

УДК 316. 47

В. М. Радчук,
доцент кафедри психології ЧНУ

АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ПІДХОДІВ ДО КЛАСИФІКАЦІЇ МІЖСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ

В статтє содержитєя глубинный анализ методологических подходов к проблеме межличностных конфликтов.

The article provides in-depth analysis of methodological approaches to the question of interpersonal conflicts.

Складність феномену конфлікту як об'єкта дослідження висуває високі вимоги до методологічних підходів і принципів його вивчення. Аналіз методологічного і методичного досвіду, який є у різних науках, щодо вивчення конфлікту дав нам змогу виявити низку підходів, урахування яких підвищить результативність роботи конфліктного, соціального психолога, психоаналітика.

О. О. Єршов пропонує розрізняти конфлікти, під час їх соціально-психологічних досліджень, за їх джерелом, змістом, значущістю, типом вирішення, формою вираження, типом структури взаємовідносин, соціальною формалізацією, соціально-психологічним ефектом та соціальним результатом [3]. Означена низка критеріїв, з одного боку не є вичерпною, а з іншого, — кожна із вищезгаданих ознак, фактично, охоплює широке коло більш конкретних.

Досить поширеним є поділ конфліктів на ділові та емоційні. Перші виникають через досить конкретні об'єктивні причини, що пов'язані з виконанням тієї чи іншої діяльності. Емоційний конфлікт перебігає у формі перманентно ворогуючих відносин між його учасниками, для яких причина знайдеться завжди. Джерелом емоційних конфліктів є особистісні якості опонентів, психологічна несумісність. Слід відмітити, що будь-який діловий конфлікт може перерости в емоційний, тобто об'єкт конфлікту сам по собі втрачає свою значущість для опонентів і тому, що формується негативне ставлення опонентів один до одного [2, с. 29].

Залежно від ситуації та діючих сторін (суб'єктів) вирізняють такі різновиди конфліктів: міжособистісні, міжнаціональні, організаційні, міждержавні тощо. Якщо суб'єктом конфлікту виступає одна особа, говорять про внутрішньоособистісний конфлікт.

Конфлікти поділяють на чотири види залежно від перешкод, які переживає особистість (колектив):

- перешкода на шляху досягнення основних цілей спільної трудової діяльності, тобто соціально корисних результатів праці, мобілізації зусиль членів колективу;
- перешкоди у досягненні вторинних цілей спільної трудової діяльності, таких, наприклад, як реалізація потенціалів особистості, прагнення до творчого зростання, визнання з боку колективу;
- протиріччя дій окремих особистостей щодо прийняття норм;
- особистісні конфлікти, у виявленні яких провідне місце займають різного роду перешкоди, які заважають взаєморозумінню і сумісності [6].

Існує ще одна типологія поділу конфліктів, в якій враховують-ся напрями комунікацій, здійснюваних у момент конфлікту:

- «горизонтальні» конфлікти, тобто конфлікти між рядовими членами колективу;
- «вертикальні» конфлікти (між підлеглими і керівником);
- «вертикальні» конфлікти згори донизу (між керівниками і підлеглими).

М. Н. Корнев [5] поділяє конфлікти на «реалістичні» і «нереалістичні». Перші вказують на існування проблемної ситуації, яка вимагає ефективного вирішення, а також яка вимагає від людини ефективних пошуків та шляхів її вирішення. «Нереалістичні» конфлікти зумовлені впливом внутрішнього особистісного стану людини, який переноситься на міжособистісні стосунки. Це своєрідна проекція на іншу людину особистісних небажаних якостей.

Більшість дослідників вважає, що конфлікти є не тільки бажаним, але й потрібним явищем у житті групи. Вони є дійовим засобом впливу альтернативних точок зору, позицій сторін, додаткової інформації.

Означене дає змогу класифікувати конфлікти відповідно до їх впливу на розвиток групи і окреслити такі типи конфліктів:

1. Конструктивні.
2. Стабілізуючі.
3. Деструктивні [5].

Висуваються також специфічні підвалини для класифікації конфліктів: застосування чи незастосування у конфліктах насильства; ступінь і гострота насильства; склад і кількість сторін, які беруть участь у протиборстві; масштаб його виявлення у житті суспільства.

У межах функціонального аналізу класифікація конфліктів будується за принципом їх доцільності (недоцільності). У цьому плані розрізняють такі конфлікти: закономірні (неминучі), необхідні, вимушені, функціонально невиправдані.

У зарубіжній літературі, з точки зору функцій розглядаються два види конфліктів:

- 1) позитивні (конструктивні);
- 2) негативні (деструктивні) [8].

Вважається, що конфлікти конструктивного характеру корисні, оскільки запобігають «застою» і «змертвінню» індивідуальної чи групової життєдіяльності і стимулюють її рух уперед. Радянський учений Л. І. Божович в одній зі своїх останніх праць зазначає: «...Людина, яка постійно стикається з внутрішніми чи будь-якими конфліктами, відрізняється невпевненістю, нестійкістю поведінки, нездатністю домагатися свідомо поставлених цілей, але, попри ці негативні сторони, конфлікти, ускладнюючи психічне життя людини, сприяють його переходу на нові, більш складні рівні функціонування» [1, с. 66]. Позитивно розв'язані конфлікти загартовують характер, стійкість поведінки, незалежність від випадкових обставин, сприяють становленню певної сталої спрямованості особистості.

З погляду цілей, які обстоюють протилежні сторони, можна говорити про конфлікти, що переслідують цілі: особистісні, групові, суспільні. Залежно від емоційного стану людей, конфлікти бувають з високим, помірним емоційним загостренням і без емоційного загострення.

З урахуванням кількості осіб, що беруть участь у протистові, розрізняють: 1) діадичні (парні) конфлікти, в яких діють дві людини (керівник — виконавець; два працівники); 2) локальні, що охоплюють невелику кількість членів колективу; 3) загальні конфлікти, що залучають майже усіх спільно працюючих людей; 4) міжгрупові конфлікти [7].

Наразі існує така класифікація конфліктів:

1. На етапі виникнення — стихійні, заплановані, спровоковані, ініціативні конфлікти.

2. На етапі розвитку — короткочасні, тривалі, зтяжні (що зайшли у безвихідь) конфлікти.

3. На етапі усунення — керовані, погано керовані, некеровані конфлікти.

4. На етапі затухання конфлікту — ті, що спонтанно припиняються під дією засобів, які знаходять конфліктуючі сторони; і ті,

що вирішуються тільки через втручання зовнішніх сил (посередника, адміністрації, громадськості) [4].

У тактичному плані конфлікти бувають виправдані і невинуваті (йдеться про відповідність цілям конфліктуючих сторін).

З погляду результативності, конфлікти можуть бути мобілізуючою чи дезорганізуючою стороною в колективі.

З етичної точки зору, можна говорити про соціально сприйнятливі або несприйнятливі форми прояву конфліктів.

У наш час існує велика кількість типологій і класифікацій конфліктів, які відображають різноманітні погляди і позиції авторів.

Отже, конфлікт — це зіткнення, серйозні розбіжності, під час яких нас збурюють неприємні почуття чи хвилювання. Конфлікт відрізняється від засмучення тим, що в конфліктній ситуації завжди є два шляхи, два варіанти поведінки. Конфлікти виникають за будь-яких життєвих обставин і супроводжують нас від народження до самої смерті.

Отже, можна зробити висновки, що:

- конфлікт може бути активним чи пасивним, ми або самі його створюємо, або переживаємо його, коли він вже кимось створений;
- він може бути прямим, коли скеровується на нас, або непрямим, якщо не скеровується на нас, але зачіпає наші інтереси;
- він може бути зовнішнім — виражатись у нашій реакції на зовнішні обставини, або внутрішнім — реакція на нелегкий вибір, який потрібно зробити;
- він може бути позитивним чи негативним;
- може виявлятися у формі гніву, стресу, сумніву, навіть хвороби.

Підсумовуючи викладене, можна дійти висновку, що не існує єдиного критерію та єдиного підходу до класифікації конфліктів. Критерії поділу конфліктів на певні види і типи зумовлюються особливостями міжособистісної взаємодії, в якій виникає конфлікт, індивідуально-типологічними якостями особистості, яка вступає у конфлікт, інтересами, що їх обстоюють у конфлікті, тощо.

ЛІТЕРАТУРА

1. Божович Л. И. Славина Л. С., Ендовицкая Т. В. Опыт экспериментального изучения произвольного поведения // Вопросы психологии.— 1976.— № 3.— 66 с.
2. Бородкин Ф. М., Коряк Н. М. Внимание: конфликт!— Новосибирск: Наука, 1989.— 190 с.

3. Ершов А. А. Личность и коллектив (межличностные конфликты в коллективе, их разрешение).— Л.: Знание, 1976.— 40 с.
4. Гилмуратов А. Т. Конфлікт і злагода. Основи когнітивної теорії конфліктів.— К, 1996.— 188 с.
5. Корнев М. Н. Конфлікт як засіб регуляції міжособистісних відносин // Природа, феноменологія та динаміка конфліктів у сучасному світі.— Ч. 2.— Чернівці, 1993.— С. 158–159.
6. Ложин Г. В. Профілактика конфліктов в первичних трудових колективах.— К.— 1990.— 15 с.
7. Пірен М. І. Основи конфліктології.— К., 1997.— 378 с.
8. Шейнов В. П. Конфликты в нашей жизни и их разрешение.— Мн., 1996.— 288 с.

Ключевые слова: конфликт, противоречие, мобилизация, дезорганизация, индивидуально-типологические качества, критерий.

Key words: conflict, contradiction, mobilisation, desorganisation, individual-typological qualities, criterion.

УДК 316.752.4–058.875 (048)

Г. М. Дубчак,
кандидат психологічних наук

ПСИХОЛОГІЧНІ МЕХАНІЗМИ ВНУТРІШНЬОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ

Психологическое здоровье является важной составляющей общего благосостояния страны. Одной из причин нарушений психики человека есть наличие внутренних противоречий и конфликтов. В статье дан психологический анализ структуры внутриличностных конфликтов.

Mental health is an important component of commonweal. Internal contradictions and conflicts are one of the reasons of mental disorders. The article presents the psychological analysis of intrapersonal conflicts structure.

У складних умовах нашого сьогодення Україна переживає важкий період становлення демократичного суспільства. Нова ідеологія, інші соціально-економічні та політичні основи ладу вимагають зміни психології людей, заміни звичних соціальних установок, що завжди є болісним процесом для усіх категорій населення.

Зміни, що відбуваються в суспільстві, є однією з основних передумов трансформації в системі ціннісних орієнтацій людей, які