



KONFLIKTIŠKUMAS MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO IR VIEŠOJO SAUGUMO FAKULTETO KREPŠINIO KOMANDOSE

Aurelija Morkūnienė, Robertas Veršinskas

Mykolo Romerio universitetas

Anotacija

Krepšinis yra labai emocionali sporto šaka, o nesuvaldytos emocijos - tiesiausias kelias į konfliktą. Statutiniams pareigūnui būtina žinoti galimas konflikto priežastis, sugebėti konfliktus identifikuoti, o konflikto nepavykus išvengti - jį valdyti. Sugebėjimas analizuoti, valdyti situaciją, nepasiduoti provokacijoms - vienas iš realiausių būdų neleisti konfliktui peraugti į atviros agresijos formą. Policijos veiklos specifika - su žmonėmis ir tarp žmonių. Problemos aktualumas sąlygojamas to, kad ir statutinių pareigūnų veiklos rezultatai priklauso nuo psichologinio klimato, nuo veikloje dalyvaujančių žmonių tarpusavio supratimo, atsidavimo siekiamam tikslui, sugebėjimo "žaisti komandoje". Tyrimo tikslas - įvertinti konfliktiškumą Mykolo Romerio universiteto II - oje (II komanda) ir Viešojo saugumo fakulteto (VSF) krepšinio komandose. Tyrime dalyvavo 24 VSF krepšinio komandos nariai, kurių amžiaus vidurkis - 19,6 + 1,2 metų, sportinė patirtis - 5,6 + 1,8 metų bei 18 MRU II krepšinio komandos narių. Šios komandos amžiaus vidurkis - 21,9 + 1,6 metų, sportinė patirtis - 11,1 + 2,8 metų. Nustatant komandos psichologinį klimatą komandos žaidėjai turėjo įvertinti 10 gerą psichologinį klimatą apibūdinančių požymių bei 10 šių požymių antonimų. N

ustatyta, kad VSF krepšinio komandoje psichologinis klimatas yra labai geras (6,8 balo). Komandoje vyrauja draugiškumas (7,3 balo), pasitenkinimas (7,3 balo), tarpusavio sutarimas (7,1 balo). MRU II - oje krepšinio komandoje nustatytas geras psichologinis klimatas (5,2 balo). Šios komandos nariai konfliktuoja šiek tiek dažniau nei ankstesnėse komandose. Vyraujanti konfliktų rūšis - socialiniai konfliktai (55,6 %). Konfliktus MRU komandos nariai sprendžia asmeniškai (77,8 %). Komandų treneriams buvo pateiktas testas (Kepalaitė 1993), leidžiantis nustatyti respondentų konfliktiškumo laipsnį. Šiems apklaustiesiems taip pat buvo pateiktas minėtas modifikuotas A. Kepalaitės testas, leidžiantis nustatyti psichologinį klimatą komandoje. MRU komandos vyriausiasis treneris bei VSF krepšinio komandos treneris - taktiški žmonės, kurių elgesys kelia kitų žmonių pagarbą (22 taškai). MRU treneriai psichologinį klimatą komandoje įvardino gerą (5,7 balo), VSF treneris - kaip labai gerą (6,5 balo).

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: konfliktas, konfliktiškumas, krepšinis, psichologinis klimatas, treneris.

Įvadas

Konfliktai yra vienas pagrindinių socialinių reiškinių, nuolatos kylančių tarp įvairiausių žmonių grupių. Juos tyrinėja ne tik socialinė psichologija, bet ir kiti mokslai (filosofija, sociologija, logika, teisė, medicina ir kt.). Tačiau dėl didelės konfliktų įvairovės jų pažinimas nėra pakankamai gilus. Mokslo literatūroje konfliktui apibrėžti vartojamos įvairios sąvokos: problemų sprendimo sunkumai (N. Haversas), neigiama emocinė patirtis (A. Storchas), skirtingi tikslai ir abipusis noras trukdyti vienas kito veiksmams tų tikslų siekiant (W. Neubaueris) ir pan. (Jacikevičius 1995, Justickis, Navickas 1995).

Konfliktai - tai prieštaravimai, kilę tarp žmonių dėl psichinio, fiziologinio ar socialinio, buitinio nesutaikomumo, taip pat dėl veiklos motyvų, tikslų, pažiūrų skirtingumo. Sunku, o kartais neįmanoma išvengti konfliktų Nors konfliktas - priešingų požiūrių, interesų, emocijų susidūrimas, tačiau dažniausiai jis atsiranda sprendžiant socialinio ar asmeninio pobūdžio klausimus. Sugebėjimas analizuoti, valdyti situaciją, nepasiduoti provokacijoms - vienas iš realiausių būdų neleisti konfliktui peraugti į atviros agresijos formą

charakterio bruožai, galima įvertinti atskirų žmonių sugebėjimą valdytis pačiam bei valdyti susidariusią konfliktinę situaciją. Kadangi konfliktai

Konfliktų tyrimais siekiama rasti būdus juos išspręsti ir sumažinti jų neigiamą poveikį žmonių sveikatai ir grupės veiklos efektyvumo kokybei. Tačiau dažnai konfliktų sukeltos emocinės įtampos (stresai) pernelyg kenkia psichinei ir fizinei asmenybės sveikatai, ardo bendrą grupių veiklą, kenkia jos produktyvumui. Policijos veiklos specifika - su žmonėmis ir tarp žmonių. Problemos aktualumas sąlygojamas to, kad ir statutinių pareigūnų (policijos, VSA tarnybos ir kt.) veiklos rezultatai priklauso nuo psichologinio klimato, nuo veikloje dalyvaujančių žmonių tarpusavio supratimo, atsidavimo siekiamam tikslui, sugebėjimo "žaisti komandoje". Krepšinis yra labai emocionali sporto šaka, o nesuvaldytos emocijos - tiesiausias kelias į konfliktą. Pasirinkdami šią sporto šaką siekėme naujai pažvelgti į būsimų statutinių pareigūnų rengimo procesą bei per žaidimo su griežtomis taisyklėmis prizmę įvertinti komandų konfliktiškumą. Pareigūnui būtina žinoti galimas konflikto priežastis, sugebėti konfliktus identifikuoti, o konflikto nepavykus išvengti - jį valdyti. Žaidimo metu gali atsikleisti tam tikri, paprastai slepiami (grubumas, savanaudiškumas, agresija ir pan.), žadina stiprias ne tik teigiamas emocijas (nuoskaudą pyktį, panieką, pasipiktinimą, neapykantą...), kurios skatina energingai veikti, ginti savo interesus, tai

konfliktuojant nesutarimų priežastys galiausiai užgožiamos.

Vienintelis tikras būdas laimėti konfliktą - pasiekti, kad abiem šalims pavyktų susitarti ir viską sutvarkyti taip, jog būtų maksimaliai patenkinti abiejų pusių poreikiai. Pergalė pasiekta kerštu, prievarta ir dvasiniu priešininko sužlugdymu - nėra pergalė.

Tyrimo tikslas - įvertinti konfliktiškumą Mykolo Romerio universiteto II – oje (II komanda) ir Viešojo saugumo fakulteto (VSF) krepšinio komandose.

Tyrimo uždaviniai:

- nustatyti konfliktiškumą VSF krepšinio komandoje.
- nustatyti konfliktiškumą MRU II – oje krepšinio komandoje.
- įvertinti MRU bei VSF komandų trenerių konfliktiškumo laipsnį.

Tyrimo metodika ir organizavimas

Tiriamiesiems žaidėjams buvo pateikta anketa, sudaryta ir aprobuota Mykolo Romerio universiteto Viešojo saugumo fakulteto (VSF) Specialaus fizinio rengimo katedroje. Anketos turinį sudarė klausimai apie konfliktus komandose bei jų sprendimo kelius. Anketinės apklausos rezultatai nagrinėjami procentinės analizės kriterijais. Anketinė apklausa buvo atliekama anonimiškai.

Taip pat buvo pateiktas modifikuotas Aldonos Kepalaitės (Kepalaitė 1993) testas, leidžiantis nustatyti psichologinį klimatą komandoje. Nustatant komandos psichologinį klimatą komandos žaidėjai turėjo įvertinti 10 gerą psichologinį klimatą apibūdinančių požymių bei 10 šių požymių antonimų. Teiginiai buvo vertinami nuo 1 iki 8 balų. Kuo arčiau padedamas sutartinis ženklas kairėje (teigiami požymiai) ar dešinėje (neigiami požymiai) pusėje, tuo

labiau išreikštas tas požymis. Vertinimo simboliai: 1-1,6 – labai blogas, 1,6-3,2 – blogas, 3,2-4,8 – patenkinamas, 4,8-6,4 – geras, 6,4-8 – labai geras.

Komandų treneriams ir vadovams buvo pateiktas testas (Kepalaitė 1993), leidžiantis nustatyti respondentų konfliktiškumo laipsnį. Atsakymai vertinami 0, 2 ir 4 taškais. Šiems apklaustiesiems taip pat buvo pateiktas minėtas modifikuotas A. Kepalaitės testas, leidžiantis nustatyti psichologinį klimatą komandoje.

Tyrimo dalyvavo 24 VSF krepšinio komandos nariai (būsimi statutiniai pareigūnai), kurių amžiaus vidurkis – 19,6 + 1,2 metų, sportinė patirtis – 5,6 + 1,8 metų. Komanda dalyvavo Kauno miesto mėgėjų lygos čempionate, Policijos departamento organizuotose varžybose.

Apklausta 18 II krepšinio komandos narių. Šios komandos amžiaus vidurkis – 21,9 + 1,6 metų, sportinė patirtis – 11,1 + 2,8 metų. Komanda dalyvauja Lietuvoje organizuojamuose įvairaus lygio turnyruose, Vilniaus miesto čempionate, Lietuvos studentų krepšinio lygos varžybose.

Tyrimo taip pat dalyvavo MRU II krepšinio komandos 2 treneriai ir VSF komandos treneris.

Tyrimo rezultatai

Nustatant VSF krepšinio komandos psichologinį klimatą žemiausiai įvertintas komandos produktyvumas (5,6 balo) (1 lentelė). Tačiau komandos nesėkmės yra kompensuojamos kitais gerą psichologinį klimatą sąlygojančiais požymiais. Aukščiausiai įvertintas įdomumas bei tarpusavio supratimas, draugiškumas ir pasitenkinimas. Bendras įvertinimas – komandos psichologinis klimatas yra labai geras (6,8 balo).

1 lentelė. VSF ir II- oje komandose vyraujantis psichologinis klimatas

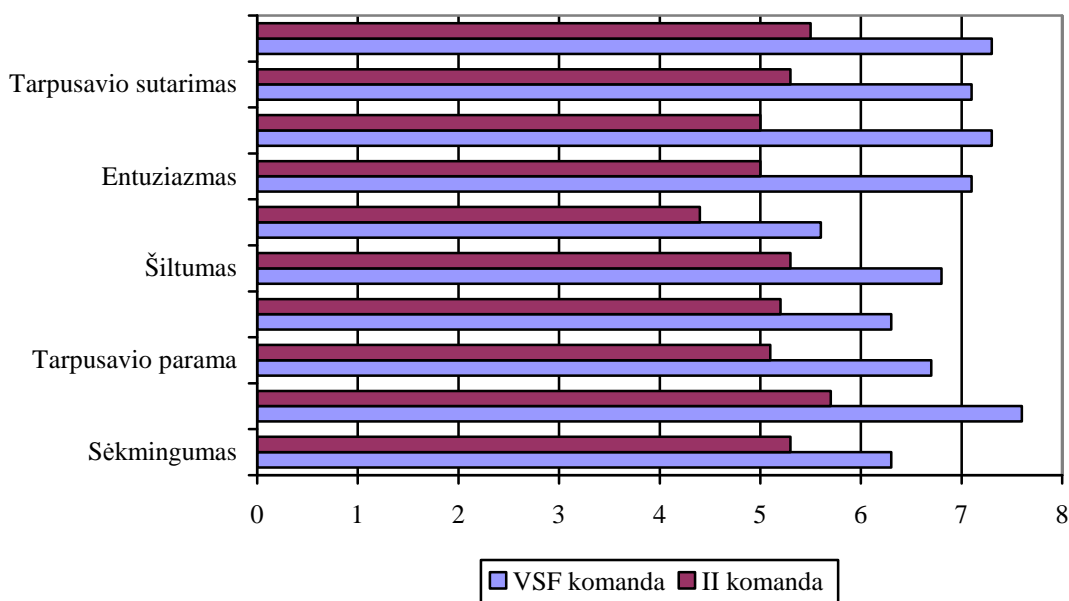
| Požymiai | VSF komandos narių vertinimai (balai) | II komandos narių vertinimai (balai) |
|---|---------------------------------------|--------------------------------------|
| Sėkmingumas Nesėkmingumas | 6,3 | 5,3 |
| Įdomumas Nuobodulys | 7,6 | 5,7 |
| Tarpusavio parama Nepalankumas | 6,7 | 5,1 |
| Bendradarbiavimas Bendradarbiavimo nebuvimas | 6,3 | 5,2 |
| Šiltumas Šaltumas | 6,8 | 5,3 |
| Produktyvumas (darbingumas) Neproduktyvumas | 5,6 | 4,4 |
| Entuziazmas Abejingumas | 7,1 | 5 |
| Pasitenkinimas Nepasitenkinimas | 7,3 | 5 |
| Tarpusavio sutarimas Nesutarimas | 7,1 | 5,3 |
| Draugiškumas Priešiskumas | 7,3 | 5,5 |

Nustatant II krepšinio komandos psichologinį klimatą, nei vienas komandos narys nenurodė, kad kuris nors požymis yra labai blogas, kai kurie nurodė, kad vyrauja priešiškas, abejingas, kas gali įtakoti komandos rezultatus.

Žemiausiai komandos nariai įvertino produktyvumą (4,4 balo), tačiau teigia, kad komandoje yra pakankamai įdomu (5,7 balo). Bendras įvertinimas – komandos psichologinis klimatas yra geras (5,2 balo).

Galima palyginti gautus rezultatus. Psichologinio klimato vyraujančius požymius iliustruoja 1 – as paveikslėlis. Abiejų komandų žaidėjus labiausiai jaudina komandų neproduktyvumas (atitinkamai II komanda – 4,4 balo, VSF – 5,6 balo). Tačiau

entuziazmo (7,1 balo) bei pasitenkinimo (7,3 balo) daugiau yra Viešojo saugumo fakulteto komandoje (atitinkamai II komandoje po 5 balus). Nors draugiškumas (7,3 balo) bei tarpusavio supratimas (7,1 balo) yra vieni iš vyraujančių požymių VSF komandoje, bet komandos nariams trūksta bendradarbiavimo jausmo (6,3 balo). Šio jausmo trūkumas gali sąlygoti palyginti žemą komandos sėkmingumo vertinimą (6,3 balo). Tie patys požymiai II komandoje (atitinkamai – 5,5 ir 5,3 bei 5,2 balo) buvo įvertinti kaip tarpusavyje susiję ir turintys įtakos komandos sėkmingumui (5,3 balo). Abi komandos kaip labiausiai vyraujančių požymių išskyrė įdomumą (5,7 ir 7,6 balo).



1 pav. Vyraujantys požymiai komandose

Bendras psichologinio klimato įvertinimas VSF komandoje skiriasi nuo II komandos vertinimo. Šios komandos bendras psichologinio klimato vertinimo balas – 5,2 (geras), o būsimųjų policijos bei VSAT pareigūnų – 6,8 (labai geras). Tai gali būti sąlygota to, kad VSF komanda yra suformuojama vieniems mokslo metams, ji nedalyvauja sezoną trunkančiose varžybose, jai nekeliami ypatingi uždaviniai.

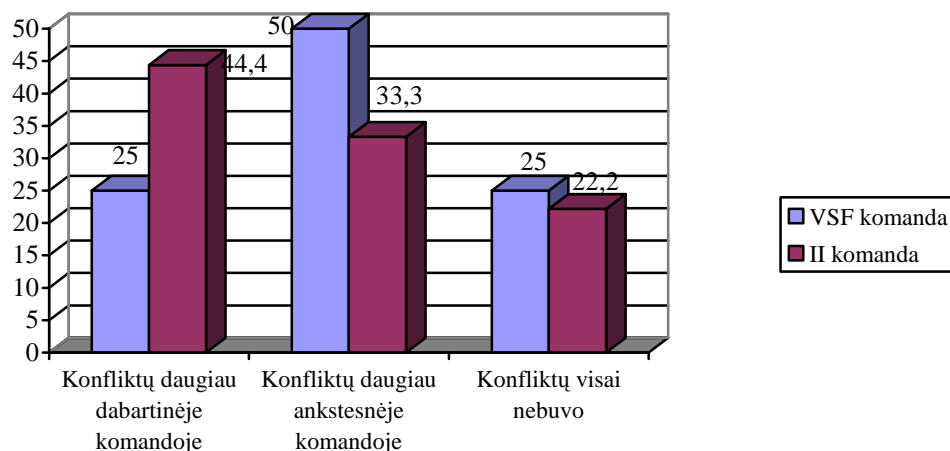
Nors psichologinis II komandos klimatas įvertintas gerai, tačiau nedidelis skirtumas tarp gero (5,2 balo) ir patenkinamo (4,8 balo) vertinimo leidžia daryti prielaidą, kad šioje komandoje galimi pakankamai dažni konfliktai. Taip pat įdomu buvo sužinoti VSF krepšinio komandos narių detalesnę nuomonę apie vyraujančių psichologinį klimatą komandoje.

Įvertinus VSF komandos žaidėjų bendrą psichologinio klimato lygį (6,8 balo – labai geras), buvo tikėtasi, kad šioje komandoje konfliktai nėra dažni, jų yra mažiau palyginus su komandomis, kuriose žaidė šios komandos nariai anksčiau. Gauti rezultatai tai patvirtino (2 pav.). Kad konfliktų buvo daugiau ankstesnėje komandoje, teigė pusė komandos narių (50 %), o konfliktų nebuvimą ankstesnėse konstatavo ketvirtadalis komandos narių.

Skirtumai tarp komandų žaidėjų vertinimo atspindi jau nagrinėtus bendro psichologinio klimato tyrimus. Aukštesnis vertinimas leidžia tikėtis, kad toje komandoje konfliktų mažiau, vyrauja tarpusavio supratimas, draugiškumas.

Taip pat reikėtų įvertinti ir komandos meistriškumo bei varžybų, kuriose dalyvauja komandos, lygį. Kuo aukštesnis meistriškumas, tuo didesnė tikimybė, kad komandos nariai tarpusavyje sprendžia susidariusias problemas, nepasiekdami

konfliktinės stadijos. Tačiau didesnė konkurencija bei aukštesni uždaviniai gali sąlygoti konfliktų atsiradimą. Manome, kad mūsų tirtų komandų konfliktiškumo lygio skirtumas gali būti įtakotas būtent šių priežasčių.

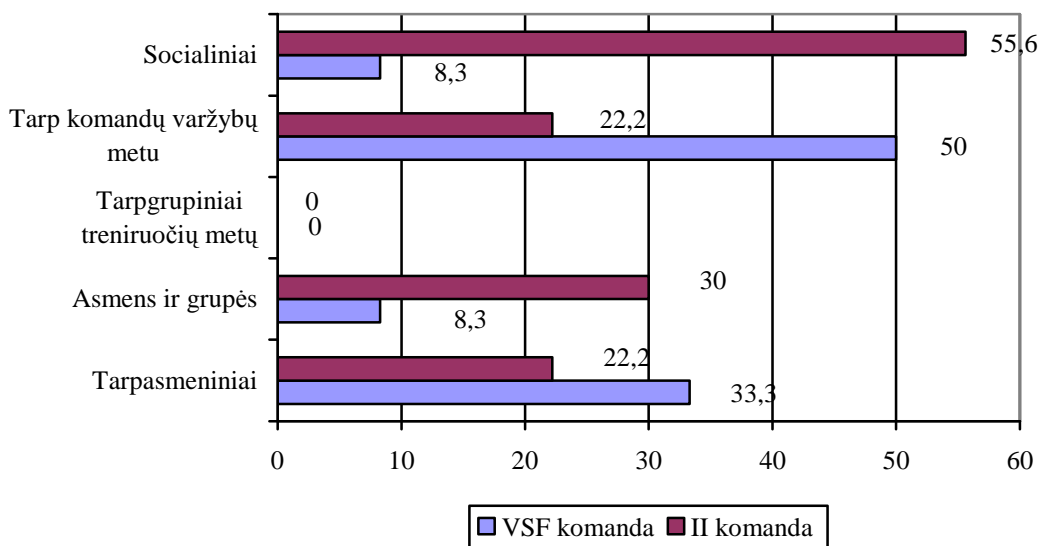


2 pav. Konfliktai komandose

Skirtingos konfliktų rūšys vyrauja tirtose komandose. Jei II komandoje konfliktai dažniausiai kyla dėl socialinių priežasčių (55,6 %), tai VSF komandoje šie konfliktai yra labai reti (8,3 %) (3 pav.). Tačiau pastarosios komandos nariai labiau linkę konfliktuoti ne tarpusavyje (33,3 %), bet su kitų komandų nariais varžybų metu. Tai gali būti pasekmė to, kad dalis komandos narių anksčiau nedalyvavo aukštesnio lygio varžybose arba visai neturėjo varžybinės patirties. Socialinių konfliktų nebuvimą VSF krepšinio komandoje sąlygoja tai, kad jiems nemokamas atlyginimas, komanda nedalyvauja

komerciniuose turnyruose, apranga skiriama tik varžyboms.

Abiejų komandų nariai nurodė, kad pagrindinė konflikto priežastis gali būti agresyvus elgesys – atitinkamai 66,7 % VSF komandos narių bei 88,9 % II komandos narių. Abiejų komandų nariai teigė, kad jų konfliktuoti neišprovokuoja nei suvaržomas, nei infantilus elgesys. Būsimieji policijos pareigūnai mano, kad konfliktą gali išprovokuoti savęs "iškėlimas", drovumas, baimė bei vagystė arba chuliganiški veiksmai.



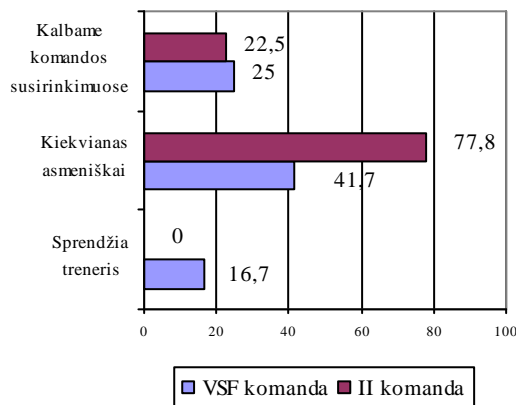
3 pav. Konfliktų rūšys komandose

Konfliktus komandose bandoma spręsti pakankamai skirtingai. Apibendrinę gautus rezultatus, išskyrėme tris pagrindinius konfliktų sprendimo

būdus (4 pav.). Dažniausiai konfliktus sprendžia kiekvienas asmeniškai (II - 77,8 %, VSF - 41,7 %). II komandoje sprendžiant konfliktus nedalyvauja

treneris (bent nei vienas komandos narys to nenurodė). Tokią poziciją gali sąlygoti kelios priežastys. Visų pirma – komandos nariai labai turi labai aukštą savivertę ir patys linkę spręsti iškilusias asmeninio pobūdžio problemas. Kita šio aspekto pusė – treneris (-iai) tikslingai nusišalina nuo konfliktų sprendimo. Kitokia konfliktų sprendimo praktika VSF

komandoje. Mažiau nei pusė jų sprendžia konfliktus asmeniškai, ketvirtadalis – apie problemas kalba komandos susirinkimuose. Įvertinę komandos trenerio įtaką bei autoritetą keturi (16,7 %) komandos nariai teigia, kad konfliktus turi spręsti ir sprendžia treneris. Kiti (16,7 %) teigia, kad konfliktų praktiškai nebuvo, tai ir nebuvo, ką spręsti.

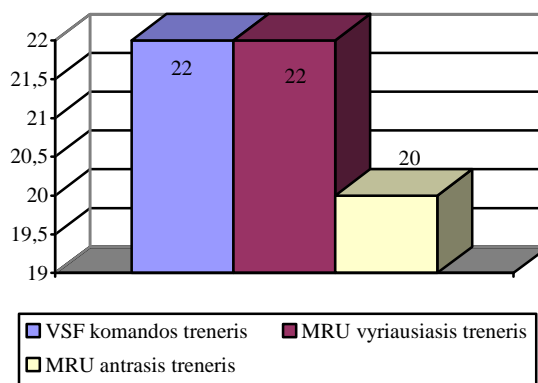


4 pav. Konfliktų sprendimų keliai

VSF bei MRU II – os krepšinio komandų trenerių konfliktiškumo lygio įvertinimas

VSF komandos treneris įvertintas (22 taškai) kaip taktiškas žmogus, kurio elgesys kelia kitų žmonių pagarbą. Už tokį elgesį šis žmogus yra gerbiamas. Tokį patį apibūdinimą (22 taškai) nustatėme ir vyriausiajam II komandos treneriui. Tačiau šios

komandos antrasis treneris (20 taškų) – šiek tiek konfliktiška asmenybė (5 pav.). Jis gali ieškoti pretekstų ginčams, kurių didesnė dalis nereikalingi. Šio komandos nario įtakoje gali būti sąlygoti ir dažnesni II komandos socialiniai konfliktai (3 pav.) bei nenoras spręsti konfliktus kartu (4 pav.).



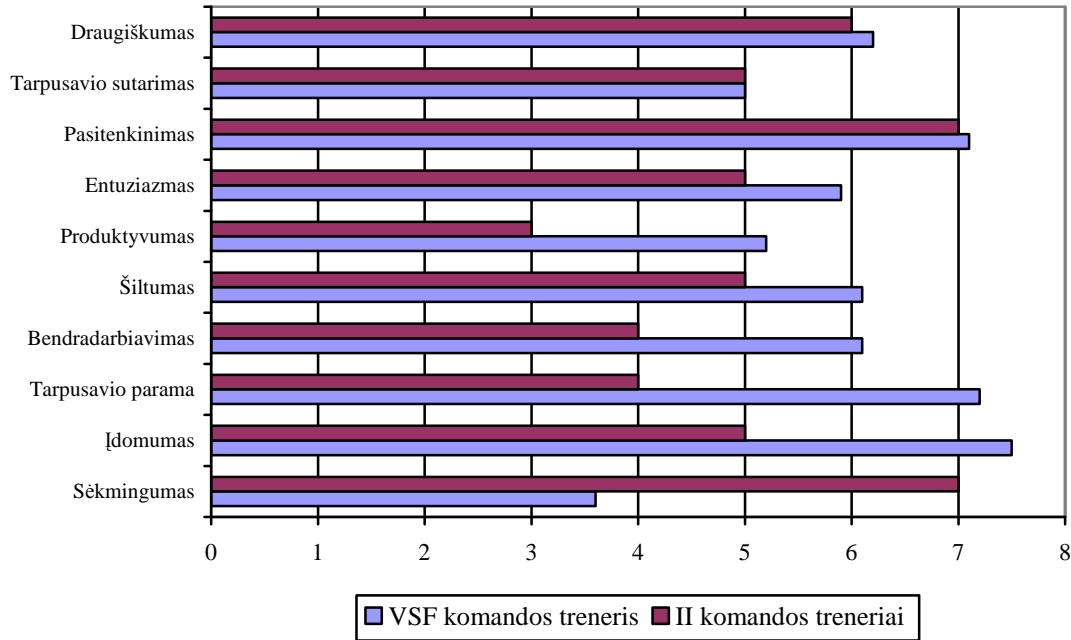
5 pav. Komandų trenerių bei vadovo konfliktiškumo laipsniai

Komandų treneriams taip pat pateikėme testą, leidžiantį nustatyti komandos psichologinį klimatą (6 pav.). Ir II, ir VSF komandų treneriai jaučia pasitenkinimą dirbdami su komanda (atitinkamai 7 ir 7,1 balo). II komandos treneriai labiausiai nerimauja

dėl žemo komandos produktyvumo (darbingumo) (3 balai), tarpusavio paramos bei bendradarbiavimo (po 4 balus). VSF komandos treneris pergyvena dėl komandos nesėkmingumo (3,6 balo), kas gali būti tarpusavio nesutarimų (5 balai) priežastis.

Abiejų komandų treneriai beveik vienodai vertina komandos žaidėjų draugiškumą (atitinkamai 6,2 ir 6 balai), tačiau būsimųjų Statutinių pareigūnų treneris išskiria įdomumo (7,5 balo) bei tarpusavio paramos (7,2 balo) požymius

komandoje. Bendras II komandos trenerių psichologinio klimato įvertinimas – geras (5,7 balo), VSF komandos trenerio – labai geras (6,5 balo).

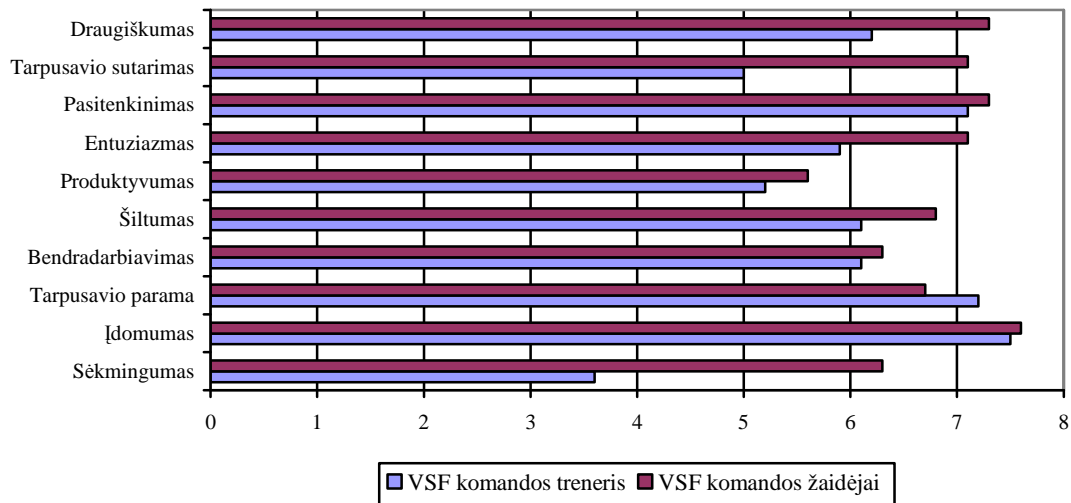


6 pav. Komandų trenerių psichologinio klimato įvertinimas

Šiuos rezultatus galima palyginti su komandų žaidėjų nuomone (7 ir 8 pav.).

VSF komandos treneris ir žaidėjai jautė pasitenkinimą (atitinkamai 7,1 ir 7,3 balo) bei tarpusavio paramą (7,2 ir 6,7 balo) (7 pav.). Aukščiausiai respondentai įvertino įdomumą (7,5 ir 7,6 balo). Trenerio nuomone trūko tarpusavio sutarimo (5 balai), tačiau studentai to trūkumo nejautė

(7,1 balo). Labiausiai nuomonė išsiskyrė vertinant sėkmingumą. Komandos treneris, mano, kad komanda pasirodė patenkinamai (3,6 balo), o nariai mano, kad jų rezultatai yra geri (6,3 balo). Bendras trenerio komandos psichologinio klimato įvertinimas – 6,5 balo (labai geras). Studentai jį linkę vertinti taip pat kaip labai gerą (6,8 balo).



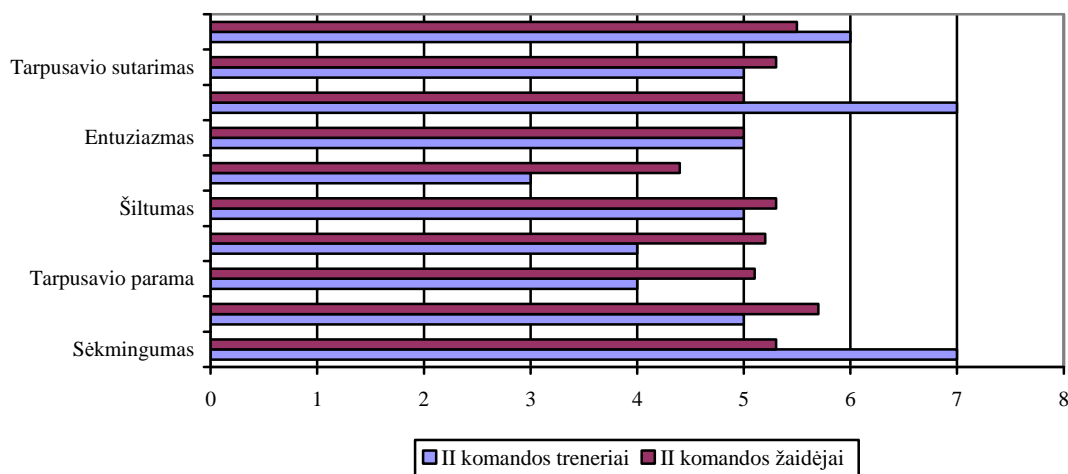
7 pav. Vyraujantys požymiai VSF krepšinio komandoje

II krepšinio komandos trenerių ir narių nuomonė sutapo dėl komandoje esančio entuziazmo (po 5 balus) tarpusavio sutarimo (5 ir 5,3 balo) bei šiltų tarpusavio santykių (5,3 ir 5 balai) (8 pav.). Tačiau jų nuomonės išsiskyrė vertinant komandos produktyvumą (darbingumą), sėkmingumą bei pasitenkinimą.

Apklaustieji teigiamai įvertino komandos draugiškumą (atitinkamai 6 ir 5,5 balo), tačiau pripažino tarpusavio paramos ir įdomumo trūkumą.

Bendras komandos narių psichologinio klimato įvertinimas - 5,2 balo (psichologinis klimatas geras), trenerių – 5,7 balo (geras).

Treneriai komandos produktyvumą įvardino kaip blogą (3 balai), o komandos nariai buvo linkę vertinti jį patenkinamai (4,4 balo). Komandos treneriai geriau įvertino sėkmingumą bei pasitenkinimą (po 7 balus), o komandos narių nuomone šie du požymiai yra ne tokie išreikšti (atitinkamai 5,3 ir balai).



8 pav. Vyraujantys požymiai II krepšinio komandoje

Išvados

VSF krepšinio komandoje psichologinis klimatas yra labai geras (6,8 balo). Komandoje vyrauja draugiškumas (7,3 balo), pasitenkinimas (7,3 balo), tarpusavio sutarimas (7,1 balo). Šios komandos žaidėjai labiau linkę konfliktuoti ne tarpusavyje, o su kitų komandų nariais varžybų metu (50 %).

Literatūra

- Abraitienė, B., Bufinė G. ir kt. (1993). *Psichologijos žodynas*. Mokslo ir enciklopedijų leidykla, Vilnius.
- Burneikis, J. (1997). *Konfliktas be optimalių sprendimų. Aljansas*, 1, 88.
- Hilas, N. (1994). Kaip išvengti konflikto. *Kelias į rinką*, 5/6.
- Jacikevičius, A. (1995). *Žmonių grupių (socialinė) psichologija*.
- Justickis, V., Navickas, G. (1995). *Bendravimo psichologija*. Vilnius.
- Kasiulis, J., Čižauskas, A. (1997). *Bendrasis psichologinis krepšinininkų rengimas*. Kaunas.
- Kepalaitė, A. (1993). *Bendravimo menas*. Vilnius.
- Konfliktas grupėse. (1995) (Iš Škotijos Craighead instituto socialinių ir sielovadinių psichologijos kursų). *Caritas*, 2.
- Shapiro, D. (1996). *Konfliktai ir bendravimas*. Vilnius.
- Želvys, R. (1995). *Bendravimo psichologija*. Vinius.

In determining the psychological climate in the team's players of the team had to evaluate 10 good psychological climate characterized by symptoms and signs of 10 of these

CONFLICTS ESCALATION IN MYKOLAS ROMERIS UNIVERSITY AND PUBLIC SECURITY DEPARTMENT BASKETBALL TEAMS

Summary

Basketball is a very emotional sport, and uncontrolled emotions - paves the way for the conflict. Police officer is necessary to know the possible causes of the conflict, the ability to identify conflicts, and failure to prevent conflict - to change them. Ability to analyze, manage the situation, not to provocations - one of the most realistic ways to prevent conflict to escalate into an open form of aggression. Police Activities specificity - with the people and between people. Urgency of the problems caused by the fact that the police's performance depends on the psychological climate, the activities of people involved in understanding, commitment to the objective, the ability to "play in a team." Purpose of the survey - to assess conflicts escalation Mykolas Romeris University II - th (II) and the Public Security Department (VSF) basketball teams. The study included 24 VSF basketball team players whose average age - 19.6 + 1.2 years, athletic experience - 5.6 + 1.8 years and 18 II basketball team players. These teams average age - 21.9 + 1.6 years, sports experience - 11.1 + 2.8 years. antonyms. It was found that the VSF basketball team's psychological climate is very good (6.8 points). Team consists friendliness (7.3 points), satisfaction (7.3 points),

mutual agreement (7.1 points). II basketball team set a good psychological climate (5.2 points). These team members more frequently than in previous conflicts in teams. The dominant type of conflict - Social conflict (55.6%). Conflicts in the II team members judge between person (77.8%). II team players does not participate in team conflict resolution trainer (or at least one member of the team that did not). This position may lead to several reasons. First of all - a team players have a very high level of self-worth and tend to solve themselves facing personal problems. Another possible explanation - trainer (s) deliberately divests itself from the conflict. Other forms of conflict resolution practice VSF team. Less than half the resolution of conflicts in person, one quarter - of the language problems the team meetings. Assessed the impact on the team coach and the authority of four (16.7%) team members argue that the conflicts must be addressed and decided by coach. Other (16.7%) say that conflict was not practical, it was not what deal. Teams coaches have been given test (Kepalaitė 1993), enabling the identification of respondents conflicts escalation degree. These respondents

was also presented in the modified Kepalaitė test that helps determine the psychological climate in team. II team chief coach and VSF basketball team coach - tactically people whose behavior poses a respect for other people (22 points). II team and the VSF team coaches feel satisfaction while working with the team (by 7 and 7.1 points). II team coaches most concerned about the low productivity of the team (work) (3 points), mutual aid and cooperation (in 4 points). VSF team coach for the team going through a misfortune (3.6 points), who may be differences between (5 points) reason. Both teams coaches almost uniformly the friendship team players (respectively 6.2 and 6 points), but future releases of policemen trainer fun (7.5 points) and peer support (7.2 points) features a team II team head coaches psychological climate in a team described as good (5,7 points), VSF coach - as very good (6,5 points).

KEYWORDS: conflict, conflicts escalation, basketball, psychological climate, trainer (coach).

Aurelija Morkūnienė. Mykolo Romerio universiteto lektorė. Adresas V.Putvinskio g. 70, LT-44211 Kaunas. El.paštas vsfsfrk@mruni.eu.

Robertas Viršinskas. Mykolo Romerio universiteto lektorius .Adresas V.Putvinskio g. 70, LT-44211 Kaunas.

el. paštas: 1xxxx@xxx.xx., 2xxxxxx@xxx.xx [10 pt, Normal, Before: 0 pt, After: 0 pt]
Viešojo saugumo fakultetas, V.Putvinskio 70, 44211 Kaunas, Lietuva
el.paštas vsfsfrk@mruni.eu