

УДК 159.9.07

## ИССЛЕДОВАНИЕ СТРЕСС-ФАКТОРОВ, ПРОВОЦИРУЮЩИХ ВОЗНИКНОВЕНИЕ КОНФЛИКТОВ У КУРСАНТОВ И ОФИЦЕРОВ ВОЕННОГО ВУЗА

И. Г. Никифоров

Военный учебно-научный центр Военно-воздушных сил «Военно-воздушная академия имени профессора Н. Е. Жуковского и Ю. А. Гагарина» (г. Воронеж)

Поступила в редакцию 12 марта 2019 г.

**Аннотация:** анализируются результаты исследования стресс-факторов, провоцирующих возникновение конфликтных ситуаций у военнослужащих, в первую очередь, у курсантов и офицеров военного вуза. Обозначены условия, связанные с возникновением конфликтных ситуаций в воинских коллективах, как на межличностном уровне, так и внутриличностном.

**Ключевые слова:** конфликты, военнослужащие, стресс-факторы.

**Abstract:** the article analyzes the results of the study of stress factors provoking the emergence of conflict situations in military personnel, primarily cadets and officers of military University. The conditions associated with the emergence of conflict situations in military collectives, both at the interpersonal level and intrapersonal are indicated.

**Key words:** conflicts, soldiers, stress factors.

Воинская служба – это коллективная деятельность, которая напрямую зависит от уровня коммуникации в воинском коллективе, где совместная – как служебная, так и учебная – деятельность проходит в реальных условиях взаимодействия с учетом профессиональной специфики.

Уставы Вооруженных Сил Российской Федерации регламентируют нормы взаимодействия, поведения, уставных отношений военнослужащих, базирующихся на воинском товариществе, однако в данном профессиональном сообществе могут возникать неуставные взаимоотношения, конфликтные ситуации, выступающие неблагоприятным фактором коммуникации в военной среде.

Среди конфликтов, возникающих в воинских коллективах, наиболее распространенными являются межличностные конфликты. Их можно классифицировать «по содержанию, объему, длительности течения, силе воздействия на участников, форме проявления, источнику возникновения и последствиям» [1, с. 4]. Основными социально-психологическими предпосылками конфликтов в воинских коллективах, в том числе учебных, являются: неверные взгляды и представления в сознании отдельных военнослужащих; неуравновешенность как личностная характеристика отдельных индивидов (руководителей и самих

военнослужащих); недисциплинированность в несении воинской службы; аксиологические основания реализации профессиональной позиции; управленческая некомпетентность; действующие в процессе служебной деятельности стрессовые факторы [2, с. 309].

Проведенные в воинских подразделениях исследования, в которых приняли участие офицеры и курсанты Военно-воздушной академии имени профессора Н. Е. Жуковского и Ю. А. Гагарина (ВВУНЦ), а также военнослужащие, проходящие военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов в батальоне обеспечения учебного процесса того же вуза (всего 78 респондентов), позволили выявить наиболее значимые стресс-факторы (табл. 1), провоцирующие возникновение конфликтов у военнослужащих.

Итак, мы видим, что в категории офицеров вуза наиболее частыми факторами стресса определены: недостаточно высокое материальное положение (21 % опрошенных), перегрузки на службе (14 %), предвзятое отношение со стороны начальства (14 %), возложение дополнительной ответственности (14 %) и неблагоприятные условия жизни (12 % ответов).

Военнослужащие контрактной службы выделили три наиболее частых стрессовых для них фактора: низкое материальное положение, предвзятое отношение со стороны начальства,

Таблица 1

*Факторы, наиболее часто вызывающие стрессовые состояния у военнослужащих различных категорий (в %)*

Факторы стресса	Категории опрошенных респондентов		
	офицеры	военнослужащие контр. службы	курсанты
Перегрузка на службе	14	7	11
Недостаточная служебная нагрузка	0	0	0
Неинтересная работа	2	7	9
Неопределенность социальных ролей	2	4	6
Конфликт социальных ролей	0	4	6
Конфликт в семье	2	0	1
Неблагоприятные условия жизни	12	15	9
Случаи травматизма	0	0	1
Частая смена службы и жительства	0	0	1
Участие в боевых действиях	0	0	1
Нештатные ситуации	9	7	4
Возложение на Вас дополнительной ответственности	14	0	4
Проблемы физического развития	0	7	3
Информационное воздействие	0	4	0
Низкое социальное положение	2	0	4
Недостаточно высокое материальное положение	21	15	9
Некомпетентность в профессиональных вопросах	5	0	1
Конфликты с сослуживцами	2	7	5
Предвзятое отношение со стороны начальства	14	15	9
Осознание процесса своего старения	0	0	1
Низкая самооценка	0	4	1
Завышенная самооценка	0	0	0
Сексуальная неполноценность	0	0	4
Проблемы со здоровьем	0	4	2

\* Серым цветом обозначены факторы, наиболее значимые для каждой из групп

неблагоприятные условия жизни (по 15 % на каждый из факторов).

Наконец, группа опрошенных из числа курсантов ВВУНЦ к числу наиболее часто встречающихся неблагоприятных факторов отнесла: перегрузки на службе (11 %), плохое материальное положение (9 %), предвзятое отношение со стороны командиров (9 %), неблагоприятные условия жизни (9 %).

В ходе опроса были также выявлены и такие причины возникновения стресса у военнослужащих, как неопределенность социальных ролей, конфликт социальных ролей, конфликт в семье, частая смена службы и места жительства, информационное воздействие, некомпетентность в профессиональных вопросах, конфликты с сослуживцами, проблемы со здоровьем.

Опрос касался и значения различных видов стрессоров (табл. 2).

Таблица 2

*Значения основных видов стрессоров в профессиональной деятельности военнослужащих различных категорий*

Стрессоры	Категории опрошенных респондентов (X <sub>ср</sub> ± m)		
	офицеры	военнослужащие контр. службы	курсанты
Конфликтность	7,6 ± 0,08	7,1 ± 0,11	7,7 ± 0,02
Перегрузка	7,9 ± 0,14	8,0 ± 0,14	8,4 ± 0,11
Сфера деятельности	6,1 ± 0,02	6,3 ± 0,09	6,7 ± 0,05
Напряженность с руководством	8,1 ± 0,02	7,7 ± 0,01	5,4 ± 0,12

Как следует из табл. 2, для категории офицеров наиболее значимыми являются напряженные отношения с начальством и возникающие служебные перегрузки. Военнослужащие контрактной службы в качестве основного стресс-фактора определили служебные перегрузки, в то время как наименее значимой они считают саму специфику служебной деятельности. Для курсантов наиболее стрессовым фактором являются перегрузки, возникающие при выполнении служебных обязанностей, а также конфликтность окружающих.

В ходе проведения исследования были оценены некоторые индивидуально-психологические качества военнослужащих, оказывающие влияние на поведение в конфликтной ситуации. Так, диагностика по методике определения стрессоустойчивости Холмса – Раге позволила определить наиболее толерантные и социально адаптированные категории военнослужащих (табл. 3).

Как видно из табл. 3, наиболее стрессоустойчивой категорией являются военнослужащие контрактной службы: 67,1 % респондентов имеют высокую степень стрессоустойчивости и 32,9 % – пороговую. А вот среди опрошенных курсантов и офицеров вуза были обнаружены лица, имеющие

низкую степень сопротивляемости стрессу, т. е. ранимость, – по 11,3 %. Уровень высокой стрессоустойчивости у этих категорий испытуемых тоже не самый высокий (48,6 % у офицеров и 54,5 % у курсантов вуза).

Была также исследована способность к самоконтролю, от которой в определенной степени зависит и стрессоустойчивость, и конфликтоустойчивость (табл. 4).

Результаты, представленные в табл. 4, свидетельствуют о том, что офицеры вуза и военнослужащие контрактной службы демонстрируют более высокие показатели самоконтроля: 54,8 % офицеров и 45,2 % военнослужащих, проходящих военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов, умеют владеть собой в стрессовых и конфликтных ситуациях. Умеренное умение владеть собой отмечается у всех категорий опрошенных примерно с равной частотой встречаемости – от 33,9 % до 45,2 %. Наибольшее число раздражительных, не обладающих самоконтролем военнослужащих было отмечено среди курсантов – 43,5 %.

Для решения поставленных в исследовании задач военнослужащие были обследованы и на уровень конфликтности (табл. 5).

Т а б л и ц а 3

*Степени стрессоустойчивости у различных категорий военнослужащих (по методике Холмса – Раге)*

Степень сопротивляемости стрессу	Категории респондентов (% от числа опрошенных)		
	офицеры	военнослужащие контр. службы	курсанты
Высокая	48,6	67,1	54,5
Пороговая	59,9	32,9	34,2
Низкая (ранимость)	11,3	–	11,3

Т а б л и ц а 4

*Степени самоконтроля у различных категорий военнослужащих*

Степень самоконтроля	Категории респондентов (% от числа опрошенных)		
	офицеры	военнослужащие контр. службы	курсанты
Умеет владеть собой	54,8	45,2	11,3
Умеренно умеет владеть собой	33,9	43,5	45,2
Раздражителен	11,3	11,3	43,5

Т а б л и ц а 5

*Степени конфликтности у различных категорий военнослужащих*

Степень конфликтности	Категории респондентов (% от числа опрошенных)		
	офицеры	военнослужащие контр. службы	курсанты
Высокая	–	–	11,3
Выраженная	45,2	33,9	66,1
Избегание конфликтов	44,8	66,1	22,6

Как видно из табл. 5, наиболее конфликтными являются курсанты: 11,3 % опрошенных продемонстрировали высокую степень конфликтности и 66,1 % – ярко выраженную. Тенденцию к избеганию конфликта можно наблюдать у военнослужащих контрактной службы. Она характерна для 66,1 % этой категории респондентов. У них так же, как и у офицеров вуза, не зарегистрировано ни одного военнослужащего с высоким уровнем конфликтности. В группе офицеров ответы распределились практически поровну между выраженной и низкой степенями конфликтности.

Сравнивая результаты таблиц 3, 4 и 5, можно заключить, что существует определенная взаимосвязь между показателями стрессоустойчивости, самоконтроля и конфликтности. Чем больше выражены показатели стрессоустойчивости и самоконтроля, тем менее конфликтен военнослужащий. Чем более он социально адаптирован, тем меньше различные стрессовые факторы способны вывести его из равновесия и втянуть в конфликтные взаимоотношения.

В отличие от причин, которые могут быть как реальными, так и иллюзорными, лишь субъективно воспринимаемыми в качестве таковых, условия всегда реальны, поскольку существуют помимо воли и желания конкретных личностей, хотя и могут подвергаться воздействию или изменению со стороны коллектива и личности. Поэтому является значимым вопрос об условиях, определенным образом влияющих на возникновение межличностных и внутриличностных конфликтов. Такими условиями, согласно нашим данным, могут выступать [2, с. 12]:

а) искусственно сохраняющиеся в группе отрицательные бытовые, национальные и иные обычаи и традиции, которые могут привноситься отдельными военнослужащими и навязчиво культивироваться;

б) недостатки в организации службы и быта военнослужащих и членов их семей;

в) наличие и преобладание неуставных взаимоотношений между военнослужащими по «вертикали», «горизонтали» и «диагонали», которые могут складываться в силу неправильного подбора людей и других причин;

г) недоверие начальника к подчиненным, выражающееся в излишней опеке и подмене подчиненных при выполнении ими своих обязанностей;

д) предвзятое отношение командира к подчиненному, и наоборот. Сущность предвзятого отношения заключается в заранее сложившемся отрицательном мнении одного военнослужащего о другом. Здесь важно то, что это мнение возникает, как правило, под влиянием эмоций (пристраст-

ного отношения) или по причине сложившихся предубеждений. Пристрастное и предубежденное отношение часто выступают в единстве и могут возникать в результате самовнушения или под влиянием извне;

е) снисходительное отношение отдельных начальников к подчиненным. Оно чаще всего выражается в терпимости и всепрощении недостатков так называемых «незаменимых» активистов (например, участников художественной самодеятельности, спортсменов и т. п.), что не позволяет объективно разрешать возникающие в воинском коллективе разногласия, противоречия на стадии конфликтной ситуации, а это в конечном итоге приводит к конфликтам;

ж) наличие в подразделении неофициальных микрогрупп с отрицательной направленностью. В основе таких групп лежит, как правило, стремление отдельных военнослужащих к уклонению от тягот и лишений военной службы, недовольство высокой требовательностью командиров, личные симпатии, антипатии, привязанности и т. п. Командиру и его заместителю по воспитательной работе важно знать причины возникновения подобных микрогрупп, функции, психологические механизмы образования, чтобы успешно вести работу по предотвращению их образования, перестройке их устремленности, нейтрализации их отрицательного влияния на отдельных военнослужащих и коллектив.

Итак, для эффективного руководства воинским коллективом командирам и другим должностным лицам важно знать возможные виды взаимоотношений, уметь их анализировать, поддерживать и развивать положительные, своевременно выявлять источники и условия возникновения и развития отрицательных, всемерно добиваться поддержания в коллективе уставных отношений. Именно это является решающим фактором сплочения военнослужащих, укрепления воинской дисциплины и преодоления конфликтных явлений [3].

Исследования конфликтных явлений в воинских коллективах показывают, что главное условие их возникновения – нарушение уставных норм взаимоотношений между военнослужащими разных категорий и организации самой воинской службы. Там, где строго соблюдаются требования уставов Вооруженных Сил, как правило, отсутствуют конфликтные явления, а если и возникают, то разрешаются своевременно и продуктивно.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Калюжный А. С. Конфликты в коллективах военнослужащих / А. С. Калюжный. – Н. Новгород : НГТУ, 2014. – 33 с.

2. *Никифоров И. Г.* Взаимоотношения в воинском коллективе и возможности возникновения конфликтных явлений / И. Г. Никифоров // Перспективы науки и образования : международный электронный журнал. – 2018. – № 4 (34). – С. 309–312.

*Военный учебно-научный центр Военно-воздушных сил «Военно-воздушная академия имени профессора Н. Е. Жуковского и Ю. А. Гагарина» (г. Воронеж)*

*Никифоров И. Г., курсовой офицер-преподаватель*

*E-mail: keff.1986@list.ru*

*Тел.: 8 (473) 236-90-18*

3. *Бандурка А. М.* Конфликтология / А. М. Бандурка, В. А. Друзь. – Харьков : Университет внутренних дел, 1997. – 198 с.

*Military Training and Research Center of the Air Force «Air Force Academy named after Professor N. E. Zhukovsky and Y. A. Gagarin» (Voronezh)*

*Nikiforov I. G., Course Officer-Teacher*

*E-mail: keff.1986@list.ru*

*Tel.: 8 (473) 236-90-18*