують особливості поведінки у конфліктних ситуаціях у осіб з різними характерологічними особливостями особистості, а саме для «Холериків» характерні наступні способи поведінки в конфліктній ситуації «Співробітництво», «Суперництво», для «Меланхоліка» – «Співробітництво».

ЛІТЕРАТУРА

1. Білий Б. В. Стиль індивідуальної поведінки особистості в конфлікті. К.: Либідь, 2000. 214 с.
2. Белоус В. В. Темперамент і діяльність. Учебное пособие. Пятигорск, 1990. 280 с.

Сучасний стан розвитку екстремальної та кризової психології

3. Гришина Н. В. Психология конфликта. СПб: Питер, 2001. 227 с.

4. Мерлин В. С. *Очерк интегрального исследования индивидуальности*. М.: Педагогика, 1986. 253 с.

5. Русалов В. М. О природе темперамента и его месте в структуре индивидуальных свойств человека. Вопросы психологии. 1985. № 11. С. 19–33.

6. Симонов П. В., Ершов П. М. Темперамент. Характер. Личность. М.: Наука, 1984. 255 с.

УДК 159

Йованович М.І., здобувач кафедри психології діяльності в особливих умовах Національного університету цивільного захисту України, м. Харків

ПРОФЕСІЙНИЙ КОМПОНЕНТ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ МИТНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Психологічна компетентність – інтегральна характеристика особистості, що забезпечує успішне рішення завдань професійного й особистісного буття з використанням психологічних знань. Психологічна компетентність є однією з найважливіших складових професійної компетентності особистості. Вона має зв'язок з рівнем професійної культури фахівця, визначає ділову надійність, здатність успішно й безпомилково здійснювати конкретну діяльність як у звичних умовах, так і в екстремальних, нестандартних ситуаціях.

В сучасній психологічній науці вже розроблені зміст, форми та види компетентностей представників різних професій. Однак питання психологічної компетентності оперативних працівників Державної митної служби України, діяльність яких здійснюється в екстремальних умовах, не знайшли належного відображення в психологічних дослідженнях.

Аналіз сучасних наукових досліджень та використання імітаційних технологій дозволило нам визначити структуру психологічної компетентності оперативних працівників митної служби України. Вона складається з п'яти компонентів: комунікативного, соціального, регуляторного або аутопсихологічного, мотиваційного, професійного.

Мета цього дослідження – визначити особливості професійного компоненту психологічної компетентності оперативних працівників митної служби України. Для дослідження компонента психологічної компетентності, пов'язаного із професійною діяльністю оперативних працівників митної служби України нами використовувалися методика вивчення професійної мотивації К. Замфір, методика «Адаптивність» і опитувальник «Схильність до ризику» А. М. Шмельова. Отримані результати представлено в таблицях 1, 2, 3.