

## РОЛЬ ТРЕТЬЕЙ СТОРОНЫ В РАЗРЕШЕНИИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ

М.Р. ХАЧАТУРОВА, Д.М. ПОЙМАНОВА

---

### Резюме

В статье рассматривается роль стратегии третьей стороны в разрешении межличностных конфликтов, под которым мы понимаем выбор участниками конфликта сотрудничающего способа поведения. В ходе эксперимента были смоделированы три стратегии поведения третьей стороны – сотрудничающая, нейтральная и агрессивная. В исследовании приняли участие 156 испытуемых, 95 девушек и 61 юноша, являющихся учащимися 10–11-х классов школ. В эксперименте также были задействованы 18 специально проинструктированных помощников экспериментатора, выполняющих роль третьей стороны. Исследование было разделено на две серии исходя из двух условий проведения эксперимента – в группе и в отдельных диадах, обусловленных существованием различий в выборе способов поведения участников конфликта. Суть эксперимента состояла в создании конфликтной ситуации посредством конкурирующих сил между участниками. Это было сделано с помощью игровой ситуации через моделирование борьбы за ограниченный ресурс, которым в нашем исследовании было получение отличной оценки, что в эксперименте зависело от решения биологического кроссворда. Результаты проведенного исследования показали, что стратегия поведения третьей стороны в конфликте оказывает влияние на процесс разрешения межличностного конфликта. Было доказано, что существуют различия в эффективности стратегий поведения третьей стороны в конфликте в зависимости от условий его протекания – в отдельной диаде или в условиях конфликта, возникшего в диаде в рамках социальной группы. Полученные результаты показали, что агрессивная стратегия третьей стороны ведет участников к выбору сотрудничающего способа разрешения конфликта, возникшего в диаде в рамках социальной группы. Результаты исследования могут быть использованы для создания методических рекомендаций как для учителей, нередко выступающих в качестве третьей стороны в разрешении конфликтов, так и для самих подростков.

**Ключевые слова:** третья сторона, конфликт, агрессивная стратегия поведения, сотрудничающая стратегия поведения, нейтральная стратегия поведения.

---

Значительную роль в управлении межличностными конфликтами играют субъекты-посредники. Изучение процесса посредничества в ходе разрешения межличностного конф-

ликта остается актуальной проблемой современной конфликтологии. Подтверждением тому служит широкое распространение различных форм вмешательства *третьей стороны* в

конфликт (медиация или посредничество, арбитраж, рабочие группы по разрешению проблем) в различных областях управления конфликтами. Отметим, что каждая форма вмешательства имеет свою специфику, что, в свою очередь, отражается на построении переговорного процесса.

В нашей работе рассмотрены отличительные особенности посредничества как одной из форм вмешательства третьей стороны. Под *посредничеством* мы понимаем процесс, в ходе которого участники конфликта с помощью посредника планомерно выявляют проблемы и способы их решения, ищут консенсус, удовлетворяющий обе стороны конфликта (Анцупов, Шипилов, 1999).

### **Роль посредничества в разрешении конфликтов**

В нашей работе рассматриваются *три стратегии поведения посредника*: агрессивная, нейтральная и сотрудничающая. Сотрудничающая стратегия третьей стороны выражается в том, что посредник старается сподвигнуть участников конфликта к компромиссу, предоставив равные возможности участия в разрешении конфликта обеим сторонам. При нейтральной стратегии третья сторона не участвует в процессе конфликта, выполняя в основном роль наблюдателя. Агрессивная стратегия третьей стороны проявляется в активной критике участников конфликта и призывах действовать в соответствии с указаниями самого посредника.

Данный выбор основывается на классификации стратегий поведения

в конфликте, предложенной Н.В. Гришиной (Гришина, 2004). На наш взгляд, она позволяет более полно изучить как спектр поведенческих реакций сторон конфликта при вмешательстве третьей стороны, так и эффективность работы посредника.

Выбор стратегий посредничества во многом детерминируется личностными особенностями конфликтующих сторон, причинами, которые спровоцировали конфликтные взаимодействия, а также способом поведения конфликтующих сторон. Отметим, что посредник всегда заинтересован в благоприятном исходе конфликта, удовлетворяющем обе стороны. Своей активностью действия третьего лица направлены на изменение хода конфликта.

Многоаспектность процесса посредничества и большой спектр форм вмешательства третьей стороны ставят перед исследователями *проблему* того, насколько *эффективно вмешательство третьей стороны* в разрешение межличностного конфликта.

В ряде зарубежных исследований были получены результаты, свидетельствующие об эффективности влияния посредничества на разрешение межличностного конфликта (Carnevale, Pruitt, 1992; Carment, Rowlands, 1998; Nugent, Broedling, 2002; De Dreu, Carnevale, 2003; Loschelder, Trotschel, 2010).

Тем не менее, учитывая всю сложность вопроса разрешения конфликтных ситуаций и специфику управления конфликтами, важно отметить, что не всегда участие посредника может вести к благоприятному разрешению конфликта. С одной стороны, помощь посредника в

налаживании процесса коммуникации, объективизации предмета возникшего конфликта гарантирует его участникам понимание взаимных намерений и облегчает поиск пути решения конфликта (Loschelder, Trotschel, 2010). Более того, в ряде исследований доказывается, что посредничество, при котором третья сторона ведет себя агрессивно и даже поощряет развитие конфликта, также может быть эффективным. Данная стратегия третьей стороны направлена на то, чтобы участники конфликта оказались вовлечены в спор, выплеснули отрицательные эмоции, и уже после этого посредник может начать работу с ними. П. Карневал также отмечает зависимость успеха посредничества от выбранной стратегии (De Dreu, Carnevale, 2003).

С другой стороны, вопрос об эффективности вмешательства третьей стороны в конфликт нуждается в дополнительной проверке, поскольку в ряде других, более ранних работ отмечается, что эффективность стратегии посредничества в процессе разрешения конфликта может в большей или меньшей степени зависеть от стадии конфликта (Rubin, 1980; Himes, 1980; Irving, Meyer, 1997). Так, например, попытки установления поддерживающей коммуникации в уже обостренном конфликте со стороны посредника приводят к дальнейшей эскалации конфликта и усугубляют его (Irving, Meyer, 1997).

Таким образом, вопрос эффективности вмешательства третьей стороны в конфликт и роли в его разрешении в зависимости от стратегии поведения посредника остается достаточно спорным.

### **Способы разрешения конфликта как критерий эффективности вмешательства третьей стороны**

В конфликтологической литературе выделяют три основных способа выхода из конфликта: сотрудничество, компромисс и уход от конфликта (Гришина, 2004). При этом первые два способа рассматриваются большинством авторов как адаптивные, в то время как уход чаще всего относится к неэффективным способам разрешения конфликтной ситуации (Amirkhan, 1999; Frydenberg, 2004). На наш взгляд, желание уйти от разрешения возникших трудностей в случае конфликта может быть адаптивной реакцией. Это касается тех ситуаций, когда активное поведение в возникшем конфликте может только усугубить ситуацию и привести к еще большим негативным последствиям.

По нашему мнению, в большинстве ситуаций к эффективному разрешению конфликтов и минимизации их повторного возникновения может привести лишь *сотрудничающая стратегия вмешательства третьей стороны, ведущая к сотрудничающему способу поведения обоих участников*. Именно она позволяет конфликтующим сторонам полностью прояснить предмет конфликта, найти взаимовыгодные пути его разрешения и, что является наиболее важным, сохранить хорошие взаимоотношения. В то время как использование компромисса не исключает повторения конфликта, так как взаимные уступки не позволяют ни одной из сторон в полной мере достигнуть своих целей, поэтому использование компромисса можно

воспринимать лишь как основу для выстраивания более прочных отношений.

Кроме того, в ходе планирования эксперимента и проведения пилотажного исследования стал актуальным вопрос не просто о роли посредника в разрешении конфликтов, но и об эффективности стратегии поведения третьей стороны в зависимости от *условий протекания конфликта* — в отдельной диаде или в условиях конфликта, возникшего в диаде в рамках социальной группы.

С одной стороны, в рамках работы в отдельных диадах посредничество остается одной из самых распространенных форм консультативной работы с семейными конфликтами. Эффективность данного метода достигается тем, что психолог, выступающий в роли посредника, чаще всего занимая в конфликте нейтральную или сотрудничающую позицию, старается своими действиями привести участников к совместному обсуждению возникших трудностей, снятию эмоционального напряжения и к поиску путей выхода из конфликта.

С другой стороны, условия конфликта, возникшего в диаде в рамках социальной группы, могут повлиять на поведение как самого посредника, так и участников конфликта. Они во многом обусловлены теми социально-психологическими механизмами, которые возникают в групповом взаимодействии (например, ингрупповой фаворитизм, социальное сравнение и др.).

В исследовании Надим Руханы и Сьюзан Корпер показано, что присутствие конфликтующих сторон в группе само по себе оказывает фасилитирующее воздействие и влияет на

исход конфликта (Rouhana, Korper, 1997).

Например, в практике управления организационными конфликтами достаточно распространенной является ситуация, когда участники межличностного конфликта, находясь в условиях конкуренции с другими участниками в группе, могут быстрее прийти к эффективному разрешению конфликта. Особую роль в этой ситуации играет стратегия поведения посредника, которым чаще всего в подобных случаях оказывается руководитель. В условиях нехватки временных ресурсов руководители часто прибегают и к агрессивной форме посредничества.

Кроме того, в некоторых ситуациях третья сторона может сохранять нейтралитет, никак не вмешиваясь в ситуацию, однако само ее присутствие заставляет участников быстрее приходиться к разрешению конфликта.

Таким образом, в нашей работе выдвигаются следующие *гипотезы*.

1. В условиях конфликта, возникшего в диаде в рамках социальной группы, агрессивная и нейтральная стратегии поведения третьей стороны приводят участников к выбору сотрудничающего способа разрешения конфликта.

2. В условиях конфликта, возникшего в отдельной диаде, сотрудничающая стратегия поведения третьей стороны приводит участников к выбору сотрудничающего способа разрешения конфликта.

## Метод

Нами было проведено два эксперимента, в которых изучалась

эффективность разрешения конфликта в зависимости от стратегии поведения третьей стороны в двух условиях: в конфликте в отдельных диадах и в условиях конфликта, возникшего в диаде в рамках социальной группы. Эксперименты различались по составу выборки, материал и процедура исследования были одинаковыми в обоих случаях.

**Испытуемые.** Всего в исследовании приняли участие 156 испытуемых, 95 девушек и 61 юноша, являющихся учащимися 10–11-х классов школ г. Москвы и г. Екатеринбурга, средний возраст – 16,2 года. Выборка была сформирована простым случайным отбором.

В *групповом эксперименте* (конфликт, возникший в диаде в рамках социальной группы) участвовали 84 человека. В связи с тем что объектом исследования является конфликтное взаимодействие в диаде, единицей эксперимента выступила диада. В групповом эксперименте приняли участие три экспериментальные группы. Каждая экспериментальная группа включала 14 диад, в которых третья сторона представляла агрессивную, нейтральную и сотрудничающую стратегии.

В *эксперименте в отдельных диадах* приняли участие 72 человека. Они были разделены на три экспериментальные группы. Каждая экспериментальная группа включала 12 диад, в которых третья сторона представляла агрессивную, нейтральную и сотрудничающую стратегии.

**Материалы.** Конфликт между участниками создавался с помощью игровой ситуации. В связи с изучением разрешения межличностных конфликтов перед началом эксперимента

участники были разделены на диады. Мы предположили, что, так как одной из причин возникновения конфликтов является ограниченность ресурсов, в учебном классе таким ресурсом может выступить получение высокой оценки. В нашем эксперименте это зависело от решения биологического кроссворда. У каждого участника диады был свой вариант кроссворда, а в арсенале диады только один латинский словарь. Задача объявленной «игры» заключалась в отгадывании наибольшего количества слов за определенное время – 20 минут. В каждой диаде признавался только один победитель. А участникам диад в групповом эксперименте также объявлялось, что единственную отличную оценку получит лишь один абсолютный победитель среди всех, т.е. тот, кто разгадает наибольшее количество слов кроссворда. Таким образом, школьнику было важно оказаться победителем не только в рамках своей диады, но и держать в уме возможные максимальные результаты в других парах группы.

Участники в диадах сидели друг от друга на расстоянии (рисунок 1). Каждому участнику диады предлагалось решить свой вариант биологического кроссворда, отличный от кроссворда соседа. Кроссворд был сконструирован таким образом, что в нем были закодированы латинские названия биологических терминов, отгадывание которых невозможно без латинского словаря. Отметим, что в исследовании участвовали школьники, поэтому возможность знания латинского языка исключалась. Иными словами, в эксперименте участвовали испытуемые, не владеющие латинским языком.

## Расположение испытуемых во время эксперимента



Таким образом, созданная ситуация конкуренции, на наш взгляд, способна спровоцировать конфликтную ситуацию, основанную на ограниченности ресурсов. Именно такой «завуалированный» конфликт позволяет наблюдать истинные конфликтные взаимодействия, в которых возможно изучение эффективности стратегий вмешательства третьей стороны.

**Процедура.** В ходе проведения экспериментов была смоделирована конфликтная ситуация. *Независимой переменной* выступила стратегия поведения третьей стороны. Ее уровнями являлись агрессивная, нейтральная и сотрудничающая стратегии поведения. *Зависимой переменной* в эксперименте стал выбор участниками конфликта способа его разрешения.

Участники эксперимента были распределены следующим образом: ученик — ученик — третья сторона. Роль третьей стороны исполняли 18 специально проинструктированных помощников экспериментатора (по шесть ассистентов в качестве демонстрации сотрудничающей, нейтральной и агрессивной стратегий поведения). На роль ассистентов были приглашены студенты старших курсов университета. Это обусловлено тем, какие представления о

третьей стороне существуют у школьников. Если бы в качестве третьей стороны выступал преподаватель, могла бы возникнуть ситуация вмешательства «значимого другого», что повлекло бы за собой разрешение конфликта без учета стратегии поведения третьей стороны.

Стратегия поведения третьей стороны имела четкий, регламентированный сценарий. При выборе **сотрудничающей стратегии** третья сторона старалась сподвигнуть участников конфликта к компромиссу, предварительно внимательно выслушав обе стороны. При этом была важна и эмоциональная окраска реплик третьей стороны, они должны были иметь подбадривающий, положительный характер. В эксперименте третьей стороне, реализующей сотрудничающую стратегию, была дана инструкция, согласно которой ассистент должен был находиться рядом с участниками и произносить следующие слова: «Чем вы конкретно недовольны?», «Вы видите выход из этой ситуации?», «Что вы можете предложить своему оппоненту для разрешения конфликта?», «Как вы смотрите на уравнивание времени, отведенного для пользования словарем?», «Вас этот вариант устраивает?».

При выборе **нейтральной стратегии** третья сторона не участвовала в

обсуждении, выполняя при этом роль наблюдателя. Согласно инструкции, если участники конфликта обращались к третьей стороне, ассистент должен был ответить: «Вы сами вполне способны справиться».

При **агрессивной стратегии** третьей стороне было необходимо критиковать как отдельные аспекты предложенной испытуемым ситуации, так и действия испытуемого по ее разрешению, однако при этом не предлагать конструктивных путей по ее изменению. Кроме того, ассистент в роли третьей стороны выкрикивал, перебивал участников конфликта. В данном случае третьей стороне была дана инструкция произносить следующие слова: «Вам вряд ли удастся найти выход из такой сложной ситуации», «Вы отгадываете слишком медленно», «Вы избираете неверный путь по разрешению ситуации», «У вас слишком мало времени», «Вы должны быстрее договориться об общем решении, иначе у вас ничего не получится».

Как уже было отмечено выше, эффективность вмешательства третьей стороны в процесс межличностного конфликта рассматривалась исходя из выбора конфликтующими сторонами сотрудничающего способа разрешения конфликта. Поведение участников в нашем эксперименте оценивалось с помощью разработанной схемы наблюдения. Нужно отметить, что помощникам экспериментатора была дана четкая инструкция соотносить поведение участников строго только с одним, наиболее ярко проявляемым способом разрешения конфликта.

*Сотрудничающий способ* проявлялся в том, что в созданной кон-

фликтной ситуации один участник искал слова по горизонтали, а другой в это же время — по вертикали. Кроме того, они могли разделить обязанности, т.е. поделить словарь пополам по алфавиту, и тем самым выиграть время.

*Компромисс* наблюдался, когда сначала один участник искал в словаре свои слова, а потом другой. Но при этом оба участника проигрывали во времени.

*Уход от конфликта* выражался в отказе участника или участников решать кроссворд и в демонстрации своего неучастия в происходящем.

Еще раз отметим, что выбор конфликтующими сторонами сотрудничающего способа разрешения конфликта рассматривается в нашей работе в качестве показателя *эффективности вмешательства третьей стороны в конфликт*. Несмотря на некоторую неоднозначность подобной оценки эффективности разрешения конфликта, нужно отметить, что в условиях смоделированного конфликта только она приводила участников диады к поставленной экспериментатором цели — разгадать наибольшее количество слов кроссворда. Как уже было отмечено выше, агрессивные способы разрешения конфликта и ухода от него в большинстве ситуаций могут приводить к повторному возникновению конфликтной ситуации, ухудшению межличностных отношений между оппонентами. Поэтому именно сотрудничающее поведение участников конфликта рассматривалось нами в качестве показателя эффективности вмешательства третьей стороны в конфликт.

## Результаты

Для статистической обработки данных применялась программа SPSS 17.0. Полученные результаты были проанализированы с помощью критерия  $\chi^2$ .

Для проверки гипотез исследования рассмотрим полученные результаты с точки зрения влияния участия третьей стороны на эффективность разрешения межличностного конфликта, а также зависимости данной эффективности от условий протекания конфликта — в отдельной диаде или в условиях конфликта, возникшего в диаде в рамках социальной группы.

Количество разрешенных и неразрешенных конфликтов (т.е. конфликтов, в которых участниками был выбран или не выбран сотрудничаю-

щий способ разрешения конфликта) в экспериментальных группах в групповом эксперименте представлено в таблице 1. Можно отметить, что в условиях группового эксперимента агрессивная стратегия поведения третьей стороны оказала большее влияние на разрешение межличностного конфликта по сравнению с другими. Различия между экспериментальными группами были проверены с помощью критерия  $\chi^2(2) = 5.345$ ,  $p = 0.069$ . Таким образом, полученные различия являются значимыми на уровне тенденции.

Количество разрешенных и неразрешенных конфликтов в экспериментальных группах в эксперименте в отдельных диадах представлено в таблице 2.

Можно отметить, что в условиях эксперимента в отдельных диадах

Таблица 1

**Количество разрешенных конфликтов в экспериментальных группах в групповом эксперименте**

|                                     | Агрессивная стратегия | Сотрудничающая стратегия | Нейтральная стратегия |
|-------------------------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|
| Количество разрешенных конфликтов   | 10 (72%)              | 8 (57%)                  | 4 (28%)               |
| Количество неразрешенных конфликтов | 4 (28%)               | 6 (43%)                  | 10 (72%)              |

Таблица 2

**Количество разрешенных конфликтов в экспериментальных группах в эксперименте в отдельных диадах**

|                                     | Агрессивная стратегия | Сотрудничающая стратегия | Нейтральная стратегия |
|-------------------------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|
| Количество разрешенных конфликтов   | 3 (25%)               | 7 (58%)                  | 5 (42%)               |
| Количество неразрешенных конфликтов | 9 (75%)               | 5 (42%)                  | 7 (58%)               |

сотрудничающая стратегия поведения третьей стороны оказала большее влияние на разрешение межличностного конфликта по сравнению с другими. Однако полученные различия между экспериментальными группами по критерию  $\chi^2(2) = 2.743$ ,  $p = 0.254$  оказались незначимыми.

### Обсуждение

Таким образом, результаты проведенного исследования позволяют нам частично подтвердить *первую гипотезу*: в условиях конфликта, возникшего в диаде в рамках социальной группы, агрессивная стратегия поведения третьей стороны приводит участников к выбору сотрудничающего способа разрешения конфликта. *Вторая гипотеза* исследования не нашла подтверждения.

Мы предполагаем, что к выбору участниками сотрудничающего способа разрешения конфликта при *агрессивной стратегии* третьей стороны приводят групповые феномены, например, ингрупповой фаворитизм и аутгрупповая враждебность. Вследствие этого агрессивность усиливала конкуренцию в меньшей степени между участниками внутри одной диады, а в большей — между собственной диадой и остальными.

Этот факт подтверждается результатами зарубежных исследований. С. Дуглас и М. Мартинко показали, что конкуренция среди сотрудников организации увеличивается вследствие вызванной агрессии между ними (Douglas, Martinko, 2001). Также можно привести пример классических экспериментов М. Шерифа, где в ситуации соревнования между группами были вызваны агрессивные

настроения между ними и наблюдались ингрупповой фаворитизм, что увеличивало дух конкуренции между группами. Результаты исследований М. Шерифа свидетельствуют о том, что создание условий для межгрупповой социальной конкуренции приводит к эскалации конфликта. Только после того, как была организована совместная деятельность, напряжение между группами снижалось, отношения становились дружественными (см.: Копец, 2010).

Если сопоставить данные примеры с полученными нами результатами, то можно сделать вывод о том, что стратегия поведения третьей стороны может способствовать увеличению агрессивности между участниками диады, что, в свою очередь, влечет к возрастанию конкуренции между ними и потребности к скорому поиску общего решения в ситуации возникшего конфликта на фоне конкуренции.

Помимо этого, важно обратить внимание на то, что в проведенном эксперименте наблюдались случаи, когда конфликт, несмотря на созданные условия, не возникал. Данный факт можно интерпретировать тем, что для выборки были отобраны такие группы, которые характеризуются высокой степенью постоянного взаимодействия. Иными словами, многие участники групп были знакомы между собой и вследствие этих приятельских отношений избегали появления конфликта. Отметим, что данные случаи не были включены в основной этап обработки результатов.

Тем не менее учет данного факта позволил нам принять решение о проведении эксперимента в отдельных диадах, причем участники диады не были знакомы между собой.

Судя по результатам первой серии исследования — эксперимента, проведенного в группе, особое внимание было обращено на степень знакомства между участниками диады, которая, в свою очередь, могла изменить результаты исследования.

Во второй серии эксперимента благодаря конкурирующей игре конфликты возникли во всех диадах. По нашему мнению, это связано с тем, что участники в этих диадах друг друга не знали и их не связывали дружеские отношения, как в случае группового эксперимента.

Мы предполагали, что в условиях эксперимента, проведенного в отдельных диадах, *сотрудничающая стратегия* третьей стороны приведет участников к выбору сотрудничающего способа разрешения конфликта. Например, в исследованиях Дж. Арнольда и К. О'Коннор было показано, что сотрудничающая стратегия поведения так называемых омбудсменов (в их роли в проведенном нами исследовании выступала третья сторона) существенно влияет на исход конфликта. Участники конфликта проявили меньшую склонность к отстаиванию своей позиции и, пользуясь интегративными рекомендациями третьей стороны, стремились к поиску общего решения (Arnold, O'Connor, 1999).

Однако полученные различия между экспериментальными группами оказались незначимыми. Мы можем объяснить данный результат некоторыми *ограничениями* исследования.

Стоит отметить схему наблюдения, с помощью которой в нашем эксперименте оценивалось поведение участников. Нужно подчеркнуть, что, несмотря на то что помощникам экспе-

риментатора была дана четкая инструкция соотносить поведение участников строго только с одним, наиболее ярко проявляемым способом разрешения конфликта, в большинстве случаев поведение участников выражало и другие способы. Возможно, избежать этого было бы можно увеличением объема выборки и, как следствие, учетом спорных случаев.

Кроме того, разработанная схема наблюдения могла быть формализована с помощью метода экспертной оценки, что позволило бы оценивать поведение конфликтующих сторон точнее.

Таким образом, полученные в ходе проведенного экспериментального исследования результаты позволяют нам сделать следующие выводы.

1. Стратегия поведения третьей стороны в конфликте оказывает влияние на эффективность разрешения межличностного конфликта.

2. Существуют различия в эффективности стратегий поведения третьей стороны в конфликте в зависимости от его условий протекания — в группе или в отдельных диадах. Агрессивная стратегия третьей стороны ведет участников к выбору сотрудничающего способа разрешения конфликта.

Стоит отметить, что результаты экспериментального исследования роли эффективности вмешательства третьей стороны в конфликт могут быть использованы для формулировки и создания методических рекомендаций как для учителей, нередко выступающих в качестве третьей стороны в разрешении конфликтов среди подростков, так и для самих подростков. Также полученные результаты могут быть использованы для разработки

тренинга, направленного на уменьшение конфликтности среди подростков и развития навыков эффективного урегулирования конфликтов.

В заключение важно подчеркнуть, что в ходе проведенного исследования мы обнаружили ряд вопросов, которые нуждаются в теоретической

проработке. Тщательная разработка модели возникновения конфликтной ситуации в условиях ограниченности ресурсов, различных аспектов вмешательства третьей стороны, например, изучение особенностей личности самого посредника, станут предметом наших будущих исследований.

## Литература

- Анцупов, А. Я., Шипилов А. И. (1999). *Конфликтология*. М.: Юнити.
- Гришина, Н. В. (2004). *Психология конфликта*. СПб.: Питер.
- Копец, Л. В. (2010). *Классические эксперименты в психологии*. Киев: Мир.
- Amirkhan, J. H. (1999). Seeking person-related predictors of coping: Exploratory analyses. *European Journal of Personality*, 4, 13–30.
- Arnold, J., & O'Connor, K. M. (1999). Ombudspersons or peers: the effect of third-party expertise and recommendations on negotiation. *Journal of Applied Psychology*, 84, 76–78.
- Carment, D., & Rowlands, D. (1998). Three's company: Evaluating third-party intervention in intra-state conflict. *The Journal of Conflict Resolution*, 42, 572–599.
- Carnevale, P. J., & Pruitt, D. G. (1992). Negotiation and mediation. *Annual Review of Psychology*, 43, 111–133.
- De Dreu, C., & Carnevale, P. J. (2003). Motivational bases of information processing and strategy in negotiation and social conflict. *Advances in Experimental Social Psychology*, 35, 235–291.
- Douglas, S., & Martinko, M. (2001). Exploring the role of individual differences in the prediction of workplace aggression. *Journal of Applied Psychology*, 86, 547–559.
- Frydenberg, E. (2004). Coping competencies. *Theory into Practice*, 43, 14–22.
- Himes, J. (1980). *Conflict and conflict management*. Athens: The University of Georgia Press.
- Irving, G., & Meyer, J. A. (1997). Multidimensional scaling analysis of managerial third-party conflict intervention strategies. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 29, 7–18.
- Loschelder, D., & Trotschel, R. (2010). Overcoming the competitiveness of an intergroup context: Third-party intervention in intergroup negotiations. *Group Processes and Intergroup Relations*, 13, 795–815.
- Nugent, P., & Broedling, L. (2002). Managing conflict: Third-party interventions for managers. *The Academy of Management Executive*, 16, 139–155.
- Rouhana, N., & Korper, S. (1997). Power asymmetry and goals of unofficial third-party intervention in protracted intergroup conflict peace and conflict. *Journal of Peace Psychology*, 3, 1–17.
- Rubin, J. (1980). Experimental research on third-party intervention in conflict. *Psychological Bulletin*, 87, 379–391.

**Хачатурова Милана Радионовна, старший преподаватель кафедры общей и экспериментальной психологии НИУ ВШЭ, кандидат психологических наук**  
Контакты: mhachaturova@hse.ru

**Пойманова Дарья Михайловна — магистрант МГППУ**  
Контакты: dasha.poimanova@mail.ru

## **The Role of Third Party in Resolving Interpersonal Conflicts**

**Milana R. Khachaturova**

Lecturer at the Department of General and Experimental Psychology, HSE  
E-mail: milanahse@mail.ru, mhachaturova@hse.ru

Address: 20 Myasnitskaya str., Moscow, Russia, 101000

**Daria M. Poimanova**

MA student, Moscow State University of Psychology & Education  
E-mail: dasha.poimanova@mail.ru

Address: 29, Sretenka str., Moscow, Russian Federation, 127051

### **Abstract**

The article discusses the role of third-party strategies in resolving interpersonal conflicts, by which we mean the participants choosing to cooperate. In the experiment, three strategies of third-party behaviour were modelled – cooperative, neutral and aggressive. The study involved 156 subjects, 95 girls and 61 boys, all 10-11 grade high school students. 18 trained research assistants played the role of the third party. The study was conducted in two series corresponding to the two experimental conditions – in a group and in dyads due to the differences in the conflict parties' behaviour. The essence of the experiment was to introduce a conflict situation by creating competition between the parties. This was done as part of a game through a simulation of struggle for a limited resource, which in our study was the highest grade and depended on the solution of biological crossword. Results of the study showed that the third-party strategy did have an impact on the process of resolving interpersonal conflict. It has been proved that there are differences in the effectiveness of third-party behaviour depending on the conditions of the conflict – in a group or in a dyad. The results showed that the aggressive strategy of third party encouraged participants to cooperate in a dyad within a social group. The results can be used to create guidelines for teachers, often acting as a third party in the resolution of conflicts, and for the adolescents themselves.

**Keywords:** third party, conflict, aggressive behaviour strategy, cooperative behaviour strategy, neutral behaviour strategy.

### **References**

- Amirkhan, J. H. (1999). Seeking person-related predictors of coping: Exploratory analyses. *European Journal of Personality*, 4, 13–30.
- Antsupov, A. Ya., & Shipilov, A. I. (1999). *Konfliktologiya* [Conflictology]. Moscow: Yuniti.
- Arnold, J., & O'Connor, K. M. (1999). Ombudspersons or peers: the effect of third-party expertise and recommendations on negotiation. *Journal of Applied Psychology*, 84, 76–78.
- Carment, D., & Rowlands, D. (1998). Three's company: Evaluating third-party intervention in intrastate conflict. *The Journal of Conflict Resolution*, 42, 572–599.

- Carnevale, P.J., & Pruitt, D. G. (1992). Negotiation and mediation. *Annual Review of Psychology*, *43*, 111–133.
- De Dreu, C., & Carnevale, P. J. (2003). Motivational bases of information processing and strategy in negotiation and social conflict. *Advances in Experimental Social Psychology*, *35*, 235–291.
- Douglas, S., & Martinko, M. (2001). Exploring the role of individual differences in the prediction of workplace aggression. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 547–559.
- Frydenberg, E. (2004). Coping competencies. *Theory into Practice*, *43*, 14–22.
- Grishina, N. V. (2004). *Psikhologiya konflikta* [Psychology of conflict]. Saint Petersburg: Piter.
- Himes, J. (1980). *Conflict and conflict management*. Athens: The University of Georgia Press.
- Irving, G., & Meyer, J. A. (1997). Multidimensional scaling analysis of managerial third-party conflict intervention strategies. *Canadian Journal of Behavioural Science*, *29*, 7–18.
- Kopets, L. V. (2010). *Klassicheskie eksperimenty v psikhologii* [Classic experiments in psychology]. Kiev: Mir.
- Loschelder, D., & Trotschel, R. (2010). Overcoming the competitiveness of an intergroup context: Third-party intervention in intergroup negotiations. *Group Processes and Intergroup Relations*, *13*, 795–815.
- Nugent, P., & Broedling, L. (2002). Managing conflict: Third-party interventions for managers. *The Academy of Management Executive*, *16*, 139–155.
- Rouhana, N., & Korper, S. (1997). Power asymmetry and goals of unofficial third-party intervention in protracted intergroup conflict peace and conflict. *Journal of Peace Psychology*, *3*, 1–17.
- Rubin, J. (1980). Experimental research on third-party intervention in conflict. *Psychological Bulletin*, *87*, 379–391.