

Лункаш А.С. Человек в поле конфликта, стили поведения // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2019. – №6 (июнь). – АРТ 540-эл. – 0,4 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 159.9.072

Лункаш Анна Сергеевна

студентка 1 курса, факультет биотехнологический

Научный руководитель: Шейхова М.С., к.э.н., доцент

ФГБОУ ВО «Донской государственной аграрный университет»

Ростовская область, поселок Персиановский, Российская Федерация

e-mail: dongau@mail.ru

ЧЕЛОВЕК В ПОЛЕ КОНФЛИКТА, СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ

Аннотация: В процессе межличностного взаимодействия все люди когда-либо конфликтовали с окружающим миром. Причины, по которым происходят такие разногласия – разные: столкновение интересов, непонимание другого человека, неумение искать компромиссы в спорах в силу различий в мировоззрении и ценностях.

Ключевые слова: межличностные отношения, общество, конфликт, конфликтная ситуация, социум, стили поведения.

Lunkas Anna

1nd year student, faculty of biotechnology

Supervisor: Sheikhova M. S., PhD, Associate Professor

FGBOU VO " Don State Agrarian University "

Rostov region, Russian Federation

PEOPLE IN THE FIELD OF CONFLICT BEHAVIOR STYLES

Abstract: In the process of interpersonal interaction, all people have ever had conflicts with the world around them. The reasons for such disagreements are different: clash of interests, misunderstanding of another person, inability to find compromises in disputes due to differences in Outlook and values.

Key words: interpersonal relations, society, conflict, conflict situation, society, behavior styles.

Данная тема не теряет своей актуальности и всегда заслуживает пристального внимания, ввиду того, что люди ведут непрерывную борьбу между собой и это явление представляет собой неотъемлемую часть жизни и деятельности внутри общества. Конфликты существуют ровно столько, сколько существует и социум. Меняются лишь тактики поведения в конфликтных ситуациях и прирастают знания, связанные с изучением конфликтности в обществе.

Цель исследования – изучить феномен конфликта в рамках самостоятельной проблематики, опираясь на литературу и практический аспект (стили поведения во время конфликта). Для этого сформулированы отдельные задачи:

- Сделать анализ накопленных теоретических знаний в литературных источниках;
- Изучить ключевые причины возникновения конфликтов в обществе;
- Рассмотреть стили поведения людей в конфликтных ситуациях;
- Разработать рекомендации для конструктивного преодоления конфликтных ситуаций.

Теоретические подходы к изучению конфликтов

Конфликт – сложное явление, которое складывается из многих факторов: личности конфликтующих сторон, причины разногласия, динамика развития и так далее. На социальном уровне – это противоборство, обоснованное противоположно направленными личными мотивами. Конфликт имеет следующую структуру:

- Стороны – конфронтирующие субъекты социума или же группы поддержки зачинщиков столкновения;
- Предмет конфликта – причина его возникновения (ситуация, тема, материальные блага и т.п.);
- Образ конфликта – отражение предмета в сознании субъектов;
- Мотивы конфликта – личные причины, которые толкают людей в коллизию;
- Позиция конфликтующих – то, на что притязают стороны в разгар ссоры или в ходе переговоров [3, с. 6].

Конфликт – она из главенствующих сторон человеческих взаимоотношений. Это побочное явление существования человека в социуме. Этот феномен проявляется повсеместно: в политической жизни, в бытовых ситуациях, пронизывает семейные отношений, то есть везде, где у человека есть окружение, если говорить не о внутреннем конфликте, как психоэмоциональном состоянии индивида, а о внешнем конфликте как продукте человеческого взаимодействия.

Если рассматривать конфликт, как самостоятельное явление, то следует обратиться к «Конфликту современной культуры» Г. Зиммеля. В этом труде ключевая идея возникновения конфликтов заключается в том, что общество делится на множество раншерстных групп, интересы которых находятся в постоянных связях и являются рычагами управления

социальными взаимоотношениями. Следствием из этого вытекает естественность конфликтов для человеческого общества: «Как только жизнь возвысилась над чисто животным состоянием..., в ней обнаружился внутренний конфликт, нарастание и разрешение которого есть путь обновления всей культуры» [1, с. 2].

На что предлагал обратить внимание Г. Зиммель:

1. Чем больше группы втянуты в конфликт, тем он острее и его характер непредсказуемый;
2. Группы, вовлеченные в конфликт, эмоционально вкладываются в него;
3. Соперничество усиливает эмоции и накал конфликта.
4. Чем крепче и сплоченнее группы, тем драматичнее развиваются события.
5. Если конфликт не является средством достижения цели, то он становится самоцелью.
6. Чем больше внутригрупповых раздоров и чаще межгрупповые столкновения, тем вероятнее, что границы между группами смягчатся.
7. Чем острее конфликт, тем больше внутренняя сплоченность в группах и централизация власти.

Зиммель предполагал, что развитие общества находится в стихийном состоянии, ведет постоянную борьбу с отжившими формами мышления и культуры, изменчивости подвергаются все сферы жизни и деятельности. [1, с.3]

Авторитетная точка зрения в изучении природы и сущности конфликтов принадлежит австрийскому психоаналитику З. Фрейду. Конфликт в психоаналитической традиции представлен в виде противоположно направленных душевных сил: «Оно» трансформируется в

«Хочу», «Сверх-Я» в «А нравственно ли это?». «Я» - рациональное решение. То есть, конфликт возникает уже внутри человека в результате противостояния сознательного и бессознательного. Такой психоаналитический конфликт может быть явным и выражаться в несоответствии желаний и нравственных канонов или между противоречивыми требованиями внутри субъекта. У такой личности нарушается поведение и возникают трудности в характере [2, с. 8].

Рассмотрим тезисы других исследователей проблематики конфликта:

1. Конфликт – ситуация, в которой стороны осознают противоречие своих позиций, но стремятся ликвидировать противника своими действиями (К. Боулдинг).

2. Конфликт – борьба между сторонами, посягающими на ценности, власть, ресурсы. Цель этой конфронтации – нейтрализовать противника (Л. Козер).

3. Конфликт – форма отношений в обществе, обусловленная противопоставленными ценностями, нормами, потребностями и интересами (А. Г. Здравомыслов).

4. Конфликт – социальное явление, выражающее противоборство объективно-различных интересов, целей и тенденций развития социальных объектов, прямое или косвенное столкновение социальных сил на почве противодействия (Ю. Г. Запрудский).

5. Конфликт – явление, при котором одна сторона пытается добиться преимущества над другой, и поэтому атакует ее. Та, в свою очередь, занимает оборонительную позицию (А. В. Дмитриев).

Таким образом, разные авторы демонстрируют в совокупности комплексный подход к изучению проблемы конфликта в целом. Зигмунд Фрейд заглядывает еще глубже – в сторону внутри личностного конфликта,

как причины возникновения столкновений между отдельными индивидами и группами. Так, в одной личности могут уживаться множество противоречивых целей, мотивов и интересов, которые социально обусловлены. Поэтому, внутриличностный конфликт существует аналогичным образом наряду с социальным [2, с.12].

Причины возникновения конфликтов

Все люди так или иначе вступают друг с другом в противоречия. Однако, краеугольным камнем конфликтов является столкновение враждебных друг другу позиций в острой форме, переходящей за грань простых разногласий. В современном мире так же, как и глубокой древности, люди притязают на материальные ресурсы, территорию, любовь, власть, самоутверждение и т.д. Противостояния между людьми возникает при подавлении интересов одной стороны другой. Люди выстраивают друг другу препятствия на пути к обозначенной цели или же обвиняют окружающий мир в своих неудачах. Возникает непонимание, накаляется обстановка, растет взаимное недовольство сторон, что и ведет к конфликту.

Конфликтные ситуации не стоит рассматривать как абсолютное зло. Это естественное следствие межличностных отношений, диктуемое эгоистическими устремлениями индивидов. Сам по себе конфликт не несет отрицательного заряда, но его характер определяется конфликтующими сторонами и способами разрешения создавшейся ситуации. Рациональные конфликты имеет под собой критически обоснованную почву; иррациональные – надуманные, искусственно-раздутые, эмоциональные, лишённые здравого подхода к решению проблемы, из-за которой произошло столкновение.

Конфликты могут иметь созидательную и разрушительную тенденцию. Они подчиняются процессам, которые происходят в обществе, изменчивости человеческой природы, а следовательно могут двигать человека вперед навстречу духовному и профессиональному росту. Главная цель конфликта – устранить не столько оппонента, сколько само противоречие.

Конфликт выражается в демонстрации различий во взглядах у людей и несовпадении восприятия/оценок тех или иных ситуаций. Конфликт сам по себе появляется за счет конфликтной ситуации, угрожающей достижению целей хотя бы одного из участников взаимодействия, и инцидента - причины, по которой возникает данная ситуация [4, с. 7].

Конфликт = конфликтная ситуация + инцидент

Среди основных причин возникновения конфликтов можно выделить следующие:

- социально-экономические - неравное положение в обществе, дискриминация по какому-либо признаку, трудовые отношения и т.п.;
- политические - несовпадение во взглядах, имеющих политический характер;
- нравственные - конфликт поколений, ценностей, нравов и т.д.

На развитие, продолжительность и характер конфликтов влияют психофизические и биологические особенности людей. Движущей силой в развитии конфликта является стремление субъектов победить, или защититься, или улучшить свое положение, безопасность, устойчивость в коллективе или надежда на достижение поставленной в явном или не явном виде цели [4, с. 10].

Стили поведения в конфликтных ситуациях

Нередко причиной разгара конфликта служит недостаточная психологическая компетентность сторон, участвующих в столкновении, отсутствие навыков правильного ведения ситуации. Люди, в большинстве своем либо используют агрессивную линию поведения, либо капитулируют. Между тем, пути разрешения конфликтной ситуации могут быть как продуктивными, так и деструктивными.

Для того, чтобы владеть и управлять ситуацией, нужно разработать грамотный подход к решению возникшего конфликта или для предупреждения назревающего противоречия. Для этого предлагаю рассмотреть несколько основных этапов конфликта, которые предполагают разные действия и реакции на ситуацию:

- Возникновение очага конфликта - так называемые предпосылки;
- Осознание конфликтной ситуации хотя бы одной из действующих сторон; начала открытых активных действий против оппонента, направленных на нанесение ему урона - физического или психологического. Такое воздействие всегда взаимно;
- Развитие конфликта - субъекты воздействия открыто заявляют о своих позициях и выдвигают требования;
- Разрешение конфликта - меры, благодаря которым стороны могут удовлетворить требования друг друга мирным путем или действиями, регламентирующими положение одной из сторон [5, с. 9].

Существует пять основных стилей поведения для разрешения конфликтных ситуаций. Они ни в коем случае не соотносятся с этапами развития конфликтной ситуации, но помогают сориентироваться в конкретных условиях. Это общепсихологические собирательные образы действий. Выбор стиля поведения зависит от того, чьи интересы собирается

удовлетворить каждая из враждебных сторон: будет ли стоять за свои собственные или сдастся в пользу чужих. Если реакция субъекта пассивна, он постарается не тратить слишком много энергии на конфликт, а если активная - то предпримет все возможные действия для того, чтобы отстоять свою правду. Рассмотрим эти стили подробнее:

1. Конкуренция или соперничество. Предполагает строгое следование своим интересам в ущерб противостоящей стороне. Человек твердо убежден в своей правоте, независимо от реального положения дел. Он использует всю свою волю, власть, агрессию, превосходство над противником. В борьбе за желаемое все средства хороши, важен только результат, пусть даже ценой существенного урона для враждебной стороны. Данный стиль используют люди с определенными личностными качествами, уверенный в том, что его решение наиболее правильное в данной ситуации. В случае с человеком, которому нечего терять это тоже работает [5, с. 15].

2. Уклонение или избегание. По характеру поведения противоположен предыдущему. Такое положение принимает «угнетаемая» сторона, которая избегает принимать решения и перекладывает ответственность на своего визави. Поскольку одна сторона уклоняется от разрешения ситуации, то конфликт может затянуться на неопределенный срок и взаимная неудовлетворенность только растет. Порой, хватает одной искры, чтобы ссора разгорелась с новой силой. Тем не менее, существуют ситуации, когда такой подход к решению конфликта оправдан: при высокой напряженности, чтобы снизить накал страстей. Также, когда одна сторона считает причину конфликта абсурдной и не имеющей для нее личного значения, то можно оставить исход ситуации на откуп атакующей

стороне. Неравенство сил - еще одна разумная причина, по которой стоит придерживаться этой тактики. Она позволяет выждать время для маневров и обзавестись союзниками или же продолжать уклоняться от ответной реакции до тех пор, пока конфликт не утихнет.

3. Приспособление. Попытка найти общий язык с оппонентом и договориться с ним о компромиссном решении позволяет держать нейтралитет между сторонами, не нарушая их личных границ. Этот стиль применим, как и уклонение/избегание, когда одна сторона не очень беспокоится об исходе ситуации или, когда важнее сохранить товарищеские отношения, чем отстаивать свою позицию. В конце-концов, данный образ действий позволяет преподнести ценный урок для оппонента, если он примет неправильное решение.

4. Сотрудничество. Самый разумный и эффективный стиль разрешения конфликта, так как подразумевает равенство сторон с учетом общих интересов. Соответственно, обе стороны получают желаемое, не ущемляя интересов друг друга. Для применения этого метода нужно затратить время на изучение скрытых нужд и выработку удовлетворяющего все стороны решения. Этот стиль хорош также тогда, когда нет готового решения, но есть желание и добрая воля его найти в совместной дискуссии.

5. Компромисс. Данный стиль как нельзя кстати подходит для реализации частичных уступок, так как исключает необходимость выяснять мотивы и интересы оппонента, а только лишь уступить ему часть своих интересов на взаимных основаниях. Таким образом можно достигнуть взаимовыгодного решения одной проблемы для всех сторон, которые в нем заинтересованы [3, с. 18].

Заключение

Благодаря принятым в обществе установкам на конфликт, как на исключительно отрицательное явление, большинство людей полагают, что не могут ими управлять и стараются избежать по возможности. Однако, если правильно управлять конфликтной ситуацией, то он может существенно обогатить жизнь. Так, конфликт ставит людей перед необходимостью постоянно взаимодействовать друг с другом, принимать поворотные решения. Таким образом, люди учатся лучше понимать друг друга, что играет на пользу межличностному взаимодействию. Жить и работать вместе - всегда не просто, поэтому необходимые навыки выживания в коллективе приходят исключительно с опытом.

Подводя итог исследования такого явления, как социальные конфликты, можно утверждать, что общество не может существовать без них. Нельзя категорически называть проявление дисфункции в том или ином коллективе или девиацией - это своеобразная форма взаимодействия между людьми. В связи с этим, социальный конфликт - явление многоплановое, представленное с разных ракурсов обозрения этой проблемы. В данной работе были раскрыты основные теоретические вехи изучения конфликтов, предложенные Г. Зиммелем, З. Фрейдом и другими учеными, причины, фазы развития конфликтов и стили поведения для их предотвращения.

Список использованной литературы:

1. Г. Зиммель о конфликте. [Электронный ресурс]/pandia.ru. - Режим доступа: <https://pandia.ru/text/80/191/5193.php>
2. Конфликт в психоаналитической традиции (З. Фрейд, Э. Фромм, К. Хорни). [Электронный ресурс]/lektsii.org. - Режим доступа: <https://lektsii.org/10-5118.html>
3. Общая теория конфликта [Электронный ресурс]/xliby.ru. - Режим доступа: http://www.xliby.ru/psihologija/praktikum_po_konfliktologii/p2.php#metkad ос2

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

4. Поведение в ситуации конфликта. [Электронный ресурс]/ www.gumer.info – Режим доступа: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Psihol/Konflikt/16.php
5. Природа возникновения конфликта [Электронный ресурс]/studwood.ru - Режим доступа:
https://studwood.ru/1474708/menedzhment/priroda_vozniknoveniya_konflikta

Дата поступления в редакцию: 27.06.2019 г.

Опубликовано: 27.06.2019 г.

© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2019

© Лункаш А.С., 2019