

АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ФУНКЦІЙ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ

Мазоха Інна Степанівна

к.психол.н., доцент

Ізмаїльський державний гуманітарний університет

Приблизно в середині ХХ століття відбулося виділення психології конфлікту як самостійного напрямку, а пізніше і як самостійної галузі на стику соціальної психології, соціології та психології особистості. Станом на сьогодні в рамках даної галузі проводиться систематизація теорій конфліктів, розробка методів діагностики конфліктної поведінки, вивчення особистісних детермінант, що зумовлюють ту чи іншу модель поведінки у конфліктній ситуації, аналіз підходів, щодо вирішення кризових та екстремальних кризових ситуацій. Тому, можна судити, що в сучасній психології спостерігається стійкий зростаючий інтерес щодо вивчення різноманітних аспектів і проявів конфлікту та конфліктної поведінки.

В психології є два основні підходи щодо визначення поняття "конфлікт". Перший підхід розглядає конфлікт з точки зору стосунків, що виникають між конфліктуєчими сторонами, як складову інтерактивної сторони спілкування, як певну ситуаційну несумісність, як суперницьку взаємодію, але в той же час як природну умову життєдіяльності людей [1]. Другий підхід розглядає конфлікт як більш просту константу, а саме як "зіткнення", "протиріччя", тобто "дію декількох протилежних, несумісних в даній ситуації мотивів, інтересів, поглядів, думок, установок, прагнень особистості" [2]. Іншими словами, в психології конфлікт передусім розглядається як зіткнення, протиріччя складених мотивів.

Конфлікт є невід'ємною частиною життя і буденної дійсності. Його можна спостерігати у всіх проявах життєдіяльності як рослинного та тваринного світу так і повсякденному людському бутті. Життя людини в своїй основі конфліктогенне так як конкуренція та суперництво є складовою розвитку і діє в єдиній системі. Сварки, чвари, конкуренція, протиборство зіткнення інтересів, перехоплення ініціативи, непереборна особиста неприязнь, боротьба з метою отримання односторонніх переваг - це все є проявом конфлікту. Він має абсолютно різну тривалість, емоційну напруженість, характер наслідків. Однак для всіх конфліктів спільним є їх зав'язаність на різних інтересах, цілях що несуть в основі своїй протиріччя.

Спираючись на аналіз різних психологічних літературних джерел функції міжособистісного конфлікту можна умовно розділити на конструктивні (позитивні) та деструктивні (негативні). Характер впливу конфлікту детермінується передусім соціальною системою. У групах, що характеризуються вільною структурованістю, де конфлікт є нормальним проявом життєдіяльності і є чіткі механізми його врегулювання, конфліктна взаємодія зазвичай сприяє поживленню динамічних процесів та сприяє

прогресивному русі групи. У соціальної групи з тоталітарним устроєм конфлікт не визнається як такий взагалі, а єдиним фактичним методом врегулювання є придушення силою. Такий спосіб розв'язання сприяє пригніченню конфлікту, котрий в свою чергу набуває дисфункціонального характеру, що стає причиною ескалації старих та зародженню нових протиріч. Залишаючись не вирішеними протиріччя накопичуються і породжують конфлікти які можуть призвести до серйозних соціальних потрясінь [3].

Деструктивні функції конфлікту характеризуються знищенням вже наявної спільної взаємодії; погіршенням та розривом відносин; негативним почуттям учасників взаємодії; зменшенням ефективності подальшої діяльності та ін. Дана сторона конфлікт не є приємною для людей, вона викликає у них негативні почуття, тому вони прагнуть уникнути її [4]. Переважна більшість конфліктів має негативний вплив на психічний та психологічний стан його учасників. Конфлікти деструктивного характеру що супроводжуються високим рівнем емоційної напруги можуть призвести до проявів психологічно чи фізичного насильства, що травмує його учасників. Також конфлікти, як ресурсозатратна ситуація є джерелом стресового стану.

Серед дисфункціональних наслідків конфлікту можна виділити: негативний вплив на фізичне і психологічне здоров'я учасників взаємодії; утворення ворожнечі, відкритої конфронтації та ненависті між учасниками; погіршення соціально-психологічного клімату в колективі; зниження ефективності роботи працівників; формування негативних установок на взаємодії з іншими; відсутність дисципліни [5].

Однак разом з деструктивними ряд вчених виділяє і конструктивні функції конфлікту [6]. Так сигнальна функція конфлікту повідомляє людині, що не все в порядку в нинішніх відносинах чи взаємодії. І в залежності від того як людина сприйме цей сигнал і яку систему дій обере, це може призвести до зміни системи взаємодії і як результати призвести до формування нових навичок адаптації у системі відносин. Досягнення нового рівня адаптації на кожному новому етапі відносин забезпечують підвищенню шансу "виживання" таких відносин. Також конфлікт надає можливість учасникам зблизитись, адже під час конфлікту відбувається з'ясування відносин, висловлення всіх претензій, відбувається відверта розмова. Схожої думки притримуються соціологи із чикагської школи, вони вважають, що: "Конфлікт - це можливість поспілкуватись на чистоту". До функцій конфлікту також відноситься зняття напруги. Метод "оздоровлення відносин" який містить в своїй основі конфлікт, використовується як в педагогіці (А.З. Макаренко), так і в психотерапії (Р. Мей). Зазвичай у колективі існує цілий комплекс різноманітних суперечностей що відрізняються за ступенем конфліктності. Обираючи з такого ланцюга найбільш "яскраві" конфлікти рекомендують використовувати метод вибуху. Вибух це метод, що побудований на концепції останньої межі, тобто конфлікт доводиться до такого стану, що в ньому просто не залишається простору ні для якісної еволюції ні для кількісної тягби з опонентами. Тобто ставиться питання ребром - підтримувати такі відносини чи повністю їх нівелювати. Проявляться остання межа може в різних формах, однак головним завданням методу є

знищення старих неправильно сформованих відносин і створення на їх основі якісно нових, більш "здорових" відносин. Процес реалізації подібного методу має хворобливий і важкий характер, однак його результатом є конструктивні зміни [7].

Також серед конструктивних функцій конфлікту можна виділити: пізнавальну (конфлікт виступає засобом пізнання свого опонента та його мотивів); інструментальну (конфлікт є інструментом вирішення виниклих протиріч); перебудівну (конфлікт сприяє якісній перебудові вже уставленої форми взаємодії). Про продуктивний, а також конструктивний вихід з конфлікту можна говорити лише якщо людина подолала труднощі таким чином, що отриманий досвід робить її більш соціально зрілою, психічно адекватною і здатною до подальшої інтеграції. Конфлікт слугує маяком, який вказує на недосконалість багатьох аспектів, висвітлює найбільш вразливі місця, піднімає невирішені питання. Міжособистісний конфлікт, як один з чинників процесу соціалізації, служить засобом самоствердження особистості, формує її активну позицію для взаємодії з оточенням, а також можуть бути розцінені як конфлікти сприяючі становленню, самостверженню та соціалізації [3].

Про конструктивний характер конфлікту можна говорити лише тоді, коли його учасники не виходять за межі ділового спілкування. Якщо ж один з учасників починає морально засуджувати методи іншого, прагне дискредитувати і принизити його в очах оточуючих, психологічно "придушити" опонента то подібний конфлікт починає носити суцільно деструктивний характер і веде до руйнування міжособистісних відносин. Як наслідок було сформовано два діаметрально протилежні погляди на сутність конфлікту. Перший - конфлікт явище деструктивне і від нього необхідно позбавлятися чи уникати. Другий - конфлікт є складним соціально-психологічним явищем, котре при відповідних обставинах несе прогресивний і позитивний характер і сприяє збереженню життєздатності соціального аспекту. Тому на наш погляд, цілком обґрунтованою є точка зору за якою у конфлікті виділяють різноманітні функції.

Так, зарубіжні та вітчизняні науковці минулого – Р. Даррендорф, М. Дойч, Г. Зіммель, Л. Козер, В. С. Мерлін, так і сучасні – С. Л. Братченко, М. Р. Битянова, Ф. М. Бородкін, О. І. Донцов, М. М. Кашапов, Н. М. Коряк, А. В. Липницький, Л. А. Петровська, М.І. Пірен, Т. А. Полозова, Л. М.Цой, розглядають конструктивну і деструктивну сторону конфлікту. Однак, А. К. Агишева, Є. В. Андрієнко, Д.П.Зеркін, М.В.Цибульська, Є.С. Яхонтова, зазначають, що при оцінці конструктивності чи деструктивності конфлікту слід мати на увазі, що переважна більшість конфліктів водночас має як конструктивну так і деструктивну складову. При чому їх співвідношення є динамічним і може змінюватися на різних стадіях конфлікту. Окрім того, для одних учасників конфлікт може мати деструктивний характер, а для інших бути цілком конструктивним [8].

Також до конструктивних функцій конфлікту відносять розрядку психологічної напруги, зниження інтенсивності прояву негативних емоцій, вирішення поточних протиріч, висвітлення фактів та питань, що були раніше не

вирішені чи проігноровані, отримання вагомого соціального досвіду, щодо виходу зі складних життєвих ситуацій, підвищення дисципліни і поліпшення згуртованості працівників, стимулювання утворення нових правил та норм. Все це направляє суспільство на шлях розвитку та стимулює пошук нових рішень поточних проблем та, навіть, запровадження інновацій. Щодо психологічних аспектів конструктивних функцій конфлікту, то вони відіграють вагомий роль у формуванні нових рис характеру, перебудові форм поведінки, а розв'язання конфлікту сприяє зміні структури особистості на основі яких формуються нові взаємини. Конфлікт надає змогу його учасникам перейти на якісно новий рівень взаємодії при якому відбувається ціннісна переорієнтація, усвідомлення, прийняття та формування нових особистісних та групових інтересів, а також зміна комунікативної структури та руйнації старих та утворення нових легітимізованих схем.

Підводячи підсумки можна сказати, що сучасні погляди на проблематику конфлікту можна визначити декількома тезами: конфлікт є явищем неминучим і невідворотним, тому його слід розглядати як природну частину людського життя; конфлікт в основі своїй несе як негативні наслідки так і позитивні фактори для можливого подальшого розвитку. Основними ж рушійними силами міжособистісного конфлікту є люди - його учасники, інтереси котрих було порушено. В психології конфліктів виділяють окрему галузь досліджень, які присвячені центральній ролі особистості в розвитку конфліктної взаємодії. В цьому контексті особливого значення набуває знання про психологічні особистісні якості учасників міжособистісного конфлікту, які мають істотний вплив на розвиток та розв'язання конфлікту.

Таким чином, функції міжособистісного конфлікту поділяються на конструктивні (позитивні) та деструктивні (негативні). Конструктивні функції слугують джерелом розвитку, дозволяють покращити процес внутрішньої взаємодії. Деструктивні функції навпаки сприяють нівелюванню спільної діяльності, сприяють руйнації відносин.

Список літератури

1. Кашапов М. М. Основы конфликтологии [Текст] : учебное пособие / М. М. Кашапов. – Ярославль: ЯрГУ, 2006. – 116 с.
2. Ершов А. А. Личность и коллектив: межличностные конфликты в коллективе и их разрешение / А. А. Ершов. – Л.: Знание, 1976. – 40 с.
3. Шеллинг Т. Стратегия конфликта / Томас Шеллинг; пер. с англ. Т. Даниловой под ред. Ю. Кузнецова, К. Сониной. — М.: ИРИСЭН, 2007. 366 с.
4. Буртовая Е. В. Конфликтология: учебное пособие / Е. В. Буртовая. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 504 с.
5. Анцупов А. Я. Словарь конфликтолога / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – СПб.: Питер, 2006. – 528с.
6. Громова О.Н. Конфликтология. Курс лекций. – М.: Тандем ЭКМОС, 2000. – 320 с.
7. Гришина Н.В. Психология конфликта. – СПб.: Питер, 2000. – 464 с.
8. Колесов Д. В. Конфликт и компромисс / Д. В. Колесов // Развитие личности, 2005. – № 2. – С. 32-49.