Педагогический институт

Факультет педагогики и психологии

Кафедра практической психологии

**Курсовая работа**

**на тему: «Взаимосвязь ценностных ориентаций и способов поведения в конфликтной ситуации у студентов»**

Выполнила

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись/

Научный руководитель:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись/

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ ПРОБЛЕМ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ И КОНФЛИКТНОГО ПОВЕДЕНИЯ В ПСИХОЛОГИИ

.1 ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЯХ ЛИЧНОСТИ В ПСИХОЛОГИИ

.2 ПОНЯТИЕ «КОНФЛИКТ» И «КОНФЛИКТНОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

.3 ВЗАИМОСВЯЗЬ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ И СПОСОБОВ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ И СПОСОБОВ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ У СТУДЕНТОВ

2.1 ОРГАНИЗАЦИЯ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

.2 РЕЗУЛЬТАТЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ АНАЛИЗ

.3 РЕКОМЕНДАЦИИ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕННОСТНОЙ СФЕРЫ И КОРРЕКЦИЮ КОНФЛИКТНОГО ПОВЕДЕНИЯ У СТУДЕНТОВ

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

ПРИЛОЖЕНИЯ

ВВЕДЕНИЕ

Жизнь современного человека не может обходиться без конфликтов. Конфликт - важная составляющая социально-психологических проблем, но, несмотря на постоянно растущее число исследований в этом направлении, она остается во многом неразрешенной. Студенты так же часто подвержены конфликтам, которые нередко возникают из-за столкновения различных мнений. Значительная часть причин возникновения конфликтов касается взаимодействий между людьми. Обобщающей характеристикой таких причин является личностное реагирование на существующие противоречия во взглядах и мнениях, различные ситуации. Студенты нередко испытывают эмоциональное напряжение, поэтому возникающие конфликты могут существенно навредить межличностным отношениям.

Для того, что бы конструктивно преодолевать существующие конфликты, надо знать о различных способах поведения в конфликте и уметь подобрать такой способ поведения, который в наибольшей степени соответствует данной ситуации. Как правило, человек в конфликтной ситуации ведет себя единственным, привычным для него способом, и не догадывается о существовании других способов поведения. Выбрать определенный способ поведения является довольно трудной задачей, т.к. человек не всегда способен правильно оценить конфликтную ситуацию.

Проблема взаимосвязи ценностных ориентаций и способов поведения в конфликте у студентов является актуальной темой. Изучение данной проблемы является значимым, поскольку в современном мире важно понимать особенности ценностных ориентаций, а так же способы поведения в конфликтных ситуациях, учитывать эти сведения и исправлять недочеты.

Цель исследования: выявление взаимосвязи ценностных ориентаций со способами поведения в конфликтных ситуациях у студентов.

Объект исследования: ценностные ориентации и способы поведения в конфликтной ситуации.

Предмет исследования: взаимосвязь ценностных ориентаций и способов поведения в конфликтной ситуации у студентов.

Гипотеза исследования: заключается в предположении, о том, что существует взаимосвязь между ценностными ориентациями и способами поведения в конфликтной ситуации у студентов.

Задачи исследования:

) провести анализ теоретической литературы по проблеме ценностных ориентаций, конфликтов и проблеме взаимосвязи ценностных ориентаций и способов поведения в конфликтных ситуациях;

) исследовать взаимосвязь ценностных ориентаций со способами реагирования в конфликтных ситуациях у студентов;

) обработать полученные результаты и провести их анализ;

) разработать рекомендации, направленные на формирование ценностной сферы и коррекцию конфликтного поведения у студентов.

Выборка исследования: в исследовании приняли участие студенты ФГБОУ ВО «ВятГУ» в количестве 30 человек. Возраст испытуемых от 18 до 22 лет, средний возраст по выборке составил 20,1 год.

Теоретико-методологическая основа исследования: представления о ценностных ориентациях таких авторов, как: Д.А. Леонтьев, А. Маслоу, Г.Олпорт, Милтон Рокич, Ш. Шварц, о проблеме конфликтного поведения таких авторов, как: А.Г. Здравомыслов, В.Г. Зазыкин, , К. Томас, К. Хорни.

Методический аппарат исследования:

методы теоретического анализа психологической литературы (анализ, синтез, сравнение);

эмпирические методы (метод тестирования - опросник К. Томаса «Стратегия поведения в конфликте»; Ценностный опросник Шалома Шварца)

методы количественной и качественной обработки результатов (непараметрический критерий r-Спирмена; обработка проводилась с помощью программы SPSS).

Исследование обладает практической значимостью. Практическая значимость заключается в том, что полученные данные могут быть использованы в работе со студентами в учебных заведениях и в работе психологов.

Структура работы: курсовая состоит из введения, теоретической и эмпирической глав, заключения, библиографического списка и приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ ПРОБЛЕМ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ И КОНФЛИКТНОГО ПОВЕДЕНИЯ В ПСИХОЛОГИИ

.1 ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЯХ ЛИЧНОСТИ В ПСИХОЛОГИИ

ценностный ориентация конфликтный студент

Каждое общество имеет уникальную ценностно-ориентационную структуру, в которой отражается самобытность данной культуры. Так человек, принадлежащий к определенному обществу, в той или иной степени ориентируется на весь набор ценностей, которым оно характеризуется. Очевидно, что принадлежащие к одной социокультурной среде люди обладают одними и теми же ценностями, хотя их значимость в индивидуальной иерархии может быть различной. Ориентация на ту или иную ценность или группу ценностей автоматически подразумевает определение ранга ее значимости по отношению ко всем остальным, т. е. предполагает наличие иерархической системы ценностных ориентации. По словам Э. Фромма, система ценностных ориентации, или «система ценностных координат карты мира», есть у каждого индивидуума [21].

В этой связи более корректно говорить не о «сформированности» либо «несформированности» системы ценностных ориентации конкретного человека, а об уровне ее развития, который, по нашему мнению, определяется доминированием в ней того или иного ценностного «пласта».

Под самими ценностными ориентациями понимаются элементы внутренней структуры личности. Они сформированы и закреплены жизненным опытом индивида, в ходе процессов социализации и социальной адаптации, а так же определяют приемлемые средства реализации [2].

Э. Дюркгейм в своих произведениях анализировал взаимовлияние ценностно-нормативных систем личности и общества. По его мнению, система ценностей общества представляет собой совокупность ценностных представлений отдельных индивидов, и, соответственно, «объективна уже благодаря тому, что она коллективна». Дюркгейм полагает, что «шкала ценностей оказывается таким образом свободной от субъективных и изменчивых оценок индивидов» [7]. Механизмом, регулирующим поведение человека в обществе, является внутреннее принятие им социальных ценностей посредством внешнего принуждения: «мы явственно ощущаем, что не являемся хозяевами наших оценок, что мы связаны и принуждаемы. Нас связывает общественное сознание».

Ценностные ориентации - сложный социально-психологический феномен, характеризующий направленность и содержание активности личности, определяющий общий подход человека к миру, к себе, придающий смысл и направление личностным позициям, поведению, поступкам. Система ценностных ориентация имеет многоуровневую структуру. Вершина ее - ценности, связанные с идеализациями и жизненными целями личности.

Так, рассматривая ценностные ориентации, А.Н. Леонтьев отмечал: «... - это ведущий мотив - цель возвышается до истинно человеческого и не обосабливает человека, а сливает его жизнь с жизнью людей, их благом... такие жизненные мотивы способны создать внутреннюю психологическую оправданность его существования, которая составляет смысл жизни»[17].

Ценностные ориентации, являясь одним из центральных личностных новообразований, выражают сознательное отношение человека к социальной действительности и в этом своем качестве определяют широкую мотивацию его поведения и оказывают существенное влияние на все стороны его действительности. Особое значение приобретает связь ценностных ориентаций с направленностью личности. Система ценностных ориентаций определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее взглядов на окружающий мир, к другим людям, к себе сомой, основу мировоззрения, ядро мотивации и «философию жизни». Ценностные ориентации - способ дифференциации объектов действительности по их значимости (положительной или отрицательной) [23].

Понятие ценностных ориентаций было введено в послевоенной социальной психологии как аналог философского понятия ценностей. Смысловые образования обобщения превращаются в ценности, и человек осознает собственные ценности, только относясь к миру как целому. Поэтому когда говорят о человеке, то естественно приходят к понятию «ценность». Понятие «ценность» его психологической трактовке эквивалентно некоторому комплексу психологических явлений, которые, хотя и терминологически, обозначаются разными понятиями, но семантически однопорядковы: Н.Ф. Добрынин называет их «значимостью»; А.И. Божович «жизненной позицией»; А.Н. Леонтьев «значением» и «личностным смыслом». С.Л. Рубинштейн говорил, что ценность - значимость для человека чего-то в мире, и только признаваемая ценность способна выполнять важнейшую ценностную функцию - функцию ориентира повеления. Ценностная ориентация обнаруживает себя в определенной направленности сознания и поведения, проявляющихся в общественно значимых делах и поступках.

Ценностные ориентации личности могут быть различны, такие как: успех, власть, доброта, богатство, самостоятельность, независимость, достижения, гедонизм, конформность, безопасность, любовь, здоровье, красота, интересная работа и многое другое. Формирование этих ценностей зависит от общества, в котором рос человек, а так же от его жизненных предпочтений.

В системе ценностных ориентации личности следует различать финальные, инструментальные и производные ценности.

Финальные ценности - это высшие ценности и идеалы, важнее и значимее которых нет ничего. Они являются конечными целями человеческих устремлений, главными жизненными ориентирами; направленность на такие ценности определяет ведущие интересы личности и смысл всей ее жизни. Это самоценности, которые ценны сами по себе, а не потому, что служат средством для достижения каких-либо иных ценностей. Стремление к ним не нуждается ни в каких обоснованиях - наоборот, стремление к другим ценностям обосновывается тем, что они позволяют приблизиться к финальным ценностям: это, например, человеческая жизнь, свобода, справедливость, красота, счастье, любовь, дружба, честь и достоинство личности, законность, гуманизм. Люди способны использовать финальные ценности в качестве фундамента для действий, ведущих к различного рода жизненным успехам, но тяга к финальным ценностям обусловлена не расчетом на достижение других благ, а тем, что без них нет вообще возможности жить достойной человека жизнью.

Инструментальные ценности представляют собой средства и условия, необходимые в конечном счете для достижения и сохранения финальных ценностей. Так, красивые вещи, изящная одежда, художественные изделия, которыми люди украшают свое жилье, могут иметь инструментальную ценность как средства, позволяющие наслаждаться красотой; занятия спортом могут обладать инструментальной ценностью как условие сохранения и укрепления здоровья - финальной ценности; продвижение по службе может рассматриваться человеком в качестве инструментальной ценности, по отношению к которой финальной ценностью является возможность реализации его личностных возможностей или творческих замыслов, а то и просто власть, обеспечиваемая начальственной должностью. В качестве инструментальных ценностей могут выступать комфортные условия жизни, поскольку они доставляют человеку радость; материальные блага, позволяющие наслаждаться комфортом; деньги, необходимые для приобретения материальных благ; высокооплачиваемая (хотя, может быть, и неинтересная) работа; диплом, дающий право занять высокооплачиваемую должность, и т.д.

Инструментальные ценности имеют утилитарный характер, определяемый пользой. Они ценны, поскольку полезны для достижения какой-то цели

Производные ценности - это следствия или выражения других ценностей, имеющие значимость лишь как признаки и символы последних. Например, подарок - производная ценность, знак любви, дружбы, уважения. Производной ценностью являются медаль или грамота, символизирующие заслуги, которыми человек гордится [10].

Ценностные ориентации как одна из составляющих структуры личности изучаются в рамках общей психологии, психологии личности, социальной психологии. В социальной психологии понятие «Ценностные ориентации» используется в двух значениях, как: 1) «идеологические, политические, моральные, эстетические и др. основания оценок субъектом действительности и ориентации в ней; 2) способ дифференциации объектов по их значимости. … Формируются при усвоении социального опыта и обнаруживаются в целях, идеалах, убеждениях, интересах и др. проявлениях личности». Только социально зрелая личность может осознанно сделать свой выбор[17].

Таким образом, ценностные ориентации - сложный социально-психологический феномен, характеризующий направленность и содержание активности личности, являющийся составной частью системы отношений личности, определяющий общий подход человека к миру, к себе, придающий смысл и направление личностным позициям, поведению, поступкам. Система ценностных ориентаций выражает внутреннюю основу отношений личности с действительностью.

1.2 Понятие «конфликт» и «конфликтное поведение»

Слово «конфликт» происходит от латинского conflictus - «столкновение» и практически в неизменном виде входит в другие языки [16]. В зависимости от аспекта анализа авторы дают различные определения понятию «конфликт». Анализ определений конфликта, принятых в различных современных неспециальных энциклопедиях, обнаруживает множество сходств в их интерпретации. Конфликт рассматривают как «психологическое и социальное явление, характеризующееся наличием внутри группы взаимно противоречивых с социальной точки зрения эффективности интересов и соответственно наличием нестыкуемых тенденций поведения, а также «трудноразрешимое противоречие, связанное с противоборством и с острыми эмоциональными переживаниями» [9, с. 15]; «борьба за ценности и претензии, за определенный статус, власть, ресурсы, где целями является нейтрализация, нанесение ущерба или уничтожение соперника» [11, с. 24]; «это социальное противоречие на стадии его реального разрешения между вовлеченными в него субъектами... при этом важно учитывать, что любой социальный конфликт представляет... противоречие, которое так или иначе ими осознано и оценено» [9, с 30].

Анализ этих и других определений показывает, что при всей близости характеристик, описываемых в качестве компонентов или признаков конфликта, ни одно из определений не может быть принято в качестве универсального.

Таким образом «конфликт выступает как биполярное явление  противостояние двух начал, проявляющее себя в активности сторон, направленной на преодоление противоречия, причем стороны конфликта представляются активным субъектом (субъектами)» [6, с. 17].

Анализ конфликта включает рассмотрение его структуры и функций. Не зная того и другого, трудно управлять конфликтными отношениями и вообще осмысленно подходить к этому явлению. В любом конфликте функции зависят от структуры, а последняя, в особенности ее субъекты, могут видоизменяться под влиянием доминирующей функции.

Конфликт характеризуется конфликтующими сторонами, а также предметом противоборства. Последний включает конфликтное действие в той или иной форме и направляющее его сознание, методы действия и поле конфликта.

Как правило, содержание понятия конфликта раскрывается через следующие значения:

) Состояние открытой, часто затяжной борьбы; сражение или война;

) Состояние дисгармонии в отношениях между людьми, идеями или интересами; столкновение противоположностей;

) Психическая борьба, возникающая как результат одновременного функционирования взаимно исключающих импульсов, желаний или тенденций;

) Противостояние характеров или сил в литературном или сценическом произведении, в особенности главная оппозиция, на которой строится сюжет [28].

Понятие конфликта обрело статус термина сравнительно поздно: так, в изданном в начале века известном трехтомном «Словаре философии и психологии» под редакцией Дж. Болдуина приводится только понятие «конфликт законов» [29].

В качестве различных форм конфликта начинают рассматриваться столкновения отдельных личностей, внутрисемейные трения, конкурентная борьба монополий, гражданские войны, военные перевороты, все типы международных конфликтов, независимо от их характера [14].

В психологии понятие конфликта также применяется достаточно широко. Например, «конфликт используется для описания поведения групп, которые идут одна против другой, соперничества между индивидами и субъективной неопределенности внутри индивида» [21]. Анализ материалов первой отечественной психологической конференции по конфликтам показывает, что конфликтом называют межличностные трудности и внутриличностные переживания и кризисные явления, предмет психотерапевтической работы и столкновение алгоритмов решения учебных задач у ребенка и др. [4]. Таким образом, одним и тем же понятием конфликта обозначается широкий спектр явлений.

Если перестать воспринимать конфликт как угрозу и начать относиться к нему как к сигналу, говорящему о том, что надо что-то изменить, тогда можно занять более конструктивную позицию. Ценность конфликтов в том, что они предотвращают окостенение системы, открывают дорогу инновациям. Конфликт - это стимул к изменениям, это вызов, требующий творческой реализации. Конфликт может быть управляемым, причем управляем таким образом, что его негативные, деструктивные последствия могут быть минимизированы или элиминированы, а конструктивные возможности усилены. Это означает, что конфликт - это то, с чем можно работать [6, с. 40].

Подчеркивание потенциальных позитивных возможностей конфликта не должно заставить нас забыть о его вероятной деструктивной роли в жизни личности. Можно считать общепризнанным представление не только о позитивном значении эффективного разрешения и преодоление личностью возникающих внутриличностных кризисов, конфликтов, противоречий, но и о негативном, а то и разрушительном влиянии, которое может иметь для развития здоровой личности их непреодоление. Поэтому очень важно уметь разрешать конфликты конструктивными способами. В свою очередь конструктивность или деструктивность разрешения конфликта зависит от стратегии поведения.

Для лучшего понимания конфликта необходимо обозначить, что существует различного рода «конфликтное поведение», которое обобщается в следующие виды:

) достижение одним субъектом своих целей за счет другого;

) частичная и полная уступка одним субъектом своей позиции другому;

) взаимное удовлетворение интересов обоих конфликтных субъектов и достижение какой-то общей цели;

) взаимное неудовлетворение интересов противоборствующих сторон и стремление перевести конфликт на новый уровень и новую форму [27].

В литературе выделяют три основные модели поведения личности в конфликтной ситуации: конструктивную, деструктивную и конформистскую [23]. Каждая из этих моделей обусловлена предметом конфликта, образом конфликтной ситуации, ценностью межличностных отношений и индивидуально-психологическими особенностями субъектов конфликтного взаимодействия. Модели поведения отражают установки участников конфликта на его динамику и способ разрешения.

Давая общую оценку приведенным выше моделям поведения, отметим, что желательной и необходимой моделью является конструктивная. Деструктивная же модель поведения не может быть оправданной. Она способна превратить конструктивный конфликт в деструктивный.

Конструктивная модель поведения определяется следующими поведенческими характеристиками личности: стремится уладить конфликт; нацелена на поиск приемлемого решения; отличается выдержкой и самообладанием, доброжелательным отношением к сопернику; открыта и искренна, в общении лаконична и немногословна

Деструктивная модель поведения: постоянно стремится к расширению и обострению конфликта; постоянно принижает партнера, негативно оценивает его личность; проявляет подозрительность и недоверие к сопернику, нарушает этику общения.

Конформистская модель поведения: пассивна, склонна к уступкам; непоследовательна в оценках, суждениях, поведении; легко соглашается с точкой зрения соперника; уходит от острых вопросов.

В отечественной психологии конфликтное поведение рассматривается как результат внутренних и внешних противоречий между обществом, микросредой и самим человеком. Это результат внутренних и внешних противоречий между потребностью в самоутверждении и возможностью ее удовлетворения, между самооценкой и оценкой группы, между требованиями группы и собственными установками и убеждениями. Выделяется 5 основных стилей конфликтного поведения: уступка, приспособление, компромисс, конфронтация и сотрудничество [12]. К общему определению конфликтного поведения можно отнести - чередование взаимных реакций, направленных на реализацию интересов каждой из сторон и на ущемление интересов оппонента.

.3 ВЗАИМОСВЯЗЬ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ И СПОСОБОВ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ

Ценности являются «специфической формой смысловых образований в личностных структурах», и поэтому имеют непосредственное отношение к осмысленной мотивации деятельности. Термин «ценность» широко используется в социологической, философской и психологической литературе. Всё многообразие предметов и явлений окружающего человека мира оценивается им сточки зрения полезности, необходимости для обеспечения жизнедеятельности. Ценностью, как правило, наделены как лица, так и предметы, идеальные состояния вещей, действий, ситуации, моральные нормы, принципы. Ценностями также являются мировоззрение, взгляды, представления, идеалы, понятия о равенстве, братстве, свободе, демократии и др. [10]. В круг ценностей могут входить отдельные качества человека: доброта, отзывчивость, заботливость, нежность и т.д.

Из системы ценностей личности вытекает и мотивация деятельности, которая является сознательным обоснованием необходимости свершения тех, или иных действий. Ценностные ориентации личности играют ведущую роль в процессе принятия подавляющего числа решений.

Ценностные ориентации придают поведению человека определённую стабильность, устойчивую направленность, организованность. Более того, если мы хорошо знаем систему ценностей человека, то, в принципе, можем предвидеть его поведение в конфликтной ситуации.

Исходя из этого, можно предположить что люди, ценностной ориентацией которых является, например, власть, часто выбирают такую стратегию поведения в конфликте, как соперничество. У них выражено стремление к конкуренции, желание одержать победу над человеком, превзойти других. Сама ситуация конфликта воспринимается как борьба, выходом из которой может быть только победа или поражение. Такая тактика оправдана в случае решения жизненно важных для организации вопросов, но ведет к ухудшению отношений внутри группы. И наоборот, люди с такими ценностными ориентациями как доброта, милосердие, конформность, безопасность, любовь, и т.д вероятнее всего, будут придерживаться не агрессивного поведения в конфликте -избегание, компромисс, приспособление, сотрудничество.

Сотрудничество предполагает откровенный и открытый разговор, поиск решений, удовлетворяющих интересы обеих сторон. Акцент ставится на решении проблемы, а не на интересах участников, причем не выясняется, кто виноват или ошибался.

Благодаря различным ценностным ориентациям и индивидуальным психическим особенностям людей наблюдаются большие различия в выборе путей управления конфликтом.

В качестве ценностей может выступать практически всё, что связано с удовлетворением разнообразных потребностей: материальных, психологических, физиологических, эстетических, нравственных. Ценностные ориентации дают личности возможность решить, что для неё значимо и важно в трудовой деятельности. Для одних это могут быть карьерная лестница; для других - заработная плата; для третьих - эмоциональное удовлетворение. На основе этого и будет строиться поведение личности в процессе жизнедеятельности, конфликтных ситуациях и межличностных отношениях.

В учебной группе студентов необходима комфортная и доброжелательная атмосфера. Важным условием формирования благоприятной атмосферы является наличие ценностных ориентаций личности студентов. Это результат их совместной деятельности, межличностного взаимодействия. В целом можно сказать, что если ценностные ориентации коллектива достаточно благоприятные, то это способствует хорошим взаимоотношениям в коллективе, взаимопониманию и поддержке.

Таким образом, в процессе формирования ценностных ориентаций складывается система межличностных отношений, определяющих социальное и психологическое самочувствие каждого члена группы. Результатом противоречивых межличностных взаимодействий как следствие может возникнуть конфликтная ситуация.

Ценностные ориентации, являясь одним из центральных личностных новообразований, выражают сознательное отношение человека к социальной действительности и в этом своем качестве определяют широкую мотивацию его поведения и оказывают существенное влияние на все стороны его действительности, включая стратегию поведения в конфликте [1]. Особое значение приобретает связь ценностных ориентаций с направленностью личности. Система ценностных ориентаций определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее взглядов на окружающий мир, к другим людям, к себе сомой, основу мировоззрения, ядро мотивации и «философию жизни». Ценностные ориентации - способ дифференциации объектов действительности по их значимости (положительной или отрицательной).

Недостаточное количество практических исследований связи ценностных ориентаций и поведенческого стиля в конфликтной ситуации, указывает на актуальность и необходимость дальнейшего изучения данной взаимосвязи. На эффективность функционирования студенческой группы существенное влияние оказывает организация морального и ценностного стимулирования деятельности студентов, а также организация мероприятий, направленных на повышение стрессоустойчивости и снижение негативных последствий, отражающихся на нервно-психическом состоянии, что, в конечном счете, окажет существенное влияние на улучшение межличностных отношений в группе. Также важным аспектом является уважительное отношение друг к другу, тактичное обращение и учет индивидуальных особенностей.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ И СПОСОБОВ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ У СТУДЕНТОВ

.1 ОРГАНИЗАЦИЯ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Эмпирическое исследование было направлено на выявление взаимосвязи ценностных ориентаций личности и способов поведения в конфликтной ситуации у студентов.

Цель исследования - выявление взаимосвязи ценностных ориентаций со способами поведения в конфликтных ситуациях у студентов.

Объект исследования - ценностные ориентации и способы поведения в конфликтной ситуации.

Предмет исследования - взаимосвязь ценностных ориентаций и способов поведения в конфликтной ситуации у студентов.

Гипотеза исследования заключается в предположении, о том, что существует взаимосвязь между ценностными ориентациями и способами поведения в конфликтной ситуации у студентов.

Эмпирическое исследование особенностей проявления взаимосвязи ценностных ориентаций личности и способов поведения в конфликтной ситуации у студентов проводились в 3 этапа. На первом этапе исследования, для определения ценностных ориентаций у студентов на выборке был использован Ценностный опросник Шалома Шварца (Приложение 1). На втором этапе исследования для определения стратегии поведения в конфликте у студентов был использован опросник К. Томаса «Стратегия поведения в конфликте» (Приложение 2). На третьем этапе исследования для определения взаимосвязи в показателях между двумя ранее выделенными признаками (ценностных ориентаций и стратегии поведения в конфликте) был использован автоматический расчет критерия r-Спирмена [23].

В ходе первичной обработки данных, были определены ценностные ориентации у студентов (табл.1), полученные по Ценностному опроснику Шалома Шварца.

Опросник Шварца состоит из двух частей. Первая часть предназначена для изучения ценностей, идеалов и убеждений, оказывающих влияние на личность. Список ценностей состоит из двух частей: существительных и прилагательных, включающих 57 ценностей. Испытуемый оценивает каждую из предложенных ценностей по шкале от 7 до -1 баллов. Вторая часть опросника Шварца представляет собой профиль личности. Состоит из 40 описаний человека, характеризующих 10 типов ценностей. Для оценки описаний используется шкала от 4 до -1 баллов.

Возрастной диапазон применения: от 14 лет и выше.

Материалы для проведения: бланк обследования, ручка или карандаш. Унифицированный бланк обследования включает графы, предназначенные для фамилии, инициалов, возраста и пола испытуемого. Они заполняются самим испытуемым.

Затем следует инструкция по заполнению бланка, которую, кроме того, сообщает экспериментатор. Методика Шварца состоит из двух частей и измеряет уровень значимости десяти типов ценностей. Первая часть («Обзор ценностей»)изучает нормативные идеалы, ценности личности на уровне убеждений, а также структуру ценностей, оказывающую наибольшее влияние на всю личность, но не всегда проявляющуюся в реальном социальном поведении. Испытуемому предлагается оценить каждую ценность из списка от -1 до 7 баллов в зависимости от личностной значимости для испытуемого. Вторая часть («Профиль личности») изучает ценности на уровне поведения, индивидуальные приоритеты, наиболее часто проявляющиеся в социальном поведении личности. Здесь испытуемому предложен список описания людей, справа от каждого описания респондент должен оценить, в какой степени он схож с описываемым человеком. Методика Шварц может использоваться для проведения профессионального отбора, профориентации, выявления направленности личности.

Время тестирования: 10-15 минут.

Интерпретация и обработка результатов: проводится путем соотнесения ответов испытуемого с ключом (Таблица 1). В нем указаны номера пунктов обеих частей опросника, соответствующие каждому типу ценностей. Средний балл по данному типу ценности показывает степень ее значимости. При обработке первого раздела опросника - «Обзор ценностей» (уровень нормативных идеалов) - результаты по спискам 1 и 2 суммируются. Перед подсчетом результатов второго раздела опросника - «Профиль личности» - необходимо перевести шкалу опросника в баллы (Таблица 1).

В данной методике изучаются 10 ценностных ориентаций личности, идеалы и убеждения, оказывающие влияние на личность.

. Конформность (Conformity). Определяющая мотивационная цель этого типа - сдерживание и предотвращение действий, а также склонностей и побуждений к действиям, которые могут причинить вред другим или не соответствуют социальным ожиданиям. Данная ценность является производной от требования сдерживать склонности, имеющие негативные социальные последствия (послушание, самодисциплина, вежливость, уважение родителей и старших).

. Традиции (Tradition). Любые социальные группы вырабатывают свои символы и ритуалы. Их роль и функционирование определяются опытом группы и закрепляются в традициях и обычаях. Традиционный способ поведения становится символом групповой солидарности, выражением единых ценностей и гарантией выживания. Традиции чаще всего принимают формы норм поведения. Мотивационная цель данной ценности - уважение, принятие обычаев и идей, которые существуют в культуре (уважение традиций, смирение, благочестие, принятие своей участи, умеренность) и следование им.

. Доброта (Benevolence). Лежащая в ее основе доброжелательность сфокусирована на благополучии в повседневном взаимодействии с близкими людьми. Этот тип ценностей считается производным от потребности в позитивном взаимодействии, потребности в аффилиации и обеспечении процветания группы. Её мотивационная цель - сохранение благополучия людей, с которыми индивид находится в личных контактах (полезность, лояльность, снисходительность, честность, ответственность, дружба, зрелая любовь).

. Универсализм (Universalism). Мотивационная цель данного типа ценностей - понимание, терпимость, защита благополучия всех людей и природы. Мотивационные цели универсализма производны от тех потребностей выживания групп и индивидов, которые становятся явно необходимыми при вступлении людей в контакт с кем-либо вне своей среды или при расширении первичной группы.

. Самостоятельность (Self-Direction). Определяющая цель этого типа ценностей состоит в самостоятельности мышления и выбора способов действия, в творчестве и исследовательской активности. Самостоятельность как ценность производна от организменной потребности в самоконтроле и самоуправлении, а также от интеракционных потребностей в автономности и независимости.

. Стимуляция (Stimulation). Этот тип ценностей является производным от организменной потребности в разнообразии и глубоких переживаниях для поддержания оптимального уровня активности. Биологически обусловленные вариации потребности в стимуляции, опосредованные социальным опытом, приводят к индивидуальным различиям в значимости этой ценности. Мотивационная цель этого типа ценностей заключается в стремлении к новизне и глубоким переживаниям.

. Гедонизм (Hedonism). Мотивационная цель данного типа определяется как наслаждение или чувственное удовольствие (удовольствия, наслаждение жизнью).

. Достижение (Achievement). Определяющая цель этого типа ценностей - личный успех через проявление компетентности в соответствии с социальными стандартами. Проявление социальной компетентности (что составляет содержание этой ценности) в условиях доминирующих культурных стандартов влечет за собой социальное одобрение.

. Власть (Power). Центральная цель этого типа ценностей заключается в достижении социального статуса или престижа, контроля или доминирования над людьми и средствами (авторитет, богатство, социальная власть, сохранение своего общественного имиджа, общественное признание). Ценности власти и достижения фокусируются на социальном уважении, однако ценности достижения (например, успешный, амбициозный) подчеркивают активное проявление компетентности в непосредственном взаимодействии, в то время как ценности власти (авторитет, богатство) подчеркивают достижение или сохранение доминантной позиции в рамках целой социальной системы.

. Безопасность (Security). Мотивационная цель этого типа - безопасность для других людей и себя, гармония, стабильность общества и взаимоотношений. Она производна от базовых индивидуальных и групповых потребностей. По мнению Ш. Шварца, существует один обобщенный тип ценности. Связано это с тем, что ценности, относящиеся к коллективной безопасности, в значительной степени выражают цель безопасности и для личности (социальный порядок, безопасность семьи, национальная безопасность, взаимное расположение, взаимопомощь, чистота, чувство принадлежности, здоровье).

Вторая методика  опросник К. Томаса «Стратегия поведения в конфликте» предназначена для изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению, выявления определенных стилей разрешения конфликтной ситуации.

Возрастной диапазон применения: от 12 лет и выше.

Материалы для проведения: бланк обследования, ручка или карандаш. Унифицированный бланк обследования включает графы, предназначенные для фамилии, инициалов, возраста и пола испытуемого. Они заполняются самим испытуемым.

Затем следует инструкция по заполнению бланка, которую, кроме того, сообщает экспериментатор. Методика содержит 30 пар утверждений, каждое из которых характеризует то или иное действие испытуемого. Эти утверждения расположены списком сверху вниз под соответствующими номерами. Испытуемому предлагается из каждой пары утверждений выбрать одно, которое наиболее точно описывает его типичное поведение в данной конфликтной ситуации.

Время тестирования 15-20 минут.

Интерпретация и обработка результатов: подсчет баллов происходит по ключу (Приложение 4). Количество баллов, набранных индивидом по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях. Доминирующим считается тип (типы) набравшие максимальное количество баллов [13].

В данной методике содержится список из 30 пар утверждений. Каждое из этих утверждений входит в какую-то из 5 шкал, которые, в свою очередь, обозначают ту или иную стратегию поведения в конфликте.

1. Шкала соперничество  наименее эффективный, но наиболее часто используемый способ поведения в конфликтах, выражается в стремлении добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому;

2. Шкала сотрудничество  участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон;

. Шкала компромисс  компромисс как соглашение между участниками конфликта, достигнутое путем взаимных уступок;

. Шкала избегание  характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей;

. Шкала приспособление  означает, в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради другого. [13]

.2 РЕЗУЛЬТАТЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ АНАЛИЗ

Эмпирическое исследование выявления взаимосвязи ценностных ориентаций со способами реагирования в конфликтных ситуациях у студентов проводились в 3 этапа. На первом этапе исследования, для определения ценностных ориентаций у студентов на выборке был использован ценностный опросник Шалома Шварца. В этот этап так же входит проведение количественного анализа ответов по 10 шкалам (конформность, традиции, доброта, универсализм, самостоятельность, стимуляция, гедонизм, достижения, власть, безопасность) в ценностном опроснике Ш.Шварца. На втором этапе исследования для определения стратегии поведения в конфликте у студентов был использован опросник К. Томаса «Стратегия поведения в конфликте» и проведение количественного анализа ответов по 5 шкалам (соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление) в методике К. Томаса.

При первичной обработке данных, полученных по ценностному опроснику Ш.Шварца, были определены ценностные ориентации у студентов (табл. 1). Графически результаты представлены в Приложении 4.

Таблица 1  Ценностные ориентации у студентов

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Шкала | Низкий уровень | | Средний уровень | | Высокий уровень | |
|  | Кол-во чел | % | Кол-во чел | % | Кол-во чел | % |
| Конформность | 2 | 6,6 | 23 | 76,7 | 5 | 16,7 |
| Традиции | 2 | 6,6 | 17 | 56,7 | 11 | 36,7 |
| Доброта | 6 | 20 | 20 | 66,7 | 4 | 13,3 |
| Универсализм | 1 | 3,3 | 26 | 86,7 | 3 | 10 |
| Самостоятельность | 4 | 13,3 | 21 | 70 | 5 | 16,7 |
| Стимуляция | 3 | 10 | 22 | 73,3 | 5 | 16,7 |
| Гедонизм | 2 | 6,6 | 23 | 76,7 | 5 | 16,7 |
| Достижения | 3 | 10 | 21 | 70 | 6 | 20 |
| Власть | 2 | 6,7 | 22 | 73,3 | 6 | 20 |
| Безопасность | 1 | 3,3 | 24 | 80 | 5 | 16,7 |

Анализ данных, представленных в таблице, показывает, что среди студентов на высоком уровне находится конформность у 16,7% испытуемых, это может говорить о том, что для них является важным приспособиться к мнению группы или вести себя приемлемым для большинства образом, для того, чтобы заслужить одобрение или избежать порицания, а возможно, и более жестких санкций. У большинства испытуемых конформность находится на среднем уровне. Можно предположить, что такие студенты склонны изменять своё мнение под давлением большинства, но не всегда, и, скорее всего, чаще будет проявляться внешняя (публичная) конформность. У 6,6% студентов низкий уровень конформности, это говорит о том, что они крайне редко изменяют своё мнение или поведение под давлением группы.

По шкале традиции было выявлено, что данная жизненная ценность находится на высоком уровне у 36,7% испытуемых. Это значит, что они всегда стараются следовать принятым в обществе нормам, правилам, обычаям. Для большинства опрошенных студентов 56,7% традиции не являются преобладающей ценностью, можно предположить, что они нейтрально относятся к существующим идеям в культуре и не всегда следуют им. Часть испытуемых  6,6% не считает традиции важной жизненной ценностью, и, вполне может обходиться без них.

Анализ результатов так же позволил показать отношение испытуемых к доброте. Подавляющее большинство студентов  66,7 % имеют средний уровень по шкале доброты, это значит, что доброта не является для них преобладающей жизненной ценностью. Такие люди не всегда доброжелательны, больше склонны к нейтральному поведению. Меньшинство респондентов  13,3% считают данную ценность одной из важнейших. Для них важно проявлять доброжелательность в отношении как близких, так и не знакомых людей, что позволяет сохранять и выстраивать новые взаимодействия. Они заинтересованы в процветании своей группы, чаще других занимаются волонтёрской деятельностью и бескорыстно выполняют порученные им задания. 20% испытуемых имеют низкий уровень по шкале доброты. Отсюда можно предположить, что они крайне редко делают добрые дела, не готовы заниматься волонтёрской деятельностью, равнодушны к большинству людей, от чего имеют небольшой круг общения.

У 3,3% испытуемых универсализм находится на низком уровне по шкале ценностных ориентаций. Это говорит о том, что они не придерживаются идей о всеобъемлющем спасении, как природы, так и людей. Большинство опрошенных студентов имеют средний уровень универсализма (86,7%). На основе этих данных можно сделать вывод о том, что такие испытуемые спокойно относятся к окружению, принимают его. В случае возникновения угрозы способны предпринять попытки спасения группы при минимизации негативных последствий. Высокий уровень универсализма имеют 10% испытуемых, это значит, что они склонны к пониманию, терпимости, защите и благополучию всех людей и природы.

Самостоятельность, как жизненная ценность, преобладает у 16,7% испытуемых. Про данных людей можно сказать, что они являются независимыми от других, предпочитают самостоятельность в мышлении и способах действий. Мнение большинства и предлагаемая помощь довольно часто отвергаются. 70% опрошенных являются вполне самостоятельными, могут принять помощь извне и не всегда опираются только на свои силы и мышление. Небольшое количество студентов  13,3% имеют низкий уровень самостоятельности. Часто они не способны сами принимать решения и практически не обходятся без посторонней помощи.

Дальнейший анализ полученных данных показал, что на достаточно высоком уровне стимуляцией обладает 16,7% испытуемых. Это говорит о том, что данные испытуемые способны побуждать себя к различным действиям, у них высокое стремление к разнообразию и глубоким переживаниям. Средним уровнем стимуляции обладает 73,7% испытуемых, можно предположить, что они не заинтересованы в новизне и не склонны к высокой активности деятельности. 10% испытуемых вовсе не заинтересованы к побуждению в действиях, придерживаются оптимальных и практически не изменяющихся условий.

Что касается гедонизма, то большинство студентов 76,7% имеют средний уровень по данной шкале. Можно сделать вывод о том, что данные студенты обладают умеренным стремлением к наслаждению и увеличению своей радости. Одной из главных ценностей в жизни гедонизм считает 16,7% опрошенных. Они склонны к удовлетворению своих потребностей, поиску источника удовольствий, стремятся к тому, чтобы их жизнь была наполнена радостью и наслаждениями. 6,6% испытуемых не считает, что жизнь должна состоять сплошь из радости, удовольствий, и прочих благ.

Такая жизненная ценность, как достижения, является главенствующей для 20% студентов, можно предположить, что для них очень важно добиваться в жизни новых высот, у них высокая потребность в личностном успехе и, возможно, в социальном одобрении. 70% испытуемых считают достижения важной ценностью, но не обладают достаточной мотивацией и не стремятся всегда избегать неудач. Следовательно, данный тип ценностей находится у них на среднем уровне. На низком уровне достижения находятся у 10% студентов, в данной ситуации можно говорить о том, что эти студенты не заинтересованы в личностных достижениях и социальном одобрении.

Стремлением к власти на высоком уровне обладают 20% опрошенных студентов. Они, в отличие от тех 6,7% испытуемых, которые не выбрали власть как основную жизненную ценность, склонны к контролю, доминированию, престижу. Для них важны авторитет, богатство, сохранение влияния и собственного имиджа. Большинство студентов  73,3% не склонны к лидерству и влиянию над другими людьми, но вполне могут проявлять данные качества. Власть у них находится на среднем уровне.

Безопасность является важной ценностной ориентацией для 16,7% студентов, они озабочены в благополучии других людей и себя, гармонии, национальной безопасности. Данная шкала находится у них на высоком уровне. 3,3% испытуемых имеют низкий уровень по шкале безопасности, отсюда можно сделать вывод о том, что данная ценность не является для них главенствующей, и им не особо важна безопасность государства, страны и самих себя. Большинство студентов  80%, в умеренной степени обеспокоены своей безопасностью и безопасностью окружающих их людей.

Важно понимать, что данные ценностные ориентации являются далеко не единственными ценностями в жизни человека, и чем меньше выражена одна ценность, тем более ярко выражена другая.

Так же при первичной обработке данных, полученных по методике «Стратегия поведения в конфликте, были определены уровни выраженности тех или иных стратегий поведения у студентов (таблица 2). Графически результаты представлены в Приложении 5.

Таблица 2  Проявление стратегии поведения в конфликте у студентов

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Шкала | Низкий уровень | | Средний уровень | | Высокий уровень | |
|  | Кол-во чел | % | Кол-во чел | % | Кол-во чел | % |
| Соперничество | 5 | 16,7 | 18 | 60 | 7 | 23,3 |
| Сотрудничество | 2 | 6,6 | 25 | 83,4 | 3 | 10 |
| Компромисс | 7 | 23,3 | 16 | 53,4 | 7 | 23,3 |
| Избегание | 4 | 13,3 | 16 | 53,4 | 10 | 33,3 |
| Приспособление | 7 | 23,3 | 17 | 56,7 | 6 | 20 |

Анализ данных, представленных в таблице 2, показывает, что высокий уровень выраженности такой стратегии поведения в конфликтной ситуации, как соперничество, имеется у 23,3% испытуемых. Это может свидетельствовать о том, что эти студенты во время конфликта не принимают и не выслушивают точку зрения другой стороны, упорно стоят на своем и, вследствие этого, конфликт разрешить без третьего лица практически не возможно. У большинства испытуемых 60% выражен средний уровень проявления данной стратегии поведения. Можно предположить, что эти испытуемые используют данную стратегию поведения, но не во всех конфликтных ситуациях, возможно, они комбинируют ее с другими. У 16,7% испытуемых выявлен низкий уровень проявления стратегии «Соперничество», это может свидетельствовать о том, что данные люди не используют такую стратегию поведения в конфликте.

Анализ результатов так же позволил показать присутствие такой стратегии, как сотрудничество. У большинства испытуемых  83,4% выявлен средний уровень выраженности данной стратегии, что указывает на то, что студенты, являясь участниками конфликтной ситуации, приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон. Однако, данная стратегия поведения не используется в чистом виде, и может быть заменена на другую стратегию в определенной конфликтной ситуации. У 10% испытуемых высокий уровень по шкале сотрудничества, это указывает на то, что эти студенты склонны придерживаться данной стратегии во всех конфликтных ситуациях. Так же выявлено, что у 6,6% низкий уровень проявления сотрудничества. Это говорит нам о тот, что данные испытуемые предпочитают использовать другие стратегии поведения в конфликте.

Было выявлено, что у 23,3% респондентов низкий уровень проявления такой стратегии поведения, как компромисс. Это говорит, о том, что для данных испытуемых эта стратегия не является актуальной и значимой, а успешно заменяется другими. Однако отметим, что ровно столько же (23,3%) испытуемых имеют высокий уровень проявления компромиссного поведения при конфликте, и в точности наоборот придерживаются этой стратегии. При этом такие студенты не используют грубых форм обращения с конфликтующей стороной, все решения принимают спокойно. Как правило, таким испытуемым легко удается выйти из конфликтной ситуации, и остаться в выигрышном для себя положении. Оставшиеся 53,4% испытуемых имеют средний уровень проявления данной стратегии поведения в конфликте.

Что касается такой стратегии поведения, как избегание, то у большинства испытуемых 53,4% средний уровень, что свидетельствует о том, что для этих испытуемых характерно отсутствие стремления к кооперации. В большинстве случаев конфликтных ситуаций эти испытуемые желают уйти от них, не вступая в диалог с конфликтующей стороной, не желая прийти какому-то общему решению. У 33,3% испытуемых высокий уровень, можно предположить, что такие испытуемые никогда не используют другие стратегии поведения. Они уходят от конфликтов, и готовы сделать все, чтобы их не было. Скорее всего, такие испытуемые так же не имеют тенденции к достижению собственных целей, не желают сталкиваться с проблемами, в различных формах их проявления. Оставшееся количество респондентов (13,3%) имеют низкий уровень обладания такой стратегии поведения, как избегание. Можно сказать, что такие люди не используют такой способ поведения и предпочитают решать конфликт, вместо того, чтобы бежать от него.

У 20% испытуемых выявлен высокий уровень проявления такой стратегии поведения, как приспособление. Это говорит о том, что такие студенты, в противовес соперничеству, предпочитают приносить в жертву собственные интересы, ради интересов другого. Они практически не вступают в конфликт. У 56,7% выявлен средний уровень фигурирования данной стратегии поведения. Такие студенты используют приспособление, сочетая его с другими стратегиями поведения, например: избегание. Стараясь не впутываться в конфликт, такие люди отступают от своих интересов ради того, чтобы выйти из конфликта. Оставшиеся 23,3% испытуемых не используют данную стратегию поведения. У них выявлен низкий уровень приспособления.

Итак, по данной методике можно сделать вывод, что в большинстве своем студенты не используют какую-то определенную стратегию поведения в конфликте, они сочетают одну стратегию с другой, или же подстраиваются к определенной ситуации и, исходя из нее, выбирают ту или иную стратегию. Однако, есть и такие испытуемые, которые в любой ситуации приходят к одной и той же стратегии поведения. В ходе исследования было выявлено, что несмотря на то, что сотрудничество является самой оптимальной стратегией в случае решения конфликтов, студенты не выбирают ее, предпочитая использовать другие. Такими «другими» стратегиями являются избегание и приспособление, так эти стратегии имеют высшую оценку среди общегруппового анализа данных.

На третьем этапе исследования была проведена обработка данных с использованием критерия r-Спирмена. Полученные результаты представлены в Приложении 3. Были выявлены взаимосвязи между шкалами: ценностные ориентации личности и стратегии поведения в конфликте (табл. 3).

Таблица 3  Взаимосвязи между шкалами: ценностные ориентации личности и стратегии поведения в конфликте

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
|  | Конформизм | Доброта | Достижения | Власть |
| Соперничество | ,373\* |  | -,430\* | -,516\*\* |
| Компромисс |  |  |  | ,414\* |
| Приспособление |  | -,407\* |  |  |

\*  р  0,05

\*\*  р  0,01

رîïهًيè÷هٌٍâî èىههٍ ïًےىَ‏ ٌëàلَ‏ âçàèىîٌâےçü ٌ êîيôîًىèçىîى (r = 0,373,ً0,05). فٍî ىîوهٍ مîâîًèٍü î ٍîى, ÷ٍî ë‏نè ٌ âûٌîêèى ًَîâيهى êîيôîًىيîٌٍè, â êîيôëèêٍيîé ٌèٍَàِèè, ىîمٍَ يهîٌîçيàييî ïًîےâëےٍü ïًîٍهٌٍ ïًîٍèâ âûلîًà مًَïïû èëè لîëهه ٌèëüيîé ëè÷يîٌٍè, ٍ.ê. ÷àùه ïًهîلëàنàهٍ âيهّيےے êîيôîًىيîٌٍü. زî هٌٍü ÷هëîâهê âيهّيه ïًèٌïîٌàلëèâàهٌٍے ê ًٍهلَهىûى ٌَëîâèےى, يî âيًٍَè ٌهلے îي يه ٌîمëàٌهي ٌî ٌëîوèâّèىèٌے îلٌٍîےٍهëüٌٍâàىè, îٌٍ‏نà è âîçيèêàهٍ ٌîïهًيè÷هٌٍâî â êîيôëèêٍيîé ٌèٍَàِèè.

ؤîٌٍèوهيèے èىه‏ îلًàٍيَ‏ ٌëàلَ‏ âçàèىîٌâےçü ٌ ٌîïهًيè÷هٌٍâîى (r = -0,430, ً0,05), ‎ٍî مîâîًèٍ î ٍîى, ÷ٍî ÷هى ÷àùه ÷هëîâهê ٌîïهًيè÷àهٍ ٌ نًَمèىè, ٍهى ًهوه îي نîٌٍèمàهٍ ÷همî-ëèلî. رًٍàٍهمèے ٌîïهًيè÷هٌٍâà يه ٌàىûé ëَ÷ّèé âàًèàيٍ ïîâهنهيèے â êîيôëèêٍيîé ٌèٍَàِèè, îيà ىهّàهٍ ÷هëîâهêَ ًàلîٍàٍü يàن ٌîلîé è نîٌٍèمàٍü يîâûُ âهًّèي, âىهٌٍî ‎ٍîمî îي çàيےٍ ïîèٌêîى àًمَىهيٍîâ è يهنîٌٍàٍêîâ ٌîïهًيèêà.

رèëüيàے îلًàٍيàے âçàèىîٌâےçü ٌ ٌîïهًيè÷هٌٍâîى ٍàê وه َ ٍàêîé وèçيهييîé ِهييîٌٍè, êàê âëàٌٍü (r = -0,516 , ً0,01). فٍî َêàçûâàهٍ يàى يà ٍî, ÷ٍî ïًè ïîىîùè ٌîïهًيè÷هٌٍâà نàëهêî يه âٌهمنà َنàهٌٍے نîٌٍèميٍَü âëàٌٍè, ٌٍàٍü àâٍîًèٍهٍîى è يà÷àëüيèêîى. ءîëüّèيٌٍâî ë‏نهé يه لَنٍَ ïًèçيàâàٍü ٌَïهّيûى ÷هëîâهêà, êîٍîًûé â êîيôëèêٍيîé ٌèٍَàِèè âهن¸ٍ ٌهلے àمًهٌٌèâيî, ÷àٌٍî ٌïîًèٍ. آهنü هٌëè ëè÷يîٌٍü نهéٌٍâèٍهëüيî èىههٍ âëàٌٍü è َïًàâëهيèه, ٍî هé يه ïًèُîنèٌٍے ïًèلهمàٍü ê نàييîé ًٌٍàٍهمèè ïîâهنهيèے.

تîىïًîىèٌٌ وه, â îٍëè÷èه îٍ ٌîïهًيè÷هٌٍâà, يàîلîًîٍ, èىههٍ ïًےىَ‏ ٌëàلَ‏ âçàèىîٌâےçü ٌî âëàٌٍü‏ (r = 0,414, ً0,05). بٌُîنے èç ‎ٍîمî, ىîويî مîâîًèٍü î ٍîى, ÷ٍî âëèےٍهëüيàے è ٌَïهّيàے ëè÷يîٌٍü ÷àٌٍî è نîâîëüيî ٌَïهّيî ïًàêٍèêَهٍ ٍàêَ‏ ٍàêٍèêَ ïîâهنهيèے â êîيôëèêٍيîé ٌèٍَàِèè, êàê êîىïًîىèٌٌ. تîىïًîىèٌٌ ےâëےهٌٍے îنيîé èç ëَ÷ّèُ ًٌٍàٍهمèé â êîيôëèêٍه, ٍ.ê. ïîçâîëےهٍ èçâëه÷ü âûمîنَ نëے îلهèُ ٌٍîًîي. ×هëîâهê, îلëàنà‏ùèé êà÷هٌٍâàىè ëèنهًà, àىلèِèےىè è ًٌٍهىëهيèهى ê ٌَïهَُ (âëàٌٍè), ÷àùه âٌهمî لَنهٍ ًٌٍهىèٍüٌے نîٌٍè÷ü êîىïًîىèٌٌà, نëے َëَ÷ّهيèے ٌâîèُ ïîçèِèé.

زàêàے ًٌٍàٍهمèے ïîâهنهيèے â êîيôëèêٍيîé ٌèٍَàِèè, êàê ïًèٌïîٌîلëهيèه, èىههٍ îلًàٍيَ‏ ٌëàلَ‏ âçàèىîٌâےçü ٌ نîلًîٍîé (r = -0,407, ً0,05). خٌٍ‏نà ىîويî ٌنهëàٍü âûâîن, ÷ٍî ïًèٌïîٌîلëهيèه (ٌٍََïêè ٌîïهًيèêَ, îٍêàç îٍ ٌâîهé ٍî÷êè çًهيèے) يه ےâëےهٌٍے ïًîےâëهيèهى نîلًîٍû.

بçَ÷èâ ïîëَ÷هييûه ًهçَëüٍàٍû, ىîويî ٌنهëàٍü âûâîن î ٍîى, ÷ٍî ٌَùهٌٍâَهٍ ÷àٌٍè÷يàے âçàèىîٌâےçü ىهونَ ِهييîٌٍيûىè îًèهيٍàِèےىè ëè÷يîٌٍè è ًٌٍàٍهمèےىè ïîâهنهيèے â êîيôëèêٍه. فٍî îلْےٌيےهٌٍے ٍهى, ÷ٍî ٌïîٌîلû ïîâهنهيèے â êîيôëèêٍيîé ٌèٍَàِèè è ïًهîلëàنàيèه ٍîé èëè èيîé ِهييîٌٍيîé îًèهيٍàِèè َ ٌٍَنهيٍîâ ىîمٍَ çàâèٌهٍü نًَم îٍ نًَمà. تîيه÷يî, ïîâهنهيèه ë‏نهé â êîيôëèêٍه يه âٌهمنà çàâèٌèٍ îٍ èُ ِهييîٌٍيûُ îًèهيٍàِèé, à هٌëè è çàâèٌèٍ, ٍî â نîâîëüيî ىàëîé ٌٍهïهيè. ز.ê. â لîëüّèيٌٍâه ٌâî¸ى ًٌٍàٍهمèے ïîâهنهيèے â êîيôëèêٍيîé ٌèٍَàِèè لîëüّه çàâèٌèٍ îٍ ٍèïà ëè÷يîٌٍè ÷هëîâهêà, ِهëهé, êîٍîًûه îي ïًهٌëهنَهٍ è ٍ.ن. حî ٍî, ÷ٍî îنèي ïîêàçàٍهëü ىîوهٍ âîçيèêàٍü èç نًَمîمî, مîâîًèٍ î âçàèىîٌâےçè ِهييîٌٍيûُ îًèهيٍàِèé è ًٌٍàٍهمèè ïîâهنهيèے â êîيôëèêٍه َ ٌٍَنهيٍîâ.

.3 ذإتخجإحؤہضبب, حہدذہآثإححغإ حہ شخذجبذخآہحبإ ضإححخرزحخة رشإذغ ب تخذذإتضبق تخحشثبتزحخأخ دخآإؤإحبك س رزسؤإحزخآ

ؤëے ôîًىèًîâàيèے ِهييîٌٍيîé ٌôهًû َ ٌٍَنهيٍîâ ًهêîىهينَهٌٍے ïًîâîنèٍü êًَàٍîًٌêèه ÷àٌû ٌ ‎ëهىهيٍàىè ٌêàçêîٍهًàïèè, ٍ.ê. ٌêàçêè يà نàييûé ىîىهيٍ ےâëے‏ٌٍے نîâîëüيî ïîïَëےًيûىè. ت ٌêàçêàى îلًàùàëèٌü â ٌâî¸ى ٍâîً÷هٌٍâه èçâهٌٍيûه çàًَلهويûه è îٍه÷هٌٍâهييûه ïٌèُîëîمè: ف.شًîىى, ف.ءهًي, ف.أàًنيهً, ہ.جàيهمهٍٍè, إ.ثèٌèيà, إ.دهًٍîâà è ٍ.ن. رîâًهىهييàے ٌêàçêîٍهًàïèے «ًٍهُ ëèêà». خيà èىههٍ «ëèê» نèàميîٌٍè÷هٌêèé (àًٌهيàë ïًîهêٍèâيûُ ىهٍîنèê نëے èٌٌëهنîâàيèے ÷هëîâهêà); «ëèê» âîçنهéٌٍâَ‏ùèé, è «ëèê» ïًîôèëàêٍè÷هٌêèé (èëè ًàçâèâà‏ùèé). خٌîلهييîٌٍü‏ èٌïîëüçîâàيèے ٌêàçêè ےâëےهٌٍے âçàèىîنهéٌٍâèه يà ِهييîٌٍيîى ًَîâيه. آîçىîويî ٍàê وه ïًîâهنهيèه ًٍهيèيمîâ è مًَïïîâûُ çàيےٍèé.

ؤëے êîًًهêٍèًîâêè êîيôëèêٍيîمî ïîâهنهيèے ىîويî ٍàê وه ïًîâîنèٍü لهٌهنû è ًٍهيèيمè, يàمëےنيûى îلًàçîى ïîêàçûâàٍü ٌٍَنهيٍàى ê ÷هىَ ىîوهٍ ïًèâهٌٍè îïًهنهë¸ييàے ًٌٍàٍهمèے ïîâهنهيèے â êîيôëèêٍيîé ٌèٍَàِèè. دîâهنهيèه â êîيôëèêٍيîé ٌèٍَàِèè نîëويî ïًهٌëهنîâàٍü ِهëü ًàçًهّهيèے êîيôëèêٍà. ءَنüٍه ُëàنيîêًîâيûىè. خٌٍàâàéٍهٌü ٌïîêîéيûىè è ًîâيûىè âî âçàèىîنهéٌٍâèè ٌ îïïîيهيٍîى. إٌٍهٌٍâهييî, âû يه ىîوهٍه ïîëيîٌٍü‏ êîيًٍîëèًîâàٍü âîçيèêà‏ùèه ‎ىîِèîيàëüيûه ٌîٌٍîےيèے نًَمîé ٌٍîًîيû, يî هٌëè âû ٌàىè îٌٍàهٍهٌü ٌïîêîéيû, ‎ٍî لَنهٍ ٌïîٌîلٌٍâîâàٍü è ïîلَونàٍü نًَمَ‏ ٌٍîًîيَ ê ٌهًüهçيîىَ îلٌَونهيè‏ ٌïîًيîمî âîïًîٌà.

آ êîيôëèêٍيûُ ٌèٍَàِèےُ يَويî èٌïîëüçîâàٍü ٍàêîé ٌٍèëü, êàê ٌîًٍَنيè÷هٌٍâî èëè êîىïًîىèٌٌ. فٍî ïîçâîëےهٍ àنهêâàٍيî îِهيèâàٍü êîيôëèêٍيَ‏ ٌèٍَàِè‏ è نàهٍ âîçىîويîٌٍü ًàçًهّèٍü هه لهç يهمàٍèâيûُ ïîٌëهنٌٍâèé. دًهنîٍâًàùهيè‏ êîيôëèêٍà ٌïîٌîلٌٍâَهٍ âٌه, ÷ٍî îلهٌïه÷èâàهٍ ٌîًُàيهيèه يîًىàëüيûُ نهëîâûُ îٍيîّهيèé, َêًهïëےهٍ âçàèىيîه َâàوهيèه è نîâهًèه.

اہتثق×إحبإ

دًîلëهىà âçàèىîٌâےçè ِهييîٌٍيûُ îًèهيٍàِèé è ًٌٍàٍهمèè ïîâهنهيèے â êîيôëèêٍه َ ٌٍَنهيٍîâ ےâëےهٌٍے نîâîëüيî àêٍَàëüيîé يà نàييûé ىîىهيٍ â ٌèëَ ٌâîهé ىàëîé èçَ÷هييîٌٍè.

آ ًàلîٍه لûëà ïîٌٍàâëهيà ِهëü èçَ÷èٍü âçàèىîٌâےçü ِهييîٌٍيûُ îًèهيٍàِèé è ًٌٍàٍهمèè ïîâهنهيèے â êîيôëèêٍه َ ٌٍَنهيٍîâ. ہيàëèç ïًîâهن¸ييîé ًàلîٍû ïîçâîëےهٍ ٌنهëàٍü âûâîن î ٍîى, ÷ٍî ïîٌٍàâëهييàے يàىè ِهëü âûïîëيهيà, مèïîٍهçà î ٌَùهٌٍâîâàيèè âçàèىîٌâےçè ïîنٍâهًونهيà. ذهّهيû îٌيîâيûه çàنà÷è, ïîٌٍàâëهييûه â يà÷àëه ًàلîٍû.

آ ًهçَëüٍàٍه àيàëèçà ïٌèُîëîمè÷هٌêîé ëèٍهًàًٍَû, لûëè èçَ÷هيû يàَ÷يûه ïًهنٌٍàâëهيèے î ِهييîٌٍيûُ îًèهيٍàِèےُ, êîيôëèêٍيîى ïîâهنهيèè, êîيôëèêٍه, à ٍàê وه ٌïîٌîلû ïîâهنهيèے â êîيôëèêٍيîé ٌèٍَàِèè.

دîن ِهييîٌٍيûىè îًèهيٍàِèےىè ïîيèىàهٌٍے îًٍàوهيèه â ٌîçيàيèè ÷هëîâهêà ِهييîٌٍهé, ïًèçيàâàهىûُ èى â êà÷هٌٍâه ًٌٍàٍهمè÷هٌêèُ وèçيهييûُ ِهëهé è îلùèُ ىèًîâîççًهي÷هٌêèُ îًèهيٍèًîâ.

×ٍî êàٌàهٌٍے êîيôëèêٍà, ٍî â ëèٍهًàًٍَه نî ٌèُ ïîً يهٍ îلùهïًèيےٍîمî, هنèيîمî è îنيîçيà÷يîمî îïًهنهëهيèے ïîيےٍèے «êîيôëèêٍà». آ îٌيîâيîى, îي ïîيèىàهٌٍے êàê يàèلîëهه îًٌٍûé ٌïîٌîل ًàçًهّهيèے ïًîٍèâîًه÷èé â èيٍهًهٌàُ, ِهëےُ, âçمëےنàُ, âîçيèêà‏ùèُ â ïًîِهٌٌه ٌîِèàëüيîمî âçàèىîنهéٌٍâèے, çàêë‏÷à‏ùèéٌے â ïًîٍèâîنهéٌٍâèè َ÷àٌٍيèêîâ ‎ٍîمî âçàèىîنهéٌٍâèے è îلû÷يî ٌîïًîâîونà‏ùèéٌے يهمàٍèâيûىè ‎ىîِèےىè, âûُîنےùèé çà ًàىêè ïًàâèë è يîًى.

ضهييîٌٍيûه îًèهيٍàِèè ëè÷يîٌٍè èىه‏ٍ ٌëîويَ‏ ىيîمîôàêٍîًيَ‏ ïًèًîنَ, èُ èçَ÷هيèه ًٍهلَهٍ ًهàëèçàِèè ٌèٌٍهىيîمî ïîنُîنà, âûےâëے‏ùهمî èهًàًُè‏ è âçàèىîٌâےçü âٌهُ ôàêٍîًîâ, âëèے‏ùèُ يà ôîًىèًîâàيèه ِهييîٌٍيûُ îًèهيٍàِèé.

آ ًهçَëüٍàٍه ‎ىïèًè÷هٌêîمî èٌٌëهنîâàيèے ïًîلëهىû âçàèىîٌâےçè ِهييîٌٍيûُ îًèهيٍàِèé è ًٌٍàٍهمèè ïîâهنهيèے â êîيôëèêٍيîé ٌèٍَàِèè َ ٌٍَنهيٍîâ لûëè ٌنهëàيû ٌëهنَ‏ùèه âûâîنû:

) ضهييîٌٍيûه îًèهيٍàِèè ëè÷يîٌٍè ىîمٍَ âëèےٍü يà ٌïîٌîل ïîâهنهيèے â êîيôëèêٍيîé ٌèٍَàِèè, يî يه îêàçûâà‏ٍ يهïîًٌهنٌٍâهييîمî âëèےيèے يà âûلîً ًٌٍàٍهمèè;

2) رًهنè ٌٍَنهيٍîâ يهٍ ےâيîé ٍهينهيِèè ê âûلîًَ îنيîé èç ًٌٍàٍهمèé ïîâهنهيèے â êîيôëèêٍه. دًèىهًيî îنèيàêîâîه êîëè÷هٌٍâî ٌٍَنهيٍîâ âûلèًà‏ٍ îٌيîâيûى ٍèïîى ïîâهنهيèے â êîيôëèêٍه ٌîًٍَنيè÷هٌٍâî è èçلهمàيèه. حهلîëüّîه êîëè÷هٌٍâî ٌٍَنهيٍîâ âûلèًà‏ٍ ïًèٌïîٌîلëهيèه, ëèلî êîىïًîىèٌٌ;

3) زàê êàê لîëüّهه êîëè÷هٌٍâî âçàèىîٌâےçهé ِهييîٌٍيûُ îًèهيٍàِèé لûëî ٌ ٍàêîé ًٌٍàٍهمèهé ïîâهنهيèے â êîيôëèêٍيîé ٌèٍَàِèè, êàê ٌîïهًيè÷هٌٍâî, ٍî ‎ٍî ïîçâîëےهٍ مîâîًèٍü î ٍîى, ÷ٍî لîëüّèيٌٍâî ٌٍَنهيٍîâ يه ٌïîٌîليû ًàçًهّèٍü êîيôëèêٍيَ‏ ٌèٍَàِè‏ لهç âىهّàٍهëüٌٍâà ًٍهٍüèُ ëèِ. زàê وه ًٍهلَهٌٍے ًàلîٍà, يàïًàâëهييàے يà êîًًهêِè‏ ïîâهنهيèے â êîيôëèêٍيîé ٌèٍَàِèè.

دîëَ÷هييûه ًهçَëüٍàٍû è ًàçًàلîٍàييûه ًهêîىهينàِèè ىîمٍَ لûٍü èٌïîëüçîâàيû â ًàلîٍه ïٌèُîëîمîâ, ٌîِèàëüيûُ ًàلîٍيèêîâ, نëے îًمàيèçàِèè ًàلîٍû ٌî ٌٍَنهيٍàىè, نëے ïîâûّهيèے ًهçَëüٍàٍèâيîٌٍè èُ îلَ÷هيèے.

دًîلëهىà âçàèىîٌâےçè ِهييîٌٍيûُ îًèهيٍàِèé è ًٌٍàٍهمèè ïîâهنهيèے â êîيôëèêٍه َ ٌٍَنهيٍîâ, ےâëےےٌü àêٍَàëüيîé نëے ٌîâًهىهييîé ïٌèُîëîمèè, ىîوهٍ èٌïîëüçîâàٍüٌے نëے نàëüيهéّهمî èçَ÷هيèے.

ءبءثبخأذہشب×إرتبة ردبرخت

1. ہٌىîëîâ, ہ.أ. دٌèُîëîمèے ëè÷يîٌٍè: س÷هليèê [زهêٌٍ] /ہ.أ. ہٌىîëîâ. - ج.: بçن-âî جأس, 1990. - 367 ٌ. رًٍ.285-295..

. ہًٍ‏ُîâà ق.آ. ضهييîٌٍè è âîٌïèٍàيèه [زهêٌٍ] / دهنàمîمèêà 1999م. - ¹4 - ٌ. 128.

. ءهëè÷هâà, ر.ہ. خٌيîâû ïًهâهيٍèâيîé ïٌèُîëîمèè [زهêٌٍ] / ر.ہ. ءهëè÷هâà. - ج.: رîِèàëüيîه çنîًîâüه ذîٌٌèè, 1994. - 221 ٌ.

. ءîمنàيîâ, إ.ح. دٌèُîëîمèے ëè÷يîٌٍè â êîيôëèêٍه: س÷هليîه ïîٌîلèه.2-ه èçن. [زهêٌٍ] /إ.ح. ءîمنàيîâ, آ.أ. اàçûêèي - ردل.: دèٍهً, 2004. - 224 ٌ.; ٌ.45.

. ءîëüّàے ‎يِèêëîïهنèے ïٌèُîëîمè÷هٌêèُ ٍهٌٍîâ [زهêٌٍ] / - ج.: بçن-âî فêٌىî, 2005. - 416 ٌ.

. أًèّèيà, ح.آ. دٌèُîëîمèے êîيôëèêٍîâ [زهêٌٍ] / ح.آ. أًèّèيà - ردل.: دèٍهً, 2003. - ٌ.464

. ؤ‏ًêمهéى, ف. ضهييîٌٍيûه è «ًهàëüيûه» ٌَونهيèے [زهêٌٍ] / ف. ؤ‏ًêمهéى // رîِ. èٌٌëهنîâàيèے. - 1991. - ¹ 2. - ر. 106-114.

. إىهëüےيîâ ر.ج. دًàêٍèêَى ïî êîيôëèêٍîëîمèè [زهêٌٍ] / ر.ج إىهëüےيîâ. - ردل: دèٍهً, 2001. - 400 ٌ.

. اàçûêèي, آ.أ آâهنهيèه â ïٌèُîëîمè‏ êîيôëèêٍîâ (يà ïًèىهًàُ êîيôëèêٍîâ â êîëëهêٍèâàُ îًمàيèçàِèé) [زهêٌٍ] / ح.ر. حه÷àهâà. - ج.: 2003

. انًàâîىûٌëîâ ہ.أ. دîًٍهليîٌٍü. بيٍهًهٌû. ضهييîٌٍè [زهêٌٍ] / ہ. أ. انًàâîىûٌëîâ. - ج. 1986., ٌ. 36

. انًàâîىûٌëîâ, ہ.أ. رîِèîëîمèے êîيôëèêٍà [زهêٌٍ] / ہ.أ. انًàâîىûٌëîâ. - ج., 1995.

. اهًêèي ؤ.د. خٌيîâû êîيôëèêٍîëîمèè.: تًٌَ ëهêِèé. (رهًèے «س÷هليèêè è َ÷هليûه ïîٌîلèے») [زهêٌٍ] / ؤ.د. اهًêèي.  ذîٌٍîâ-ي/ؤ: «شهيèêٌ», 1998.  480 ٌ.

. تàًهëèيà ہ.ہ. دٌèُîëîمè÷هٌêèه ٍهٌٍû [زهêٌٍ] / زهٌٍ îïèٌàيèے ïîâهنهيèے ت.زîىàٌà (àنàïٍàِèے ح.آ.أًèّèيîé) / ہ.ہ. تàًهëèيà - ج., 2001. - ز.2. ر.69-77.

. تيےçهâà, ج.ح. تîيôëèêٍ/ج.ح. تيےçهâà. - فتخ [زهêٌٍ] / ج.ح. تيےçهâà. - 1992م, ¹2, ًٌٍ.56.

. تîçûًهâ أ.ب. آâهنهيèه â êîيôëèêٍîëîمè‏. [زهêٌٍ] / - ج.: بض «آثہؤخر», 2000. - 176 ٌ.

. تîيîًَëèيà آ.ح. دٌèُîëîمè÷هٌêèé ٌëîâàًü [زهêٌٍ] / آ.ح. تîيîًَëèيà, ج.ح. رىèًيîâà.  ذîٌٍîâ-ي/ؤ: شèيهêٌ 2003. - ٌ. 640.

. ثهîيٍüهâ ؤ.ہ. جهٍîنèêà èçَ÷هيèے ِهييîٌٍيûُ îًèهيٍàِèé [زهêٌٍ] / ج. رىûٌë 1992. - 148 ٌ.

. ثَêàّîيîê خ.ح., تîيôëèêٍîëîمè÷هٌêèé ‎ٍ‏ن نëے َ÷èٍهëے [زهêٌٍ] / خ.ح. ثَêàّîيîê, ح.إ. ظًَêîâà  جîٌêâà.1998م. 80ٌ.

. ذàٍيèêîâ, آ.د. تîيôëèêٍîëîمèے [زهêٌٍ] / آ.د. ذàٍيèêîâ. - ج.: قيèٍè, 2001. - 673 ٌ.

. رèنîًهيêî, إ.آ. جهٍîنû ىàٍهىàٍè÷هٌêîé îلًàلîٍêè â ïٌèُîëîمèè [زهêٌٍ] / إ.آ. رèنîًهيêî. - ردل.: ذه÷ü, 2006. - 350 ٌ.

. رêîٍٍ ؤو.أ. "تîيôëèêٍû. دٍَè èُ ïًهîنîëهيèے" [زهêٌٍ] / ؤو.أ. رêîٍٍ. - تèهâ, قترہ, 1991. - 235 ٌ.

. رٍîëےًهيêî ث.ؤ. خٌيîâû ïٌèُîëîمèè. [زهêٌٍ] / ث.ؤ. رٍîëےًهيêî, ذîٌٍîâ ي/ؤ: شهيèêٌ, 1996. - 736 ٌ.

. شًîىى ف. ہيàٍîىèے ÷هëîâه÷هٌêîé نهًٌٍَêٍèâيîٌٍè: دهً. ر àيمë. [زهêٌٍ] / ف. شًîىى- ج., 1994. - 447 ٌ.

. صîًيè, ت. حàّè âيًٍَهييèه êîيôëèêٍû. تîيًٌٍَêٍèâيàے ٍهîًèے يهâًîçà [زهêٌٍ] / ت. صîًيè. -ج.: ہêàنهىè÷هٌêèé دًîهêٍ, 2007. -183 ٌ.

. طهéيîâ آ.د. تîيôëèêٍû â يàّهé وèçيè è èُ ًàçًهّهيèه [زهêٌٍ] / آ.د. طهéيîâ.  جèيٌê.: جèيٌê, 1997. (288ٌ.)

. DictionaryofPhilosophyandPsychology, 1901. - 263 ٌ.

. «GrolierMultimediaEncyclopedia», 1998. - 78 ٌ.

دذبثخئإحبإ 1

**ضهييîٌٍيûé îïًîٌيèê طàëîىà طâàًِà**

ش.ب.خ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(ïٌهâنîيèى)

آîçًàٌٍ\_\_\_\_\_\_ دîë\_\_\_

**بيًٌٍَêِèے:** رïًîٌèٍه ٌهلے: "تàêèه ِهييîٌٍè âàويû نëے ىهيے êàê ًَêîâîنےùèه ïًèيِèïû â جîهé وèçيè? تàêèه ِهييîٌٍè ىهيهه âàويû نëے ىهيے?" آàّà çàنà÷à: îِهيèٍü, يàٌêîëüêî âàويà نëے آàٌ êàونàے ِهييîٌٍü â êà÷هٌٍâه ًَêîâîنےùهمî ïًèيِèïà â آàّهé وèçيè.

طêàëà نëے îِهيêè:

- èٌêë‏÷èٍهëüيî âàويàے â êà÷هٌٍâه ًَêîâîنےùهمî ïًèيِèïà آàّهé وèçيè ِهييîٌٍü (îلû÷يî ٍàêèُ ِهييîٌٍهé لûâàهٍ îنيà-نâه);

- î÷هيü âàويàے;

- نîٌٍàٍî÷يî âàويàے;

- âàويàے;

- يه î÷هيü âàويàے;

- ىàëî âàويàے;

- يه âàويàے;

- ٌîâهًّهييî لهçًàçëè÷يàے;

- ‎ٍî ïًîٍèâîïîëîويî ïًèيِèïàى, êîٍîًûى آû ٌëهنَهٍه.

ؤî ٍîمî, êàê آû يà÷يهٍه, ïًî÷èٍàéٍه ٌïèٌîê èç 30 ِهييîٌٍهé è âûلهًèٍه îنيَ, êîٍîًàے يàèلîëهه âàويà نëے آàٌ, è îِهيèٍه هه âàويîٌٍü "7". ؤàëهه, âûلهًèٍه ِهييîٌٍü يàèىهيهه âàويَ‏ نëے آàٌ è îِهيèٍه هه -1, 0 èëè 1, ٌîمëàٌيî هه âàويîٌٍè. اàٍهى îِهيèٍه îٌٍàâّèهٌے ِهييîٌٍè (îٍ -1 نî 7)

**رïèٌîê ِهييîٌٍهé I:**

1. ذہآإحرزآخ (ًàâيûه âîçىîويîٌٍè نëے âٌهُ)

. آحسزذإححكك أہذجخحبك (لûٍü â ىèًه ٌ ٌàىèى ٌîلîé)

. رخضبہثـحہك ربثہ (êîيًٍîëü يàن نًَمèىè, نîىèيàيٍيîٌٍü)

. سؤخآخثـرزآبإ (َنîâëهٍâîًهيèه وهëàيèé)

. رآخءخؤہ (ٌâîلîنà ىûٌëهé è نهéٌٍâèé)

. ؤسصخآحہك ئباحـ (àêِهيٍ يà نَُîâيûُ, à يه ىàٍهًèàëüيûُ âîïًîٌàُ)

. ×سآرزآخ دذبحہؤثإئحخرزب (îùَùهيèه, ÷ٍî نًَمèه çàلîٍےٌٍے îلî ىيه)

. رخضبہثـحغة دخذكؤخت (ٌٍàلèëüيîٌٍü îلùهٌٍâà)

. ئباحـ, دخثحہك آدإ×ہزثإحبة (ًٌٍهىëهيèه ê يîâèçيه)

. رجغرث ئباحب (ِهëè â وèçيè)

. آإئثبآخرزـ (ïًهنَïًهنèٍهëüيîٌٍü, ُîًîّèه ىàيهًû)

. ءخأہزرزآخ (ىàٍهًèàëüيàے ٌîلٌٍâهييîٌٍü, نهيüمè)

. حہضبخحہثـحہك ءإاخدہرحخرزـ (çàùèùهييîٌٍü ٌâîهé يàِèè îٍ âًàمîâ)

. رہجخسآہئإحبإ (âهًà â ٌîلٌٍâهييَ‏ ِهييîٌٍü)

. سآہئإحبإ جحإحبك ؤذسأبص (َ÷هٍ èيٍهًهٌîâ نًَمèُ ë‏نهé, èçلهمàيèه êîيôًîيٍàِèè)

. تذإہزبآحخرزـ (َيèêàëüيîٌٍü, لîمàٍîه âîîلًàوهيèه)

. جبذ آخ آرإج جبذإ (ٌâîلîنà îٍ âîéيû è êîيôëèêٍîâ)

. سآہئإحبإ زذہؤبضبة (ٌîًُàيهيèه ïًèçيàييûُ ًٍàنèِèé, îلû÷àهâ)

. اذإثہك ثقءخآـ (مëَلîêàے ‎ىîِèîيàëüيàے è نَُîâيàے لëèçîٌٍü)

. رہجخؤبرضبدثبحہ (ٌàىîîمًàيè÷هيèه, ٌٍَîé÷èâîٌٍü ê ٌîلëàçيàى)

. دذہآخ حہ سإؤبحإحبإ (ïًàâî يà ëè÷يîه ïًîًٌٍàيٌٍâî)

. ءإاخدہرحخرزـ رإجـب (لهçîïàٌيîٌٍü نëے لëèçêèُ)

. رخضبہثـحخإ دذباحہحبإ (îنîلًهيèه, َâàوهيèه نًَمèُ)

. إؤبحرزآخ ر دذبذخؤخة (ٌëèےيèه ٌ ïًèًîنîé)

. باجإح×بآہك ئباحـ (وèçيü, يàïîëيهييàے ïًîلëهىàىè, يîâèçيîé è èçىهيهيèےىè)

. جسؤذخرزـ (çًهëîه ïîيèىàيèه ىèًà)

. ہآزخذبزإز (ïًàâî لûٍü ëèنهًîى èëè êîىàينîâàٍü)

. برزبححہك ؤذسئءہ (لëèçêèه نًَçüے)

. جبذ تذہرخزغ (êًàٌîٍà ïًèًîنû è èٌêٌٌٍَâà)

. رخضبہثـحہك ردذہآإؤثبآخرزـ (èٌïًàâëهيèه يهٌïًàâهنëèâîٌٍè, çàلîٍà î ٌëàلûُ)

زهïهًü îِهيèٍه, يàٌêîëüêî âàويà êàونàے èç ٌëهنَ‏ùèُ ِهييîٌٍهé نëے آàٌ, êàê ًَêîâîنےùèé ïًèيِèï آàّهé وèçيè. فٍè ِهييîٌٍè âûًàوهيû â ٌïîٌîلàُ نهéٌٍâèے, êîٍîًûه ىîمٍَ لûٍü لîëهه èëè ىهيهه âàويûىè نëے آàٌ. دîïûٍàéٍهٌü ًàçëè÷èٍü ِهييîٌٍè, يàٌêîëüêî ‎ٍî âîçىîويî, èٌïîëüçَے âٌه يîىهًà. ؤëے يà÷àëà ïًî÷èٍàéٍه ِهييîٌٍè â ٌïèٌêه 2, âûلهًèٍه ٍî, ÷ٍî نëے آàٌ يàèلîëهه âàويî, îِهيèٍه يà ّêàëه (îٍىهٍêà 7). اàٍهى âûلهًèٍه ِهييîٌٍü, êîٍîًàے ïًîٍèâîًه÷èٍ âàّèى ïًèيِèïàى (îٍىهٍêà - 1). إٌëè ٍàêîé ِهييîٌٍè يهٍ, âûلهًèٍه ِهييîٌٍü يàèىهيهه âàويَ‏ نëے آàٌ è îِهيèٍه هه îٍىهٍêàىè 0 èëè 1, â ٌîîٍâهٌٍٍâèè ٌ هه çيà÷èىîٌٍü‏. اàٍهى îِهيèٍه îٌٍàëüيûه ِهييîٌٍè.

**رïèٌîê ِهييîٌٍهé II:**

31. رہجخرزخكزإثـحغة (يàنه‏ùèéٌے يà ٌهلے, ٌàىîنîٌٍàٍî÷يûé)

. رؤإذئہححغة (èçلهمà‏ùèé êًàéيîٌٍهé â ÷َâٌٍâàُ è نهéٌٍâèےُ)

. آإذحغة (ïًهنàييûé نًَçüےى, مًَïïه)

. ضإثإسرزذإجثإححغة (ًٍَنîë‏لèâûé, âنîُيîâهييûé)

. خزتذغزغة ت ×سئبج جحإحبكج (ٍهًïèىûé ê ًàçëè÷يûى èنهےى è âهًîâàيèےى)

. رتذخجحغة (ïًîٌٍîé, يه ًٌٍهىےùèéٌے ïًèâëه÷ü ê ٌهله âيèىàيèه)

. رجإثغة (èùَùèé ïًèêë‏÷هيèé, ًèٌê)

. اہظبظہقظبة ختذسئہقظسق رذإؤس (ٌîًُàيے‏ùèé ïًèًîنَ)

. آثبكزإثـحغة (èىه‏ùèé âëèےيèه يà ë‏نهé è ٌîلûٍèے)

. سآہئہقظبة ذخؤبزإثإة ب رزہذطبص (ïًîےâëے‏ùèé َâàوهيèه)

. آغءبذہقظبة رخءرزآإححغإ ضإثب (îٍلèًà‏ùèé ٌîلٌٍâهييûه يàىهًهيèے)

. اؤخذخآغة (يه لîëüيîé ôèçè÷هٌêè èëè نَّهâيî)

. ردخرخءحغة (êîىïهٍهيٍيûé, ٌïîٌîليûé ‎ôôهêٍèâيî نهéٌٍâîâàٍü)

. دذبحبجہقظبة ئباحـ (ïîن÷èيے‏ùèéٌے وèçيهييûى îلٌٍîےٍهëüٌٍâàى)

. ×إرزحغة (îٍêًîâهييûé, èٌêًهييèé)

. رخصذہحكقظبة رآخة بجبؤئ (çàùèٍà ٌîلٌٍâهييîمî «ëèِà»)

. دخرثسطحغة (èٌïîëيèٍهëüيûé, ïîن÷èيے‏ùèéٌے ïًàâèëàى)

. سجحغة (ëîمè÷يûé, ىûٌëےùèé)

. دخثإاحغة (ًàلîٍà‏ùèé يà لëàمî نًَمèُ)

. حہرثہئؤہقظبةرك ئباحـق (يàٌëàونهيèه هنîé, لëèçîٌٍü‏, ًàçâëه÷هيèےىè è نً.)

. ءثہأخ×إرزبآغة (ïًèنهًوèâà‏ùèéٌے ًهëèمèîçيîé âهًû è َلهونهيèé)

. خزآإزرزآإححغة (يàنهويûé, çàٌëَوèâà‏ùèé نîâهًèے)

. ثقءخاحہزإثـحغة (èيٍهًهٌَ‏ùèéٌے âٌهى, ïûٍëèâûé)

. رتثخححغة دذخظہزـ (ًٌٍهىےùèéٌے ïًîùàٍü نًَمîمî)

. سردإطحغة (نîٌٍèمà‏ùèé ِهëè)

. ×برزخدثخزحغة (îïًےٍيûé, àêêًَàٍيûé)

. دخزآخذرزآسقظبة رآخبج ئإثہحبكج (çàيèىà‏ùèéٌے ٍهى, ÷ٍî نîٌٍàâëےهٍ َنîâîëüٌٍâèه)

**آٍîًàے ÷àٌٍü îïًîٌيèêà**

بيًٌٍَêِèے: حèوه ïًèâهنهيû îïèٌàيèے يهêîٍîًûُ ë‏نهé. دîوàëَéٌٍà, ïًî÷èٍàéٍه êàونîه îïèٌàيèه è ïîنَىàéٍه, يàٌêîëüêî êàونûé ÷هëîâهê ïîُîو èëè يه ïîُîو يà آàٌ. دîٌٍàâüٍه êًهٌٍèê â îنيîé èç êëهٍî÷هê ٌïًàâà, êîٍîًàے ïîêàçûâàهٍ, يàٌêîëüêî îïèٌûâàهىûé ÷هëîâهê ïîُîو يà آàٌ.

**دًîôèëü ëè÷يîٌٍè:**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | خ÷هيü ïîُîو يà ىهيے | دîُîو يà ىهيے | آ يهêîٍîًîé ٌٍهïهيè ïîُîو يà ىهيے | حهىيîمî ïîُîو يà ىهيے | حه ïîُîو يà ىهيے | رîâٌهى يه ïîُîو يà ىهيے |
| 1.دًèنَىûâàٍü ÷ٍî-ٍî يîâîه è لûٍü èçîلًهٍàٍهëüيûى âàويî نëے يهمî. خي ë‏لèٍ ïîٌٍَïàٍü ïî-ٌâîهىَ, يà ٌâîé ëàن. |  |  |  |  |  |  |
| 2.ؤëے يهمî âàويî لûٍü لîمàٍûى. خي ُî÷هٍ, ÷ٍîلû َ يهمî لûëî ىيîمî نهيهم è نîًîمèُ âهùهé. |  |  |  |  |  |  |
| 3.خي ٌ÷èٍàهٍ, ÷ٍî âàويî, ÷ٍîلû ٌ êàونûى ÷هëîâهêîى â ىèًه îلًàùàëèٌü îنèيàêîâî. خي âهًèٍ, ÷ٍî َ âٌهُ نîëويû لûٍü ًàâيûه âîçىîويîٌٍè. |  |  |  |  |  |  |
| 4.ؤëے يهمî î÷هيü âàويî ïîêàçàٍü ٌâîè ٌïîٌîليîٌٍè. خي ُî÷هٍ, ÷ٍîلû ë‏نè âîٌُèùàëèٌü ٍهى, ÷ٍî îي نهëàهٍ. |  |  |  |  |  |  |
| 5.ؤëے يهمî âàويî وèٍü â لهçîïàٌيîى îêًَوهيèè. خي èçلهمàهٍ âٌهمî, ÷ٍî ىîوهٍ َمًîوàٍü همî لهçîïàٌيîٌٍè. |  |  |  |  |  |  |
| 6.خي ٌ÷èٍàهٍ, ÷ٍî âàويî èىهٍü ىيîمî ًàçيûُ نهë â وèçيè. خي âٌهمنà ًٌٍهىèٌٍے ê يîâèçيه. |  |  |  |  |  |  |
| 7. خي âهًèٍ, ÷ٍî ë‏نè نîëويû نهëàٍü ٍî, ÷ٍî èى مîâîًےٍ. خي ٌ÷èٍàهٍ, ÷ٍî ë‏نè نîëويû ïًèنهًوèâàٍüٌے ïًàâèë âٌهمنà, نàوه êîمنà يèêٍî يه âèنèٍ. |  |  |  |  |  |  |
| 8. ؤëے يهمî âàويî âûٌëَّàٍü ىيهيèه ë‏نهé, êîٍîًûه îٍëè÷à‏ٌٍے îٍ يهمî. ؤàوه هٌëè îي يه ٌîمëàٌهي ٌ يèىè, îي âٌ¸ ًàâيî ُî÷هٍ èُ ïîيےٍü. |  |  |  |  |  |  |
| 9. خي ٌ÷èٍàهٍ, ÷ٍî âàويî يه ïًîٌèٍü لîëüّهمî, ÷هى èىههّü. خي âهًèٍ, ÷ٍî ë‏نè نîëويû نîâîëüٌٍâîâàٍüٌے ٍهى, ÷ٍî َ يèُ هٌٍü. |  |  |  |  |  |  |
| 10. خي âٌهمنà èùهٍ ïîâîن نëے ًàçâëه÷هيèے. ؤëے يهمî âàويî نهëàٍü ٍî, ÷ٍî نîٌٍàâëےهٍ َنîâîëüٌٍâèه. |  |  |  |  |  |  |
| 11. ؤëے يهمî âàويî ٌàىîىَ ًهّàٍü, ÷ٍî نهëàٍü. إىَ يًàâèٌٍے لûٍü ٌâîلîنيûى â ïëàيèًîâàيèè è âûلîًه ٌâîهé نهےٍهëüيîٌٍè. |  |  |  |  |  |  |
| 12. ؤëے يهمî î÷هيü âàويî ïîىîمàٍü îêًَوà‏ùèى. خي ُî÷هٍ çàلîٍèٍüٌے îل èُ لëàمîïîëَ÷èè. |  |  |  |  |  |  |
| 13. ؤëے يهمî î÷هيü âàويî ïًهٌَïهٍü â وèçيè. إىَ يًàâèٌٍے ïًîèçâîنèٍü âïه÷àٍëهيèه يà نًَمèُ ë‏نهé. |  |  |  |  |  |  |
| 14. ؤëے يهمî î÷هيü âàويà لهçîïàٌيîٌٍü همî ًٌٍàيû. خي ٌ÷èٍàهٍ, ÷ٍî مîٌَنàًٌٍâî نîëويî لûٍü مîٍîâî ê çàùèٍه îٍ âيهّيهé è âيًٍَهييهé َمًîçû. |  |  |  |  |  |  |
| 15. خي ë‏لèٍ ًèٌêîâàٍü. خي âٌهمنà èùهٍ ïًèêë‏÷هيèé. |  |  |  |  |  |  |
| 16. ؤëے يهمî âàويî âٌهمنà âهٌٍè ٌهلے نîëويûى îلًàçîى. خي ُî÷هٍ èçلهمàٍü نهéٌٍâèé, êîٍîًûه ë‏نè ٌî÷ëè لû يهâهًيûىè. |  |  |  |  |  |  |
| 17. ؤëے يهمî âàويî لûٍü مëàâيûى è َêàçûâàٍü نًَمèى, ÷ٍî نهëàٍü. خي ُî÷هٍ, ÷ٍîلû ë‏نè نهëàëè ٍî, ÷ٍî îي مîâîًèٍ. |  |  |  |  |  |  |
| 18. ؤëے يهمî âàويî لûٍü ïًهنàييûى ٌâîèى نًَçüےى. خي ُî÷هٍ ïîٌâےٍèٍü ٌهلے ٌâîèى لëèçêèى. |  |  |  |  |  |  |
| 19. خي èٌêًهييه âهًèٍ, ÷ٍî ë‏نè نîëويû çàلîٍèٍüٌے î ïًèًîنه. اàلîٍèٍüٌے îل îêًَوà‏ùهé ًٌهنه âàويî نëے يهمî. |  |  |  |  |  |  |
| 20. ءûٍü ًهëèمèîçيûى âàويî نëے يهمî. خي î÷هيü ٌٍàًàهٌٍے ٌëهنîâàٍü ٌâîèى ًهëèمèîçيûى َلهونهيèےى. |  |  |  |  |  |  |
| 21. ؤëے يهمî âàويî, ÷ٍîلû âهùè ٌîنهًوàëèٌü â ïîًےنêه è â ÷èٌٍîٍه. إىَ نهéٌٍâèٍهëüيî يه يًàâèٌٍے لهٌïîًےنîê. |  |  |  |  |  |  |
| 22. خي ٌ÷èٍàهٍ, ÷ٍî âàويî èيٍهًهٌîâàٍüٌے ىيîمèى. إىَ يًàâèٌٍے لûٍü ë‏لîçيàٍهëüيûى è ïûٍàٍüٌے ïîيےٍü ًàçيûه âهùè. |  |  |  |  |  |  |
| 23. خي ٌ÷èٍàهٍ, ÷ٍî âٌه يàًîنû ىèًà نîëويû وèٍü â مàًىîيèè. رîنهéٌٍâîâàٍü ٌٍَàيîâëهيè‏ ىèًà ىهونَ âٌهىè مًَïïàىè ë‏نهé يà çهىëه âàويî نëے يهمî. |  |  |  |  |  |  |
| 24. خي نَىàهٍ, ÷ٍî âàويî لûٍü ÷هٌٍîë‏لèâûى. إىَ ُî÷هٌٍے ïîêàçàٍü يàٌêîëüêî îي ٌïîٌîليûé. |  |  |  |  |  |  |
| 25. خي نَىàهٍ, ÷ٍî ëَ÷ّه âٌهمî ïîٌٍَïàٍü â ٌîîٍâهٌٍٍâèè ٌ ٌٍَàيîâèâّèىèٌے ًٍàنèِèےىè. ؤëے يهمî âàويî ٌîلë‏نàٍü îلû÷àè, êîٍîًûه îي ٌَâîèë. |  |  |  |  |  |  |
| 26. ؤëے يهمî âàويî ïîëَ÷àٍü َنîâîëüٌٍâèه îٍ وèçيè. إىَ يًàâèٌٍے «لàëîâàٍü» ٌهلے. |  |  |  |  |  |  |
| 27. ؤëے يهمî âàويî لûٍü ÷ٍَêèى ê يَونàى نًَمèُ ë‏نهé. خي ٌٍàًàهٌٍے ïîننهًوèâàٍü ٍهُ, êîمî çيàهٍ. |  |  |  |  |  |  |
| 28. خي ïîëàمàهٍ, ÷ٍî âٌهمنà نîëوهي ïًîےâëےٍü َâàوهيèه ê ٌâîèى ًîنèٍهëےى è ë‏نےى ٌٍàًّهمî âîçًàٌٍà. ؤëے يهمî âàويî لûٍü ïîٌëَّيûى. |  |  |  |  |  |  |
| 29. خي ُî÷هٍ, ÷ٍîلû ٌî âٌهىè ïîٌٍَïàëè ٌïًàâهنëèâî, نàوه ٌ ë‏نüىè, êîٍîًûُ îي يه çيàهٍ. ؤëے يهمî âàويî çàùèùàٍü ٌëàلûُ. |  |  |  |  |  |  |
| 30. خي ë‏لèٍ ٌ‏ًïًèçû. ؤëے يهمî âàويî, ÷ٍîلû همî وèçيü لûëà ïîëيà ےًêèُ âïه÷àٍëهيèé. |  |  |  |  |  |  |
| 31. خي î÷هيü ٌٍàًàهٌٍے يه çàلîëهٍü. رîًُàيهيèه çنîًîâüے î÷هيü âàويî نëے يهمî. |  |  |  |  |  |  |
| 32. دًîنâèوهيèه âïهًهن â وèçيè âàويî نëے يهمî. خي ًٌٍهىèٍüٌے نهëàٍü âٌه ëَ÷ّه, ÷هى نًَمèه. |  |  |  |  |  |  |
| 33. ؤëے يهمî âàويî ïًîùàٍü ë‏نهé, êîٍîًûه îلèنهëè همî. خي ٌٍàًàهٌٍے âèنهٍü ُîًîّهه â يèُ è يه نهًوàٍü îلèنَ. |  |  |  |  |  |  |
| 34. ؤëے يهمî âàويî لûٍü يهçàâèٌèىûى. إىَ يًàâèٌٍے ïîëàمàٍüٌے يà ٌهلے. |  |  |  |  |  |  |
| 35. بىهٍü ٌٍàلèëüيîه ïًàâèٍهëüٌٍâî âàويî نëے يهمî. خي لهٌïîêîèٌٍے î ٌîًُàيهيèè îلùهٌٍâهييîمî ïîًےنêà. |  |  |  |  |  |  |
| 36. ؤëے يهمî î÷هيü âàويî âٌه âًهىے لûٍü âهوëèâûى ٌ نًَمèىè ë‏نüىè. خي ٌٍàًàهٌٍے يèêîمنà يه ًàçنًàوàٍü è يه لهٌïîêîèٍü نًَمèُ. |  |  |  |  |  |  |
| 37. خي ïî-يàٌٍîےùهىَ ُî÷هٍ يàٌëàونàٍüٌے وèçيü‏. صîًîّî ïًîâîنèٍü âًهىے î÷هيü âàويî نëے يهمî. |  |  |  |  |  |  |
| 38. ؤëے يهمî âàويî لûٍü ٌêًîىيûى. خي ٌٍàًàهٌٍے يه ïًèâëهêàٍü ê ٌهله âيèىàيèه. |  |  |  |  |  |  |
| 39. خي âٌهمنà ُî÷هٍ لûٍü ٍهى, êٍî ïًèيèىàهٍ ًهّهيèے. إىَ يًàâèٌٍے لûٍü ëèنهًîى. |  |  |  |  |  |  |
| 40. ؤëے يهمî âàويî ïًèٌïîٌàلëèâàٍüٌے ê ïًèًîنه, لûٍü ÷àٌٍü‏ هه. خي âهًèٍ, ÷ٍî ë‏نè يه نîëويû èçىهيےٍü ïًèًîنَ. |  |  |  |  |  |  |

دذبثخئإحبإ 2

**زهٌٍ زîىàٌà**

ش.ب.خ (ïٌهâنîيèى) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

دîë \_\_\_\_\_ آîçًàٌٍ\_\_\_\_ خلًàçîâàيèه\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**بيًٌٍَêِèے ê ٍهٌٍَ:** دهًهن âàىè ًےن ٍَâهًونهيèé, êîٍîًûه ïîىîمٍَ îïًهنهëèٍü يهêîٍîًûه îٌîلهييîٌٍè âàّهمî ïîâهنهيèے. انهٌü يه ىîوهٍ لûٍü «ïًàâèëüيûُ» èëè «يهïًàâèëüيûُ» îٍâهٍîâ. بىه‏ٌٍے 2 âàًèàيٍà, ہ è آ, èç êîٍîًûُ âû نîëويû âûلًàٍü îنèي, â لîëüّهé ٌٍهïهيè ٌîîٍâهٌٍٍâَ‏ùèé âàّèى âçمëےنàى, âàّهىَ ىيهيè‏ î ٌهله.

**.ہ**. بيîمنà ے ïًهنٌٍàâëے‏ âîçىîويîٌٍü نًَمèى âçےٍü يà ٌهلے îٍâهٌٍٍâهييîٌٍü çà ًهّهيèه ٌïîًيîمî âîïًîٌà.

**آ**. ×هى îلٌَونàٍü, â ÷هى ىû ًàٌُîنèىٌے, ے ٌٍàًà‏ٌü îلًàٍèٍü âيèىàيèه يà ٍî, ٌ ÷هى ىû îلà ٌîمëàٌيû.

. **ہ.** ك ٌٍàًà‏ٌü يàéٍè êîىïًîىèٌٌيîه ًهّهيèه.

**آ.** ك ïûٍà‏ٌü َëàنèٍü نهëî ٌ َ÷¸ٍîى âٌهُ èيٍهًهٌîâ نًَمîمî è ىîèُ ٌîلٌٍâهييûُ.

. **ہ.** خلû÷يî ے يàٌٍîé÷èâî ًٌٍهىë‏ٌü نîلèٍüٌے ٌâîهمî.

**آ.** ك ٌٍàًà‏ٌü ٌَïîêîèٍü نًَمîمî è ٌîًُàيèٍü يàّè îٍيîّهيèے

. **ہ.** ك ٌٍàًà‏ٌü يàéٍè êîىïًîىèٌٌيîه ًهّهيèه.

**آ.** بيîمنà ے وهًٍâَ‏ ٌâîèىè ٌîلٌٍâهييûىè èيٍهًهٌàىè ًàنè èيٍهًهٌîâ نًَمîمî ÷هëîâهêà.

. **ہ.** سëàوèâàے ٌïîًيَ‏ ٌèٍَàِè‏, ے âٌ¸ âًهىے ٌٍàًà‏ٌü يàéٍè ïîننهًوêَ َ نًَمîمî.

**آ.** ك ٌٍàًà‏ٌü ٌنهëàٍü âٌ¸, ÷ٍîلû èçلهوàٍü لهٌïîëهçيîé يàïًےو¸ييîٌٍè.

. **ہ.** ك ٌٍàًà‏ٌü èçلهوàٍü يهïًèےٍيîٌٍهé نëے ٌهلے.

**آ.** ك ٌٍàًà‏ٌü نîلèٍüٌے ٌâîهمî.

. **ہ.** ك ٌٍàًà‏ٌü îٍëîوèٍü ًهّهيèه ٌïîًيîمî âîïًîٌà, ٌ ٍهى ÷ٍîلû ٌî âًهىهيهى ًهّèٍü همî îêîي÷àٍهëüيî.

**آ.** ك ٌ÷èٍà‏ âîçىîويûى â ÷¸ى-ٍî ٌٍََïèٍü, ÷ٍîلû نîلèٍüٌے نًَمîمî.

. **ہ.** خلû÷يî ے يàٌٍîé÷èâî ًٌٍهىë‏ٌü نîلèٍüٌے ٌâîهمî.

**آ.** ك ïهًâûى نهëîى ٌٍàًà‏ٌü ےٌيî îïًهنهëèٍü ٍî, â ÷¸ى ٌîٌٍîےٍ âٌه çàًٍîيٍَûه èيٍهًهٌû

. **ہ.** ؤَىà‏, ÷ٍî يه âٌهمنà ٌٍîèٍ âîëيîâàٍüٌے èç-çà êàêèُ-ٍî âîçيèêà‏ùèُ ًàçيîمëàٌèé.

**آ.** ك ïًèëàمà‏ ٌَèëèے, ÷ٍîلû نîلèٍüٌے ٌâîهمî.

. **ہ.** ك ٍâ¸ًنî ًٌٍهىë‏ٌü نîٌٍè÷ü ٌâîهمî.

**آ.** ك ïûٍà‏ٌü يàéٍè êîىïًîىèٌٌيîه ًهّهيèه.

. **ہ.** دهًâûى نهëîى ے ïûٍà‏ٌü ےٌيî îïًهنهëèٍü â ÷¸ى ٌîٌٍîےٍ âٌه çàًٍîيٍَûه ٌïîًيûه âîïًîٌû.

**آ.** ك ٌٍàًà‏ٌü ٌَïîêîèٍü نًَمîمî è, مëàâيûى îلًàçîى, ٌîًُàيèٍü يàّè îٍيîّهيèے.

. **ہ.** اà÷àٌٍَ‏ ے èçلهمà‏ çàيèىàٍü ïîçèِè‏, êîٍîًàے ىîوهٍ âûçâàٍü ٌïîًû.

**آ.** ك نà‏ âîçىîويîٌٍü نًَمîىَ â ÷¸ى-ٍî îٌٍàٍüٌے ïًè ٌâî¸ى ىيهيèè, هٌëè îي ٍîوه èن¸ٍ ىيه يàâًٌٍه÷َ.

. **ہ.** ك ïًهنëàمà‏ ًٌهني‏‏ ïîçèِè‏.

**آ.** ك يàٌٍàèâà‏, ÷ٍîلû لûëî ٌنهëàيî ïî-ىîهىَ.

. **ہ.** ك ٌîîلùà‏ نًَمîىَ ٌâî‏ ٍî÷êَ çًهيèے è ٌïًàّèâà‏ î همî âçمëےنàُ.

**آ.** ك ïûٍà‏ٌü ïîêàçàٍü نًَمîىَ ëîمèêَ è ïًهèىَùهٌٍâà ىîèُ âçمëےنîâ.

.**ہ.** ك ٌٍàًà‏ٌü ٌَïîêîèٍü نًَمîمî è, مëàâيûى îلًàçîى, ٌîًُàيèٍü يàّè îٍيîّهيèے.

**آ.** ك ٌٍàًà‏ٌü ٌنهëàٍü ٍàê, ÷ٍîلû èçلهوàٍü يàïًےوهييîٌٍè.

. **ہ**. ك ٌٍàًà‏ٌü يه çàنهٍü ÷َâٌٍâ نًَمîمî.

**آ.** ك ïûٍà‏ٌü َلهنèٍü نًَمîمî â ïًهèىَùهٌٍâàُ ىîهé ïîçèِèè.

. **ہ**. خلû÷يî ے يàٌٍîé÷èâî ٌٍàًà‏ٌü نîلèٍüٌے ٌâîهمî.

**آ**. ك ٌٍàًà‏ٌü ٌنهëàٍü âٌ¸, ÷ٍîلû èçلهوàٍü لهٌïîëهçيîé يàïًےو¸ييîٌٍè.

. **ہ**. إٌëè ‎ٍî ٌنهëàهٍ نًَمîمî ٌ÷àٌٍëèâûى, نàى هىَ âîçىîويîٌٍü يàٌٍîےٍü يà ٌâî¸ى.

**آ**. ك نà‏ âîçىîويîٌٍü نًَمîىَ â ÷¸ى-ٍî îٌٍàٍüٌے ïًè ٌâî¸ى ىيهيèè, هٌëè îي ٍîوه èن¸ٍ ىيه يàâًٌٍه÷َ.

. **ہ**. دهًâûى نهëîى ے ïûٍà‏ٌü ےٌيî îïًهنهëèٍü â ÷¸ى ٌîٌٍîےٍ âٌه çàًٍîيٍَûه âîïًîٌû è èيٍهًهٌû.

**آ**. ك ٌٍàًà‏ٌü îٍëîوèٍü ًهّهيèه ٌïîًيîمî âîïًîٌà, ٌ ٍهى ÷ٍîلû ٌî âًهىهيهى ًهّèٍü همî îêîي÷àٍهëüيî.

. **ہ**. ك ïûٍà‏ٌü يهىهنëهييî ïًهîنîëهٍü يàّè ًàçيîمëàٌèے.

**آ**. ك ٌٍàًà‏ٌü يàéٍè يàèëَ÷ّهه ٌî÷هٍàيèه âûمîن è ïîٍهًü نëے îلهèُ ٌٍîًîي.

. **ہ**. آهنے ïهًهمîâîًû, ے ٌٍàًà‏ٌü لûٍü âيèىàٍهëüيûى ê وهëàيèےى نًَمîمî.

**آ**. ك âٌهمنà ٌêëîيے‏ٌü ê ïًےىîىَ îلٌَونهيè‏ ïًîلëهىû è èُ ٌîâىهٌٍيîىَ ًهّهيè‏.

. **ہ**. ك ïûٍà‏ٌü يàéٍè ïîçèِè‏, êîٍîًàے يàُîنèٌٍے ïî ٌهًهنèيه ىهونَ ىîهé ïîçèِèهé è ٍî÷êîé çًهيèے نًَمîمî ÷هëîâهêà.

**آ**. ك îٌٍٍàèâà‏ ٌâîè وهëàيèے.

. **ہ**. تàê ïًàâèëî, ے îçàلî÷هي ٍهى, ÷ٍîلû َنîâëهٍâîًèٍü وهëàيèے êàونîمî èç يàٌ.

**آ**. بيîمنà ے ïًهنîٌٍàâëے‏ âîçىîويîٌٍü نًَمèى âçےٍü يà ٌهلے îٍâهٌٍٍâهييîٌٍü çà ًهّهيèه ٌïîًيîمî âîïًîٌà.

.**ہ**. إٌëè ïîçèِèے نًَمîمî êàوهٌٍے ىيه î÷هيü âàويîé, ے ïîٌٍàًà‏ٌü ïîéٍè يàâًٌٍه÷َ همî وهëàيèےى.

**آ**. ك ٌٍàًà‏ٌü َلهنèٍü نًَمîمî ïًèéٍè ê êîىïًîىèٌٌَ.

.**ہ**. ك ïûٍà‏ٌü ïîêàçàٍü نًَمîىَ ëîمèêَ è ïًهèىَùهٌٍâà ىîèُ âçمëےنîâ.

**آ**. آهنے ïهًهمîâîًû, ے ٌٍàًà‏ٌü لûٍü âيèىàٍهëüيûى ê وهëàيèےى نًَمîمî.

.**ہ**. ك ïًهنëàمà‏ ًٌهني‏‏ ïîçèِè‏.

**آ**. ك ïî÷ٍè âٌهمنà îçàلî÷هي ٍهى, ÷ٍîلû َنîâëهٍâîًèٍü وهëàيèے êàونîمî èç يàٌ.

.**ہ**. اà÷àٌٍَ‏ ے èçلهمà‏ çàيèىàٍü ïîçèِè‏, êîٍîًàے ىîوهٍ âûçâàٍü ٌïîًû.

**آ**. إٌëè ‎ٍî ٌنهëàهٍ نًَمîمî ٌ÷àٌٍëèâûى, نàى هىَ âîçىîويîٌٍü يàٌٍîےٍü يà ٌâî¸ى.

.**ہ**. خلû÷يî ے يàٌٍîé÷èâî ًٌٍهىë‏ٌü نîلèٍüٌے ٌâîهمî.

**آ**. سëàوèâàے ٌèٍَàِè‏, ے îلû÷يî ٌٍàًà‏ٌü يàéٍè ïîننهًوêَ َ نًَمîمî.

.**ہ**. ك ïًهنëàمà‏ ًٌهني‏‏ ïîçèِè‏.

**آ**. ؤَىà‏, ÷ٍî يه âٌهمنà ٌٍîèٍ âîëيîâàٍüٌے èç-çà âîçيèêà‏ùèُ ًàçيîمëàٌèé.

. **ہ**. ك ٌٍàًà‏ٌü يه çàنهٍü ÷َâٌٍâ نًَمîمî.

**آ**. ك âٌهمنà çàيèىà‏ ٍàêَ‏ ïîçèِè‏ â ٌïîًيîى âîïًîٌه, ÷ٍîلû ىû ٌîâىهٌٍيî ٌ نًَمèى ÷هëîâهêîى ىîمëè نîلèٍüٌے ٌَïهُà.

دًèëîوهيèه 3

دًîےâëهيèه âçàèىîٌâےçهé ِهييîٌٍيûُ îًèهيٍàِèé è ًٌٍàٍهمèé ïîâهنهيèے â êîيôëèêٍه َ ٌٍَنهيٍîâ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **11** | **2** | **33** | **44** | **55** | **66** | **77** | **88** | **99** | **110** | **111** | **112** | **113** | **114** | **115** | **16** |
|  |  | رîïهًيè÷هٌٍâî | رîًٍَنيè÷هٌٍâî | تîىïًîىèٌٌ | بçلهمàيèه | دًèٌïîٌîلëهيèه | تîيôîًىèçى | زًàنèِèè | ؤîلًîٍà | سيèâهًٌàëèçى | رٍèىَëےِèے | أهنîيèçى | ؤîٌٍèوهيèے | آëàٌٍü | ءهçîïàٌيîٌٍü |
| رîïهًيè÷هٌٍâî | تî‎ôôèِèهيٍ êîًًهëےِèè | 11,000 | ,004, | --,0443\* | ,-,772\*\* | ,-,450\* | -,373\* | -,259 | ,,313 | ,-,023 | ,,193 | ,,274 | ,-,430\* | --,516\*\* | ,,000 |
|  | ايà÷. (2-ُ ٌٍîًîييےے) |  | ,,984 | ,,014 | ,,000 | ,,013 | ,,043 | ,,166 | ,,092 | ,,904 | ,307 | ,,144 | ,,018 | ,,003 | 11,000 |
|  | N | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 030 |
| رîًٍَنيè÷هٌٍâî | تî‎ôôèِèهيٍ êîًًهëےِèè | ,,004 | 11,000 | ,-,218 | ,-,154 | ,-,403\* | ,-,096 | ,-,288 | --,017 | ,,017 | -,144 | ,-,014 | -,333 | ,,128 | --,171 |
|  | ايà÷. (2-ُ ٌٍîًîييےے) | ,,984 |  | ,,246 | ,,415 | ,,027 | ,,612 | ,,122 | ,,928 | ,,928 | ,,448 | ,,943 | ,,072 | ,,500 | ,,365 |
|  | N | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 030 |
| تîىïًîىèٌٌ | تî‎ôôèِèهيٍ êîًًهëےِèè | --,443\* | ,-,218 | 11,000 | ,,120 | ,,127 | 0-,097 | ,-,174 | ,-,206 | -,079 | ,-,227 | ,-,205 | ,-,138 | -,414\* | 1,188 |
|  | ايà÷. (2-ُ ٌٍîًîييےے) | ,,014 | ,246 |  | ,,526 | ,,502 | ,,609 | ,,358 | ,,276 | ,680 | ,,228 | ,,278 | ,,468 | ,,023 | ,319 |
|  | N | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 030 |
| بçلهمàيèه | تî‎ôôèِèهيٍ êîًًهëےِèè | ,-,772\*\* | ,-,154 | ,,120 | 11,000 | ,104 | ,-,337 | ,,022 | ,-,045 | ,-,005 | ,-,058 | ,-,076 | -,243 | -,239 | -,156 |
|  | ايà÷. (2-ُ ٌٍîًîييےے) | ,000 | ,,415 | ,,526 |  | ,584 | ,068 | ,907 | ,813 | ,,978 | ,,762 | ,,691 | ,,196 | ,,203 | ,409 |
|  | N | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 030 |
| دًèٌïîٌîلëهيèه | تî‎ôôèِèهيٍ êîًًهëےِèè | ,-,450\* | ,-,403\* | ,,127 | ,,104 | 11,000 | --,089 | ,-,137 | ,-,407\* | ,-,197 | ,-,122 | -,246 | -,187 | ,081 | ,210 |
|  | ايà÷. (2-ُ ٌٍîًî) | ,,013 | ,027 | ,502 | ,584 |  | ,,640 | ,,472 | ,026 | ,820 | ,,296 | ,,522 | ,,190 | ,,323 | ,256 |
|  | N | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 030 |
| تîيôîًىèçى | تî‎ôôèِèهيٍ êîًًهëےِèè | -,230 | ,090 | ,446\* | ,443\* | -,037 | 1,00 | ,506\*\* | ,311 | ,086 | -,137 | -,003 | ,104 | -,150 | ,,078 |
|  | ايà÷. (2-ُ ٌٍîًîييےے) | ,221 | ,635 | ,014 | ,014 | ,845 |  | ,004 | ,094 | ,651 | ,469 | ,988 | ,584 | ,427 | ,682 |
|  | N | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 030 |
| زًàنèِèè | تî‎ôôèِèهيٍ êîًًهëےِèè | -,068 | ,209 | ,228 | ,427\* | ,236 | ,506\*\* | 1,000 | ,360 | ,114 | -,139 | -,021 | ,020 | ,010 | ,101 |
|  | ايà÷. (2-ُ ٌٍîًîييےے) | ,721 | ,267 | ,226 | ,019 | ,209 | ,004 |  | ,050 | ,548 | ,465 | ,913 | ,915 | ,959 | ,596 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 030 |
| ؤîلًîٍà | تî‎ôôèِèهيٍ êîًًهëےِèè | ,041 | -,016 | ,178 | ,110 | ,123 | ,311 | ,360 | 1,00 | ,130 | -,099 | -,316 | ,248 | -,094 | -,331 |
|  | ايà÷. (2-ُ ٌٍîًîييےے) | ,830 | ,934 | ,347 | ,562 | ,519 | ,094 | ,050 |  | ,495 | ,604 | ,089 | ,186 | ,622 | ,074 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 030 |
| سيèâهًٌàëèçى | تî‎ôôèِèهيٍ êîًًهëےِèè | ,123 | ,152 | -,217 | ,056 | ,353 | ,086 | ,114 | ,130 | 1,00 | -,090 | -,290 | -,301 | -,520\*\* | ,084 |
|  | ايà÷. (2-ُ ٌٍîًîييےے) | ,517 | ,422 | ,250 | ,770 | ,056 | ,651 | ,548 | ,495 |  | ,636 | ,120 | ,106 | ,003 | ,660 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 030 |
| رàىîٌٍîےٍهëüيîٌٍü | تî‎ôôèِèهيٍ êîًًهëےِèè | ,166 | -,015 | ,087 | ,152 | ,206 | -,137 | -,139 | -,099 | -,090 | 1,00 | -,304 | -,222 | ,008 | -,238 |
|  | ايà÷. (2-ُ ٌٍîًîييےے) | ,382 | ,939 | ,648 | ,424 | ,274 | ,469 | ,465 | ,604 | ,636 |  | ,103 | ,238 | ,965 | ,205 |
|  | N | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 030 |
| رٍèىَëےِèے | تî‎ôôèِèهيٍ êîًًهëےِèè | ,111 | ,045 | ,183 | ,103 | -,357 | -,003 | -,021 | -,316 | -,290 | -,304 | 1,00 | ,273 | -,305 | -,402\* |
|  | ايà÷. (2-ُ ٌٍîًîييےے) | ,560 | ,813 | ,334 | ,587 | ,053 | ,988 | ,913 | ,089 | ,120 | ,103 |  | ,145 | ,102 | ,027 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 030 |
| أهنîيèçى | تî‎ôôèِèهيٍ êîًًهëےِèè | ,009 | -,253 | ,191 | -,120 | -,386\* | ,104 | ,020 | ,248 | -,301 | -,222 | ,273 | 1,00 | -,449\* | -,204 |
|  | ايà÷. (2-ُ ٌٍîًîييےے) | ,961 | ,177 | ,312 | ,529 | ,035 | ,584 | ,915 | ,186 | ,106 | ,238 | ,145 |  | ,013 | ,280 |
|  | N | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 330 | 030 |
| ؤîٌٍèوهيèے | تî‎ôôèِèهيٍ êîًًهëےِèè | -,093 | ,052 | -,146 | -,051 | ,081 | -,150 | ,010 | -,094 | -,520\*\* | ,008 | -,305 | -,449\* | 1,000 | -,303 |
|  | ايà÷. (2-ُ ٌٍîًîييے | ,625 | ,785 | ,443 | ,788 | ,672 | ,427 | ,959 | ,622 | ,003 | ,965 | ,102 | ,013 |  | ,103 |
| آëàٌٍü | تî‎ôôèِèهيٍ êîًًهëےِèè | -,516\*\* | ,128 | ,414\* | ,239 | ,187 | -,344 | -,490\*\* | -,108 | ,081 | -,375\* | -,082 | ,304 | 1,000 | ,049 |
|  | ايà÷. (2-ُ ٌٍîًîييےے) | ,003 | ,500 | ,,023 | ,203 | ,323 | ,063 | ,006 | ,569 | ,670 | ,041 | ,666 | ,102 |  | ,799 |
|  | N | 030 | 030 | 030 | 330 | 030 | 030 | 030 | 030 | 030 | 030 | 030 | 030 | 030 | 030 |
| ءهçîïàٌيîٌٍü | تî‎ôôèِèهيٍ êîًًهëےِèè | ,000 | -,171 | ,188 | -,156 | ,210 | ,078 | ,101 | -,331 | ,084 | -,402\* | -,204 | -,303 | ,049 | 1,000 |
|  | ايà÷. (2-ُ ٌٍîًîييےے) | 1,000 | ,346 | ,319 | ,409 | ,256 | ,682 | ,596 | ,074 | ,660 | ,027 | ,280 | ,103 | ,799 |  |
|  | N | 030 | 030 | 030 | 030 | 030 | 030 | 030 | 030 | 030 | 030 | 030 | 030 | 030 | 030 |

دذبثخئإحبإ 4

دًîےâëهيèه ِهييîٌٍيûُ îًèهيٍàِèé



دذبثخئإحبإ 5

دًîےâëهيèه ًٌٍàٍهمèè ïîâهنهيèے â êëيôëèêٍه َ ٌٍَنهيٍîâ



ذàçىهùهيî يà Allbest.ru