

## ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ "КОНФЛІКТ"

Конфлікти відіграють у житті людей, народів і держав більше значення, ніж хотілося б самим людям: усі бажають миру, але кожен прагне його по-своєму, і в результаті цього "по-своєму" виникає неспівпадання інтересів.

Проблема конфліктів не є новою. Вона була предметом вивчення багатьох учених, але й по сьогодні ще існує чимало невирішених питань, зумовлених як неможливістю проведення "чистого" експерименту, так і складностями методологічного характеру. Зокрема, існує плутанина з визначенням поняття "конфлікт". Саме ці потреби спонукали нас до розгляду різноманітних теоретичних концепцій, напрямів і поглядів серед дослідників проблеми конфлікту.

Ще філософи Геракліт, Арістотель, Т. Гоббс та їх послідовники розглядали конфлікт як соціальне явище, яке характеризується воєнними діями. Надаючи загальну негативну оцінку безладдям, війнам, науковці сподівалися на "довічний мир" у майбутньому.

Пізніше прихильники психодинамічних концептуальних схем визначили конфлікт як одночасну актуалізацію двох або декількох мотивів спонукань (К. Homey).

Біхевіонористські зорієнтовані дослідники стверджували, що про конфлікт можна говорити лише тоді, коли є альтернативні можливості реагування.

На погляд когнітивної психології, у конфлікті зіштовхуються ідеї, бажання, цілі, цінності – загалом, феномени свідомості (А. Ellis).

Ці три парадигми розгляду конфлікту зливаються в окремих авторів (R. Fisher) у компромісні

"синтагматичні" конструкції, і якщо конкретні втілення таких сполучень виявляються еkleктичними, то сама ідея подібного синтезу виглядає дуже перспективною: за трьома переліченими парадигмами легко розпізнаються три фундаментальні для розвитку сучасної психології категорії – мотив, дія, характер, які в ідеалі повинні органічно поєднуватись у кожній конкретній ситуації [6].

Залежно від того, що розуміють психологи під предметом *конфлікту*, ми стикаємося з різними його *дефініціями*.

У самому широкому розумінні конфлікт визначають як зіткнення, протиборство мінімум двох взаємовиключних сил, тенденцій, радикальну форму протиріч, що загострилися.

У загальній психології під конфліктом розуміється будь-яке зіткнення протилежно спрямованих, несумісних потреб, мотивів, інтересів, думок, актів поведінки приблизно рівних сторін, тобто здатних протидіяти одна одній.

Відомий психолог-дослідник Н.В. Грішина розглядає конфлікт "як реакцію людей на перешкоди на шляху досягнення різних видів спільної діяльності, на поведінку інших, яка не відповідає сподіванням, а також як реакцію на основі несумісності характерів, розбіжностей культурних засад і потреб" [6, с.49]. Тут конфлікт розглядається з точки зору перешкод, що заважають досягненню позитивних результатів спільної діяльності.

К.О.Абульханова-Славська підходить до визначення конфлікту з таких позицій: "З інструментальної точки зору конфлікт виступає як один із

засобів самоствердження, подолання тенденцій, які заперечує особистість. Конфлікт можна розуміти і як процес: у цьому випадку він являє собою ситуацію незнайденого виходу, розвитку дій на шляху пошуку засобів стабілізації стосунків. У тактичному плані конфлікт - це один із крайніх засобів урегулювання міжособистісних стосунків” [1, с.24].

Деякі дослідники (В.М.Афонькова, А.І. Алексєєва, А.Д.Сергодєєв, І.Ф.Феденко та ін.) наполягають на визначенні конфлікту як зіткнення поглядів, інтересів, настанов особистості і передбачають при цьому боротьбу як засіб вирішення конфліктів.

На думку Н.Д. Левітова, конфлікт - це внутрішня боротьба. “Людина напружено гадає, порівнює різні мотиви, вона бореться сама з собою. Ця внутрішня боротьба завжди відбиває зовнішні, об’єктивно дані протиріччя, конфлікти” [11]. Кожен конфлікт автор розглядає одночасно як внутрішній і зовнішній. Він вважає, що зовнішній конфлікт зумовлюють об’єктивні зовнішні причини внутрішнього конфлікту - це переживання внутрішнього розладу, тобто внутрішня боротьба.

Е. Гіддесон під конфліктом розуміє реальну боротьбу між діючими людьми або групами незалежно від того, які витoki цієї боротьби, її способи і засоби, що мобілізовані кожною зі сторін.

Згідно з Д.П. Кайдановим і Е.І. Суїменко, конфліктом називають зіткнення інтересів, поглядів, настанов, прагнень особистості [9].

“Під конфліктом розуміють найбільш гострий спосіб вирішення значущих протиріч, що виникають у процесі взаємодії, суть якої полягає у протидії суб’єктів конфлікту і

зазвичай супроводжується негативними емоціями” [цит. за 2, с.8].

Б.І.Хасан пропонує таке тлумачення конфлікту: “Конфлікт - це така характеристика взаємодії, в якій не можуть існувати в незмінному вигляді дії, що взаємодетермінують і взаємозаміняють одна одну, вимагаючи для цього спеціальної організації. При цьому важливо враховувати, що дії можна розглядати й у внутрішньому, й у зовнішньому плані. Разом з тим будь-який конфлікт являє собою актуалізоване протиріччя, тобто втілені у взаємодії протилежні цінності, установки, мотиви” [21].

В.М. М’ясищев визначає конфлікт як несумісність, зіткнення протилежних стосунків, особливо значимих для даної особистості і, які посідають центральне місце у системі її стосунків до дійсності. Дослідник активно розробляв проблему внутрішньоособистісного конфлікту. Він вважав, що конфліктна ситуація є психічною презентацією можливого протиріччя як всередині особистості, так і між людьми. Конфлікт переростає в невроз, якщо переживання даного конфлікту посідають центральне місце в системі стосунків особистості [14].

О.Г.Ковальов, О.В.Лунєва, О.О.Хорошилова, Р.Х. Шакуров та інші розглядають конфлікт як протиріччя. Так, О.Г. Ковальов зазначає, що “конфлікт - це протиріччя, яке виникає між людьми у зв’язку з вирішенням тих або інших соціальних питань, або питань особистого життя”. Однак, на думку автора, не кожне протиріччя можна назвати конфліктом. Протиріччя приводять до конфліктів тоді, коли вони зачіпають соціальний статус групи або особистості, матеріальні або духовні інтереси людей, їхній престиж, моральну гідність особистості. Міжособистісні конфлікти викликають роздуми,

необхідність визначення оцінок своєї поведінки і поведінки опонента, негативні емоції. “Звідси слід визначати конфлікт як таке протиріччя між людьми, яке характеризується протиборством” [12, с.131].

К.К. Платонов і В.Г. Козаков визначають конфлікт як усвідомлене протиріччя між людьми, які спілкуються, при наявності прагнення до його вирішення на фоні емоційних відносин.

Конфлікт усвідомлюється і як протилежність або неспівпадання поглядів, тенденцій, завжди пов'язаних з процесом спілкування, яка і має місце у спільній діяльності. “Конфлікт - це вид спілкування, в основі якого лежать різні реальні або ілюзорні, об'єктивні або суб'єктивні різною мірою усвідомлювані протиріччя особистостей, які спілкуються з метою вирішення їх на фоні емоційних станів”, тобто, це вид спілкування, основою якого виступають різні протиріччя.

Згідно з О.О.Єршовим, “конфлікт як гранична форма негативних взаємостосунків загострює усі протиріччя і непорозуміння, підвищує емоційну збудливість і психічну напругу конфліктуючих осіб усього колективу” [8].

Проте деякі дослідники конфліктом називають конфліктну ситуацію, З.І.Белоусова, Л.І.Міщик, М.Д.Цимпеу, і тлумачать як “завищення можливого для людини рівня терплячості до напруги”. Як відомо, у процесі будь-якої взаємодії кожен учасник реалізує далеко не всі індивідуальні цілі й задовольняє лише частину власних потреб. До певної межі кожен учасник може продовжувати діяти в тій системі стосунків, що склалася, доки ступінь незадоволеності його потреб у цій

ситуації не перевищить межі до фруструючих обставин. Як тільки цей поріг опиняється перейденим хоча би в одного учасника взаємодії, він сприймає ситуацію як конфліктну. У результаті з'являються конфліктні дії сторін і провокація на відповідні дії “супротивника”. Відбувається конфлікт.

На думку Е.А.Уткіна, необхідною умовою переходу конфліктної ситуації в конфлікт є усвідомлення цієї ситуації хоча б одним із учасників. Конфліктна ситуація виникає через різні причини, зокрема, й через якесь непорозуміння. Однак це ще не конфлікт, він стає таким, якщо ситуація, по-перше, набуває емоційного забарвлення, і, по-друге, усвідомлюється як протистояння і призводить до емоційного переживання [18].

Аналіз літератури дає підстави для висновку про те, що сьогодні загальноприйнятими підходами до проблем детермінації конфлікту (О.І. Донцов, Т.А. Полозова, Coser, Deutsch та ін.) є:

1. *Особистісно-орієнтований підхід* - причини конфлікту вбачають в особливостях особистості взагалі (виділяють так званих “конфліктних людей”, тобто таких, які незалежно від зовнішніх обставин часто вступають у конфлікти) або локалізуються в когнітивних процесах (прийнятті рішень, переробці інформації тощо), в результаті яких з причини різного досвіду, освіти, наявної інформації у сторін виникають несумісні оцінки і судження відносно ситуації, що виникла, і приводить до появи протилежних пізнавальних стратегій, які використовуються сторонами при вирішенні значущих проблем.

2. *Мотиваційно-орієнтований підхід* – підкреслює так звані “об'єктивні” ознаки ситуації,

специфіка яких зумовлює появу конфлікту.

По-перше, це конфлікти між особистістю й організацією в цілому, що виникають у випадку неможливості задоволення актуальних потреб особистості в межах даної організації.

По-друге, це конфлікт між окремими людьми або групами осіб, які мають усвідомлені несумісні наміри й інтереси.

3. *Інтегральний підхід* – спроба подолання “монокаузального” способу пояснення причин конфлікту, тобто прагнення врахувати всі можливі чинники, що впливають на виникнення і протікання конфлікту [8, с.42].

Були також спроби застосування *системного підходу* до вивчення конфлікту. При цьому акцент робився на те, що конфлікт є складним, багаторівневим об’єктом, який постійно перебуває у процесі розвитку. Однак системність дослідження будь-якої проблеми передбачає досить цілісний її розгляд. На практиці вчені зіткнулися з труднощами щодо використання системного підходу. “По-перше, сам об’єкт дослідження не є системою у точному значенні цього слова, тобто деякою множиною елементів, що знаходяться між собою у певних стосунках і зв’язках, які б це забезпечували:

а) цілісність як умова відносно зумовленого функціонування;

б) наявність загальної мети функціонування;

в) можливість наведення цих зв’язків “... в операціональному

вигляді, тобто відображувати різні зв’язки як логічно споріднені, допускаючи безпосереднє порівняння і зіставлення”.

По-друге, розроблений на цей час методологічний апарат і прийоми, які б дозволяли привести напрацьовані теоретичні побудови з різних галузей психології, суміжних наук у практично реалізуємі форми, фактично відсутні” [6, с.52].

Як бачимо, психологи, які займалися вивченням проблеми конфліктів, подають різні визначення самого конфлікту і вносять певну термінологічну плутанину. Це й спонукало нас поділитися своїми міркуваннями з означеної проблеми. У вирішенні будь-якої проблеми завжди приймають участь мінімум два безпосередніх учасники, тобто два суб’єкти. Звичайно не завжди суб’єкти мають спільну позицію у вирішенні значущої для них проблеми. Як правило, їх позиції різні. При цьому, якщо різні позиції суб’єктів ще й протилежні (полярні), то це є передумовою для виникнення конфлікту. За умови, коли позиції суб’єктів щодо вирішення значущої для них проблеми не лише полярні одна до одної, а й кожен із суб’єктів намагається попри будь-що відстоювати саме свою позицію, а отже, діє свідомо, відстоюючи її, то виникає конфлікт.

Отже, на нашу думку, конфліктом слід називати усвідомлено-полярне відстоювання суб’єктами своєї позиції за однією і тією ж значущою для них проблемою.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Абульханова-Славская К.А. О путях построения типологии личности //Психологический журнал, 1983. – М.

– Т.2. – № 1. – С.24.

2. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов.

– М.: ЮНИТИ, 2001. – 551 с.

3. *Бородкин Ф.М., Коряк Н.М.* Внимание: конфликт. – Новосибирск: Наука, 1989. – 186 с.

4. *Василюк Ф.Е.* Психология переживания: анализ преодоления конфликтных ситуаций. – М., 1984. – 200 с.

5. *Ващенко И.В., Гиренко С.П.* Общая конфликтология: Учеб. пособие. – Харьков, 2001. – 384 с.

6. *Гришина Н.В.* Если возникает конфликт // Психология в управлении. – Л., 1983. – С. 37-55.

7. *Донцов А.И., Полозова Т.А.* Проблема объективных детерминант межличностного конфликта в группе // Вестник МГУ. – Сер.14. – Психология. – 1982. – № 4. – С. 23-32.

8. *Ершов А.А.* Личность и коллектив. Межличностные конфликты в коллективе и их разрешение. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1986. – 39 с.

9. *Кайданов Д.П., Суименко Е.И.* Психология единоначалия и коллегиальности. – М.: Мысль, 1979. – 254 с.

10. *Ковалев А.Г., Бойко В.В.* Социально-психологический климат коллектива и личность. – М., 1983. – 207 с.

11. *Левитов Н.Д.* О психических состояниях человека. – М., 1964.

12. *Ложкин Г.В., Повакель Н.И.* Практическая психология конфликта: Учеб. пос. – К.: МАУП, 2000. – 256 с.

13. *Мерлин В.С.* Психологические конфликты // Проблемы экспериментальной психологии личности: Уч. записки / Пермский пед. ин-т. – Пермь, 1970. – Т.77. – С. 103-164.

14. *Мясищев В.Н.* Психология отношений. – М.: Ин-т практ. психологии, 1998. – 356 с.

15. *Пирен М.І.* Деонтологія конфліктів та управління: Навч.-практ. пос. – К.: УАДУ, 2001. – 377 с.

16. *Розов Н.С.* Конфликты в геополитике и ценностный подход к переговорам. – М., 1994. – 64 с.

17. *Степанов Е.И.* Конфликтология переходного периода: методологические, теоретические, технологические проблемы. – М.: Ак., 1996. – 261 с.

18. *Уткин Э.А.* Конфликтология. Теория и практика. – М., 1998. – 264 с.

19. *Фанталова Е.Б.* Диагностика внутреннего конфликта // Журнал практического психолога. Тематическое приложение № 2. – М.: Фомиум, 1997. – 48 с.

20. *Фокин В.А.* Динамическая модель конфликта // Вестник МГУ.–Сер.14.– Психология.–1996.–№3.–С.42-51.

21. *Хасан Б.И.* Психотехника конфликта и конфликтная компетентность. – Монография. – Красноярск: РИЦ КГУ Фонд ментального здоровья, 1995. – 168 с.

22. Collins R. Conflict sociology. – N.Y., 1975.

23. Coser L. The functions of social conflict. – Glencoe (Ill), 1956.

24. Deutsch M. Conflicts: Productive and destructive // J. Soc. Issues, 1969. – № 25. – P.7-41.

25. Rapoport A. Conflict in Man-Made environment. – Baltimore, 1974.

26. Thomas K. Conflict and conflict management // Handbook of Industrial and Organizational Psychology. – Chicago, 1976. – P. 902.

*Подано до редакції 01.03.08*

