Лекція: Психологічна традиція вивчення конфліктів (2 год)

Основні навчальні категорії до теми: конфліктність особистості, конфліктна особистість, ригідність, екстраверсія, інтроверсія.

План.

1.Вивчення конфліктів у першій половині 20 століття.

2. Вивчення конфліктів у другій половині 20 століття.

1.Вивчення конфліктів у першій половині 20 століття. Зарубіжна психологія та конфліктологія мають більш ніж сторічний досвід розвитку. За цей час накопичено значний теоретичний та емпіричний досвід, що й зумовлює різноманітність теоретичних підходів до пояснення природи конфлікту, його попередження та вирішення.

Серед напрямків зарубіжних психологічних досліджень конфліктів першої половини 20 століття у науці традиційно виділяють кілька підходів:

1) Психоаналітичний (З. Фройд, А. Адлер, К. Хорні, Е.Фромм);
2) соціотропний (У. Мак-Дугалл, С. Сігеле);
3) етологічний (К.Лоренц, Н. Тінберген);
4) теорія групової динаміки (К. левін, Л. Ліндсей);
5) фрустраційно-агресивний (Д. Доллард, Н. Міллер);
6) біхевіористський (А. Бандура, Р. Сірс);
7) соціометричний (Дж. Морено, С. Долд, Г. Гурвіч);
8) інтеракціоністський (Д. Мід, Т. Шибутані)

Психоаналітичний підхід. Психоаналітичний підхід передусім пов'язаний з ім’ям австрійського вченого, психолога та психіатра З. Фройда, визнаного основоположником психоаналізу. Сам З. Фройд вважав психоаналіз специфічним методом лікування нервовохворих. Величезний вплив на розвиток поглядів З. Фройда справила французька культура. Вважається, що саме у Парижі в 1885 – 1886 роках у нього зародилися ідеї майбутніх великих відкриттів. Саме в цей період він відмовився від фізіологічних досліджень і прийняв важливе рішення – звернутися до психології. З. Фройд вважав, що під час хвороби її симптоми відображають конфлікт, який спочатку веде хворого до глибокої регресії, аж до конфліктів раннього дитинства та підкорення всемогутній істоті; пізніше, після самомозахістських дій, хворий приходить до цілющої ідентифікації з сильною особистістю. Поняття конфлікту не відразу зайняло належне місце у словнику психіатрів та психологів, хоча саме поняття психічного конфлікту, несвідомого та пригнічення бачимо вже у Йоганна Фрідріха Герберта (1776 – 1841). Але саме З. Фройд ґрунтовно дослідив поняття витіснення, конфлікту, несвідомого. З. Фройд

розробив концепцію психічного життя як системи, в центрі якої перебуває конфлікт між суперечливими уявленнями. Певною прикметою конфлікту є опір. Людина захворює внаслідок конфлікту між вимогами інстинктів і опором, який проти них зароджується. Часто трапляється, що конфлікт закінчується компромісом, такі випадки найхарактерніші для утворення сновидінь. Конфлікт двох психічних інстанцій – неусвідомленого пригніченого та усвідомленого – панує над нашим психічним життям взагалі. Ще одна заслуга З. Фройда полягає у розробці поняття едіпового комплексу як центрального комплексу неврозу, а значить і коренння психічного конфлікту. Вперше цей комплекс був детально розглянутий у 1990 році. Структурна теорія конфлікту надає великого значення едіповому комплексу та його ролі в генезисі неврозів. Але це не означає, що увага приділяється лише інтра – чи інтерпсихічним конфліктам всередині та між над-Я, Ідеальним – Я, Я і воно.

Одним з найвизначніших послідовників З. Фройда був А. Адлер, єдиним суттєвим недоліком якого сучасники вважали невміння аналізувати. Первинним феноменом А. Адлер вважав волю до могутності і вважав, що у психіці кожної людини відбувається конфлікт між бажанням (волею до могутності) та можливістю (неповноцінністю). Також з теорії А. Адлера випливає поняття «почуття неповноцінності», яке виникає у тому випадку, коли наші успіхи не отримують схвалення з боку значимих осіб. А. Адлер звернув увагу на те, що відносини пацієнтів з близькими їм людьми, психологічна атмосфера у сім'ї можуть або заважати розвитку психіки, або сприяти йому. Заслуга Адлера полягає у тому, що він розпізнав у невротиків почуття неповноцінності і одним з перших звернув увагу на проблему людської агресивності. Ще одна гілка психоаналізу, яка виявилася настільки сильною, що зберіглася до наших днів – аналітична психологія К.Г. Юнга. Юнг продовжував розвивати думку З. Фройда про те, що несвідоме (а значить, сновидіння і невротик) у своїх фантазіях опускаються на стару, давно поліпшену ступінь мислення. Як і інші теоретики, Юнг вважав, що в особистості діють суперечливі тенденції, які можуть вступити в конфлікт між собою. Тому Юнг вважає, що психологічна теорія особистості має будуватися на принципі суперечності і конфлікту, оскільки створене конфліктними стихіями напруження становить сутність самого життя, без напруження не може бути енергії, а значить, і самої особистості. Конфлікт же виникає в особистості повсюди між Его і тінню, між Его і особистим несвідомим, між персоною і особистим несвідомим, між колективним несвідомим і персоною. Конфлікт К. Г. Юнг вважав обов'язковим фактом життя. У розв'язанні душевних конфліктів важливу роль відіграють мислення та научіння розумінню. К.Г. Юнг вважає, що саме на учінням розумінню можна вирішувати дитячі конфлікти.

Значний внесок у розуміння природи конфлікту зробили американські психологи, зокрема, К**.** Хорні та Е. Фромм. К. Хорні вважає внутрішні конфлікти невідмною частиною нашого життя. Неврози виникають через розлади у

людських взаєминах, але так може статися лише тоді, коли особистість розривають численні внутрішні конфлікти. Невротичні потяги породжують конфлікти та посилюють їх.

Серед характерних ознак невротичного конфлікту К. Хорні виділяє:

- абсолютну несумісність включених у конфлікт факторів (наприклад, деструктивна агресивність та потреба у любові і підтримці;
- те, що конфлікт загалом залишається неусвідомлюваним:
- компульсивний характер тенденцій - жодне з рішень, прийнятих невротиком, неможливо виконати.

Оскільки внутрішні конфлікти притаманні не лише невротикам, а й здоровим людям, слід знати відмінності між нормальним та невротичним конфліктом:

-невідповідність конфліктних потягів для нормальної людини набагато менша, ніж у невротика:

-нормальний конфлікт може бути повністю усвідомленим, у той час як невротичний конфлікт в усіх своїх суттєвих моментах залишається неусвідомлюваним;

-нормальний конфлікт завжди стосується фактичного вибору між двома однаково бажаними для суб'єкта можливостями або між двома справді цінними переконаннями; невротика охоплюють різ- носпрямовані бажання, жодному з яких він не хоче підкорятися.

Динамічним центром теорії неврозів К. Хорні є базисний конфлікт між аттітюдами «рух до» людей, «рух навпроти» і «рух від» людей. Базисний конфлікт - це конфлікт, народжений несумісністю атитюдів, який становить ядро неврозу; це динамічний центр, з якого народжуються неврози. Залежно від панівного атитюда К. Хорні виділяє такі типи невротичної особистості:

1) підлеглий з переважанням «руху до» людей;
2) агресивний з переважанням «руху навпроти» людей;
3) відокремлений з переважанням «руху від» людей.

Невротикові набагато важче усвідомлювати і вирішувати конфлікти, оскільки для нього усвідомлення почуттів і бажань є досить складною проблемою.

Психоаналітична теорія завжди намагалася повністю охопити проблему конфлікту. У сучасному психоаналізі величезна маса досліджень присвячена саме цій проблематиці.

Е. Кріс охарактеризував психоаналіз як вивчення поведінки людини з погляду конфлікту. Він вважає, що психоаналітична теорія розглядає життя людини в розвитку від першого дня з погляду впливу конфліктів на особистий добробут суб'єкта і на його взаємодію з іншими. А л е якщо конфлікти та їхню роль у походженні психічних чи психосоматичних захворювань визначати як повністю інтрапсихічні, а не міжособистісні, то це обмежує діапазон теорії і пов'язаних з нею технік лікування.

Т. Френч висловлює ідею про «ядерні конфлікти» як про інфантильні конфліктні констеляції, які є несвідомими, психогенетично набутими

структурами і які детермнують симптоматику та характер пацієнта. Т. Френч визначив такі критерії опису фокального конфлікту:

-інформація про джерело (несвідомі, інфантильні стимули);
- причини запуску (недавні та поточні події);
- основні форми захисту;
- спроби вирішення.

Соціотропний підхід

У 20-30 роки XX століття на проблему конфліктів звернули увагу соціальні психологи. На думку англо-американського психолога У. Мак-Дауголла, конфлікти у суспільстві неодмінно виникатимуть через те, що людям притаманні соціальні інстинкти. Він вважає, що в основі людського характеру і волі лежать два класи важливих і порівняно незмінних схильностей:

- специфічні схильності, або інстинкти;
- загальні або неспецифічні схильності, які залежать від будови духу та природи душевних процесів взагалі.

На той час у психологічній науці ще не склалося чіткого визначення поняття інстинкту. Під терміном «інстинкт» або «інстинктивний» професійні психологи розуміли певні «специфічні властивості душі, притаманні усім членам того чи іншого виду, - расові риси, які повільно розвивалися у процесі пристосування видів до навколишнього середовища і які, будучи вродженими елементами душі, не можуть бути знищені або набуті індивідом під час його існування». У. Мак-Дауголл під інстинктом розуміє спадкову чи вроджену психофізичну схильність, яка наділяє людину здатністю сприймати певні об’єкти, звертати на них увагу, відчувати особливе чуттєве збудження при сприйманні такого об’єкта та виконувати відповідні особливі акти чи хоча б відчувати імпульс до них.

Оскільки людські інстинкти можуть збуджуватися під впливом складних ідей, часто трапляється так, що одночасно збуджується декілька інстинктів, причому декілька інстинктивних процесів у такому разі тісно переплітаються між собою. Головною умовою вияву інстинкту є деяке емоційне збудження особливого, лише йому притаманного характеру. Це особливе емоційне збудження, тобто афективний аспект операції У. Мак-Дауголл називає первинною емоцією. Конфлікти у людському суспільстві виникають через те, що людям притаманні суспільні інстинкти на зразок інстинктів страху, стадності, самоствердження та відповідні їм первинні емоції.

Етологічний підхід

Початок етологічного підходу до проблеми конфлікту був покладений у 30-ті роки XX століття роботами австрійського природодослідника К. Лоренца. Етологія (від гр. Ethos - звичай, характер, поведінка; logos - слово, вчення) - це наука про поведінку тварин у природному для них середовищі, яке є одним з напрямів порівняльної психології. Сам термін «етологія» був вперше застосований англійським філософом Дж. Міллем у 1843 році для позначення

«науки про характер», а пізніше І, Жоффруа Сент-Ілер цим поняттям позначив коло питань, пов'язаних із поведінкою, середовищем існування та екології тварин.

Спостерігаючи за поведінкою тварин, зокрема, за виявами агресивної поведінки у популяціях тварин, а також на основі спостережень за соціальною поведінкою у людському соціумі, К. Лоренц прийшов до неоднозначних висновків. Поєднавши натуралістичне вивчення агресивності як тваринного інстинкту з еволюційним підходом, К. Лоренц по-новому осмислив роль морально-етичних норм у цивілізованому суспільстві. Робота К. Лоренца «Агресія (так зване зло)», яка вийшла ще у 1963 році, стала підґрунтям для розвитку етології як однієї з наукових дисциплін. К. Лоренц вперше висловив думку про те, що агресивна поведінка є кінцевим продуктом тривалої попередньої внутрішньої мотиваційної напруженості та конфлікту різних мотивів, які знаходять своє вираження в агресії.

К. Лоренц вважає агресію інстинктом, який у природних умовах слугує збереженню життя та виду. Він виділяє чотири типи суспільної організації:

1) анонімна зграя, вільна від будь-якої агресивності, але водночас позбавлена і особистої самосвідомості, і спільності окремих особин;

2) родинне та суспільне життя, засноване лише на локальній структурі ділянок, які захищає вид;

3) гігантська родинна пацюків, члени якої не розрізняють один одного особисто, але впізнають своїх завдяки знайомому запаху та лояльно ставляться один до одного;

4) такий тип організації, при якому зв'язки особистої любові та дружби не дають змоги членам спільноти боротися та шкодити один одному.

К. Лоренц вперше висловив гіпотезу про те, що головною причиною соціальних конфліктів є вроджена агресивність індивіда та натовпу. До факторів, які породжують агресивність, К. Лоренц зачислює:

1) наявність зброї;

2) внутрішньовидовий відбір;

3) стрімкий темп розвитку.

Теорія групової динаміки

Німецько-американський психолог К. Левін є автором теоретико- польової концепції особистості в психології. З 1933 року жив і працював у США, де намагався обґрунтувати застосування теоретико-польового підходу стосовно дослідження проблем групової динаміки та соціальної дії.

Рушійною силою людської діяльності К. Левін вважав потреби, під якими розумів динамічні стани, активність, які виникають у людини під час здійснення якого-небудь наміру, дії. Механізмом будь-якої форми діяльності, за К. Левіним. є намір - певна напружена динамічна система, тобто визначальним є динамічний аспект — сильна чи слабка напруженість, яка прагне до розрядки. Напруженість виникає унаслідок порушення рівноваги між індивідом та середовищем і виявляється у вигляді конфліктів.

В американський період діяльності К. Левін переходить до інтерпсихологічних проблем, очолює роботу центру групової динаміки, вивчає структуру мети та вплив фрустрації на людську діяльність.

Послідовники К. Левіна - Д. Креч, Р. Кратчфілд та Н. Лівсон, - спираючись на теорію К. Левіна, розробили власну теорію конфлікту, який є наслідком незадоволення бажань, тобто фрустрації. Вони твердили, що найчастіше фрустрація виникає через суперечності між особистими бажаннями людини та накладеними суспільством обмеженнями і заборонами, оскільки в основі існування соціальних утворень лежить необхідність у збалансованості між потребами індивіда та нуждами соціальної групи. У міру дорослішання людини соціальні стандарти інгерналізуються, внаслідок чого цей конфлікт переходить у внутрішній план. Представникам теорії групової динаміки належить ідея поділу напрямів впливу фрустрації та конфлікту на конструктивний та деструктивний, руйнівний. Також вони вказують на відмінність між безпосереднім та минущим ефектом недовготривалих мотиваційних конфліктів і стійким ефектом, притаманним внутрішньоособистісним суперечностям.

Автори доводять, що зазвичай фрустрація та конфлікт розглядаються як явища, шкідливі для людини, а менш акцентується той факт, що викликане фрустрацією чи конфліктом напруження може сприяти реалізації мети внаслідок того, що увага індивіда фокусується на конкретному мотиві, який діє у даний конкретний момент. Сила мотиву досягає максимального значення лише за умови наявності перешкоди для реалізації мети. Стикаючись з перешкодами, ми мобілізуємо зусилля на досягнення бажаного.

Агресію у найпростішій формі можна вважати виявом адаптивної поведінки, тому що вона може бути у вигляді прямої атаки на перешкоду чи бар'єр. Але іноді агресія буває шкідливою, оскільки деякі перешкоди вимагають більш тонких, ніж лобова атака, способів подолання. Окрім того, фрустрація може виникати і внаслідок переживання почуття втрати, невідповідності чи конфлікту мотивів. Також можуть існувати причини, які роблять неможливим спрямування агресії на безпосереднє джерело фрустрації, наприклад, різноманітні соціальні заборони. У такому випадку фрустрація знаходить вихід шляхом заміщення справжнього об'єкта іншими.

Втеча від фрустраційної ситуації може принести полегшення при надмірному напруженні, але загалом вона не забезпечує можливості реалізації мети. Шляхом втечі від ситуації можна лише тимчасово вирішити проблему, оскільки початкова причина фрустрації не зникає, а продовжує викликати напруження та дистрес.

Реакція організму на мотиваційне збудження полягає зазвичай у діях, спрямованих на послаблення або усунення збудженого стану. Способи дій дуже різноманітні і залежать від конкретного мотиву, конкретного індивіда та конкретної ситуації. Але у будь-якому разі ці дії будуть спрямовані або на зближення, або на уникання.

У реальному житті перед особистістю рідко виникають ситуації, коли треба реагувати на однозначно позитивний чи однозначно негативний мотив. Зазвичай у кожний конкретний момент на нас діють два і більше різних мотивів. Іноді ці мотиви бувають сумісними і можуть навіть підсилювати один одного. Але найчастіше вони суперечать один одному. Найпростішим випадком короткочасного мотиваційного конфлікту є конфронтація єдиного мотиву наближення та єдиного мотиву уникання.

Багато що з того, що ми хотіли б отримати чи зробити у реальному житті, виявляється недосяжним через соціальні табу або правила, які ми не звикли порушувати. Суперечність може існувати між альтернативними цілями, між різними шляхами реалізації цілей чи уникання небажаних ситуацій. Сутність конфлікту у тому, що індивід не може одночасно рухатися у протилежних напрямках.

К. Левін виділив три основні схеми, за якими може розвиватися конфлікт:

- наближення - наближення;
- уникання - уникання;
- наближення - уникання.

Фрустраційно-агресивний підхід

Знання про закономірності суспільного життя, отримані унаслідок експериментальних досліджень антропологів та соціологів, мають величезне значення для розуміння людської поведінки. Протягом життя особистість бореться за вміння пристосуватися до свого соціального оточення. Тому особливого значення набувають сильні спонукання та конфлікти між реакціями на різноманітні спонукання.

Спираючись на роботи 3. Фройда та К. Левіна. група американських дослідників на чолі з Д. Доллардом запропонувала нову гіпотезу конфлікту - фрустраційно-агресивну. У цьому підході інтегрувалося розуміння про біоеоціальну причину конфлікту. Конфлікт розглядається як наслідок біологічної причини - притаманної індивіду агресивності, та соціальної - фрустрації. Представники фрустраційно-агресивного підходу розглядають агресію як наслідок розходження між рівнем домагань та реальними досягненнями особистості.

Недоліком представників нього підходу можна вважати спробу прямої ретрансляції психоаналітичного розуміння фрустрації на соціально-психологічні явища. Навіть такі явища, як війна, представниками фрустраційно-агресивного підходу зводяться до драми ущемлення особистих потягів, запитів та надій. Л. Берковітц вважає виникнення агресії у суспільних відносинах виявом фрустрації, яку розглядає як конфлікт між людиною з притаманними їй інстинктами та взагалі незмінним та ворожим до людини середовищем.

Психічні стани, які супроводжуються фрустрацією, досить різноманітні і залежать від різних причин: значущості їхньої дії, звички до них,

індивідуальних особливостей суб'єкта. Один і той самий фрустраційний фактор може викликати у різних людей різні реакції. Д. Доллард та його співробітники будь-яку агресію розглядають як результат фрустрації.

Унаслідок спроби перенести закони навчання на проблему виникнення невротичної поведінки Д. Доллард та Н. Міллер прийшли до висновку, що страх є одним з важливих мотиваційних виникнення хворобливого почуття провини чи втрати самоповаги. Це може, своєю чергою, призвести до появи почуття тривоги, що стає пусковим моментом для побудови індивідом описаних психоаналітиками психологічних захистів.

Біхевіористичний підхід.

Відомим представником біхевіористичного підходу до проблеми конфліктів можна вважати американського психолога А. Басса. На його думку, причини конфліктів полягають не лише у біологічному началі людини, але насамперед у соціальному оточенні, яке змінює вроджені якості індивіда унаслідок взаємодії особистості із соціальним середовищем, яке її оточує.

Наслідком порушення нормальних взаємин з соціальним середовищем є конфлікт, який може виявитися в агресивній поведінці. А. Басс визначав агресію, як таку поведінку, що викликає роздратування та шкодить іншим організмам. Водночас агресивна поведінка одного індивіда може стати стимулом для вияву агресивності в іншого. А Басс вважає, що виникнення та інтенсивність агресивних реакцій великою мірою залежить від наслідків стимулювання. Для представників біхевіористичного підходу основним об'єктом вивчення є не особистість, а її дії.

Соціометричний підхід.

Американський психолог Дж. Морено у 1949 році запропонував міжособистісну теорію соціометрії та мікросоціології. Він вважає, що спроби звести сутність людини до біологічної, соціальної чи психологічної сторони життя неправомірне, оскільки вони роблять людину вигнанцем у суспільстві. Кожна людина має нести відповідальність за увесь всесвіт, тому що найважливішою проблемою є збереження життя та майбутнє всесвіту.

Теорія Дж. Морено виникла як спроба об'єднати досвід, накопчений попередніми поколіннями психологів та соціологів. На *думку* Дж. Морено, психологи на початку XX століття займалися проблемами індивідуумів, кожен з яких був відокремлений від інших, а об'єктом вивчення соціологів були недиференційовані маси..

Релігійні заняття привели Дж. Морено до перебільшення значення нашого досвіду, який виражається у колективі та спілкуванні. Він вважав колектив найяскравішим систематичним вираженням почуття «ми». Колектив складається з будь-якої кількості «ти» і «я». У запропонованій автором теорії відносин центральне місце займає структура «ви», у той час як для попередників головною була структура «я». Дж. Морено усвідомлював необхідність двосторонньої зустрічі між індивідами. Саме так було

покладено початок між особистій теорії, соціометрії та соціограмі. Свою теорію Дж. Морено називав внеском «вмираючого релігійного світу в основи нового соціального та аксіологічного порядку ».

На думку Дж. Морено, найпростіше його міжособиста теорія викладена у «Промові про зустріч». Сутність її полягає у тому, що між двома будь-якими місцями, в яких живуть певні особи, є величезна кількість країн, у кожній з яких, своєю чергою, є багато районів. У кожному *I* районів є певна кількість колективів, які можуть складатися з сотень і тисяч людей. Кожна людина, зустрічаючись з іншою, висуває до неї певні вимоги. Існують ситуації для одного, двох та більш ніж для двох учасників. Якщо ситуація призначена для одного, то вирішити її може лише цей один, який у ній зацікавлений. Коли проблема ситуації стосується двох людей, то вирішити її можуть між собою лише ці двоє зацікавлених. Коли проблеми ситуації стосуються усіх членів колективу, то вони можуть вирішуватися лише всіма зацікавленими, через них та між ними. Оскільки існує величезна кількість колективних поселень, то кожен з нас живе у безпосередній близькості до багатьох осіб. «Таким чином, є незліченні мільйони осіб, від яких залежить наша ситуація і ситуація яких залежить від нас. Таким чином, існують мільйони осіб, які утворюють вузол, що нас затягує».

Конфлікти виникають унаслідок порушення емоційних стосунків між людьми, наявності симпатії чи антипатії по відношенню один до одного. Дж. Морено вважає, що будь-які конфлікти можна розв'язати шляхом перестановки людей відповідно до їхніх емоційних схильностей, що таким чином можна зробити стосунки між людьми гармонійними.

Інтеракціоністський підхід.

Цей підхід представлений у психології роботами представника чиказької школи Т. Шибутані. Наявність проблем у стосунках «індивід – середовище» стає причиною того, що індивід починає відчувати внутрішній дискомфорт та дисгармонію. Прагнучі усунути їх, індивід починає активно діяти для того, щоб пристосуватися до середовища. У процесі пристосування і виникають конфлікти. Причинною виникнення конфліктів Т. Шибутані вважає належність кожної людини одночасно до кількох соціальних груп. Найчастіше ці групи, які автор називає еталонними, приймають однакові цінності, але трапляється, коли різні групи висувають щодо людини суперечливі вимоги, які людини не може задовольнити одночасно.

Спосіб вирішення конфлікт генних ситуацій залежить віл індивідуальних особливостей особистості - це може бути або пере\:~ до іншої діяльності, або відчуження від самого до себе аж до деперсоналізації. Позитивним наслідком маргінального статусу особистості Т. Шибутані вважає здатність до творчості та більш швидкої адаптації до соціальних змін.

Усе вищезазначене дає нам змогу зробити висновок про те. що саме на межі XIX-XX століть у психології зародилися перші теоретичні підходи до проблеми конфліктів, але єдиного розуміння цього феномену ще не склалося.

2.ВИВЧЕННЯ КОНФЛІКТІВ У ДРУГІЙ ПОЛ. XX СТ.

Мотиваційний підхід

У першій половині XX століття конфлікт не виділяли як самостійний об'єкт дослідження, а розглядали лише як частину більш загальних концепцій. Психологів цікавили або причини виникнення конфліктів, або їхні наслідки. Але на рубежі 50-60-х років ситуація докорінно змінюється: психологів починає цікавити сам конфлікт як центральна ланка досліджень. Починаючи з цього періоду, дослідження конфліктів у зарубіжній психології ведуться за трьома напрямками:

1) мотиваційний (М. Дойч);
2) теорія організаційних систем (Р. Блейк, Дж. Мутон);
3) теорія та практика переговорного процесу (Д. Прюітт, Д. Рубін, Р. Фішер. У. Юрі).

Починаючи з 60-х років XX століття, соціально-психологічні дослідження конфліктів загалом проходять у вигляді експериментальних ігор. Засновником мотиваційного підходу до вивчення конфліктів вважають М. Дойча, оскільки саме у його роботах цей підхід був найбільш систематизовано висвітлений. Концепція М. Дойча є цілісною розробкою соціально-психологічного підходу до проблеми конфлікту.

Основні проблеми, над якими мають працювати дослідники конфлікту, такі:

-вивчення умов розвитку деструктивного та конструктивного процесу конфлікту;

-визначення найефективнішої стратегії та тактики у конфлікті;

- що є визначальним для досягнення угод.

Спосіб вирішення конфлікт генних ситуацій залежить від індивідуальних особливостей особистості - це може бути або перехід до іншої діяльності, або відчуження від самого до себе аж до деперсоналізації.

Частковий тип пристосування іноді називають прийняттям істини або перетворенням. Він полягає в тому, що інші не лише змушують змінювати явну поведінку, але й фактично змінювати світогляд з *метою* пристосування. Загальний тип пристосування іноді називають згодою, гнучкістю. Він стосується поверхових змін у поведінці, коли особистість у відповідь на нормативний тиск показує, що погоджується з іншими, навіть при тому, що у конфіденційній обстановці може чинити відповідно до своїх власних поглядів. Відмінність між частковим та загальним пристосуванням полягає в тому, що особистість, яка повністю переконується у правоті інших, підтримує викликані зміни навіть тоді, коли інші цього не побачать та не оцінять.

М. Дойч та його колеги виділяють два типи конфліктів - конструктивні та деструктивні. При цьому вони зазначають, що той чи інший шлях розвитку конфлікту залежить від характеристик його предмета: розміру, ригідності, централізованості, взаємовідношення з іншими проблемами, рівня усвідомленості. Що більше конфлікт зачіпає самооцінку, образ, честь, репутацію чи владу сторін, то більше він централізований, відповідно

збільшується і його інтенсивність.

Залежно від того, як співвідносяться об'єктивна ситуація та її сприймання учасниками конфлікту, М. Дойч виділяє такі типи конфлікту:

- справжній конфлікт, який об'єктивно існує та адекватно сприймається;
- випадковий, або умовний конфлікт, який залежить від обставин, що швидко змінюються;
- зміщений конфлікт, коли за явним конфліктом ховається інший, який лежить в основі явного;
- неправильно приписаний конфлікт відбувається між помилково встановленими сторонами як наслідок помилково витлумачених проблем;
- латентний конфлікт, який не усвідомлюється сторонами і тому не відбувається;
- несправжній конфлікт, який виникає за відсутності об'єктивних підстав через взаємне нерозуміння.

Виділяють п'ять факторів ескалації конфлікту:

- контекст ситуації;
- доступність ресурсів;
- потреби особистостей, включених у конфлікт;
- структурні зміни в межах груп протидії та їхнього оточення;
- спосіб дії, який приводить до неуспіху.

До умов наростання конфлікту вони відносять:

- збільшення конкурентних груп;
- якщо це конфлікт з приводу принципів, прав або особистостей;
- якщо розв'язання конфлікту створює значущий прецедент;
- якщо конфлікт сприймається як виграш-програш;
- якщо погляди та інтереси учасників конфлікту не пов'язані;
- якщо конфлікт погано визначений, неспецифічний, розмитий.

Представники мотиваційного підходу виділяють шість ключових моментів процесу конфлікту:

- анархічна соціальна ситуація, що виникає за відсутності умов для порядку та взаємної довіри, що робить неможливою раціональну поведінку;
- конкурентна орієнтація виявляється тоді, коли сторони конфлікту розглядають свої стосунки з позиції виграшу-програшу, що стає причиною продовження та наростання конфлікту;
- існує багато внутрішніх чинників, для яких зовнішні конфлікти є виходом, оскільки дають можливість для виправдання внутрішніх проблем, переміщення ворожості назовні, відволікання;
- формування неправильних уявлень, зниження рівня комунікацій, розвиток ворожих стосунків є типовим ефектом конкуренції, який може призвести до посилення та продовження конфлікту;
- у конфліктних ситуаціях часто чинять необдумані дії, які також можуть вести до розвитку та продовження конфлікту;
- з'являються пророцтва для самовиправдання: особистість намагається довести наявним станом речей свою правоту.

Більшість дослідників такого підходу вважають, що конфлікти є небажаними, оскільки вони змінюють нашу здатність спокійного, раціонального сприйняття ситуації. Однією з найважливіших передумов виникнення конфлікту представники мотиваційного підходу вважають конкурентну орієнтацію учасників. Справді, конкурентна орієнтація стимулює виникнення такої ситуації, за якої конфлікт може вирішитися лише шляхом нав'язування однією із сторін своєї позиції через обмеження інтересів іншої. Це збільшує масштаб проблем у конфлікті, веде до його ескалації, що, своєю чергою, посилює мотиваційне значення та емоційність сприймання ситуації для учасників, оскільки існує велика ймовірність того, що у відповідь на погрози та примус інша сторона вживатиме аналогічних заходів. Але дуже часто люди застосовують примусові засоби при найменшій можливості навіть тоді, коли це шкодить їхнім власним інтересам.

Результати співробітництва та змагання можна також пояснити за допомогою поняття винагороди, оскільки будь-яке змагання може означати виклик та можливість перевірити нас: наші конкуренти погрожують залишити нас без бажаної винагороди. Така погроза може бути неприємною та викликати обурення. З іншого боку, ті, хто співпрацює з нами, допомагають нам отримати винагороду, і це стимулює нас до співпраці з такими людьми.

Щодо розв'язання конфлікту, то М. Дойч вважає, що це можна зробити швидше, якщо усі спірні питання розглядати в сукупності, а не послідовно. До ліквідації конфлікту можна застосувати два підходи:

-зробивши низку послідовних кроків, дій та взаємних поступок у напрямі зменшення конфлікту;

-провівши принципові переговори.

У тому випадку, коли сторони-учасники конфлікту не можуть самостійно знайти вирішення проблем, бажано звернутися по допомогу до третьої особи-посередника, вплив якого повинен спрямовуватися на вироблення норм чесності, соціальної відповідальності, рівності поступок та пошук альтернативних позицій.

Теорія організаційних систем

Наступним із сучасних підходів до вивчення конфлікту є теорія організаційних систем. Ця теорія з'явилася як альтернатива мотиваційного підходу і сьогодні широко застосовується при аналізі конфліктів насамперед у сфері управлінських стосунків. Виділення організаційного підходу досить умовне, оскільки до нього належать різні теоретичні моделі конфліктної взаємодії у великих соціальних структурах.

Над проблемою конфлікту з погляду теорії організаційних систем активно працювали Р. Блейк, Дж. Мутон, К. Томас та інші зарубіжні дослідники.

Представники цього підходу вважають принциповим моментом наявність в особистості почуття невдоволення та образи, яке ґрунтується не на тому, що вони реально мають чи не мають, а на їхній відносній утраті – вірі, що вони живуть погано порівняно з іншими. Отже, з погляду організаційного підходу,

джерела конфліктів мають предметно-ділову основу, пов'язану з особливостями спільної групової діяльності.

Запропоновані представниками цього підходу стилі поведінки у конфліктних ситуаціях описані та широко застосовуються у програмах навчання керівних кадрів. Автори вважають, що для ефективного вирішення будь-якого конфлікту треба обрати певний стиль поведінки, враховуючи при цьому стиль інших втягнутих у конфлікт людей та природу самого конфлікту.

Пізніше Дж. Рубін, Д. Пруйт та Сунг Хе Кім, узагальнивши накопичений досвід, визнали за можливе виділити лише три основні стратегії: стратегію суперництва, стратегію розв'язання проблеми та стратегію поступок.

Під час подальшого вивчення буде розкрито і зміст основних стратегій поведінки особистості у конфліктних ситуаціях.

Представники організаційного підходу вважають, що кожен стиль ефективний лише за певних умов і жоден з них не можна визначити як найкращий. Найкращий підхід визначатиметься конкретною ситуацією та особистими особливостями учасників конфлікту. Звичайно, природним видаватиметься прагнення особистості віддавати перевагу якомусь одному стилю, але таке прагнення може обмежити можливості прийнятного виходу із конфлікту. Відчуваючи дискомфорт при застосуванні якогось із стилів, можливо розвинути здатності до його застосування, що сприятиме покращенню стосунків з людьми та особистісному зростанню.

Стратегія поведінки у конфліктній ситуації має вирішальне значення для подальшого розвитку та завершення конфлікту. К. Томас виділяє умови продуктивного завершення конфліктної взаємодії:

- адекватна оцінка міри, якою особистість прагне задовольнити власні інтереси та інтереси другої сторони;
- адекватне усвідомлення доцільності обраного способу поведінки відповідно до конкретної ситуації;
- урахування сили опонента, влади, яку він має;
- правильне визначення джерела конфлікту;
- урахування характеру взаємин з іншою стороною;
- урахування власних особистісних властивостей та особливостей опонента.

КОГНІТИВНИЙ ТА ДІЯЛЬНІСНИЙ ПІДХОДИ ДО КОНФЛІКТІВ

Когнітивний підхід

Когнітивний підхід отримав свій розвиток *як* противага мотиваційному підходу.Таке положення спростовувало наявні суто ситуативні пояснення конфліктів. Відповідно та таких пояснень індивіду чи групі індивідів достатньо потрапити у відповідну ситуацію, щоб у них виникла кооперативна чи конкурентна поведінка. В. Агеєв вважає, що когнітивісти вперше звернули увагу на те, що взаємодії суб'єктів, які ми можемо безпосередньо спостерігати, у соціальній ситуації можна зрозуміти та проінтерпретувати з

погляду їхнього суб'єктивного відображення, тобто з погляду їхнього сприймання, усвідомлення, рефлексії, оцінки і т. д. суб'єктом, який взаємодіє. З початком становлення когнітивістських підходів у психології почав зростати інтерес до ролі когнітивних процесів у регуляції взаємодії людей, до тих суб'єктивних образів навколишньої дійсності, які складаються в індивіда та організуються у зв'язні та по можливості несуперечливі інтерпретації картини світу.

Засновником цього підходу вважають К. Левіна. Адже саме він наголошував на тому, що відповідно до «теорії поля» опис ситуації повинен бути радше «суб'єктивним», ніж «об'єктивним». Тобто ситуацію треба описувати з позиції індивіда, а не з позиції спостерігача. Саме К. Левін був першим психологом-дослідником конфліктів. У 1948 р. вийшла його праця «Вирішення соціальних конфліктів», яку вважають першою роботою з психології конфлікту та з конфліктології загалом. У межах теорії поля К. Левін визначає конфлікт як ситуацію, у якій на індивіда одночасно діють протилежно спрямовані сили приблизно однакової величини. У тих випадках, коли на індивіда діють дві позитивні чи дві негативні валентності, або об'єкт одночасно наділений як позитивною, так і негативною валентністю, відбуваються внутрішньоособистісні конфлікти. Міжособистісні конфлікти є такою ситуацією, у якій наявна суперечність між власними потребами особистості та зовнішнім середовищем.

У своїй праці «Психологія міжособистісних взаємин» у 1958 році Хайдер проаналізував балансні та небалансні стани у стосунках людей та, згідно з положенням про прагнення соціального цілого до балансу, можливі шляхи досягнення балансу.

Отже, відповідно до теорії Хайдера, конфлікт виникає тоді, ко¬ли встановлення балансу неможливе через те, шо певне відношен¬ня єдності, якого вимагають умови балансу, для однієї людини не-можливе внаслідок існування єдності з боку іншої людини.

Когнітивіетські підходи робили акцент не лише на суб'єктивних переживаннях людини як ключовому чиннику пояснення феноме-нології конфлікту, але й на описі нового їхнього вимірювання - когнітивного простору.

Проте досліджень, у яких конфлікт вивчається безпосередньо як когнітивна схема, небагато. Одне з них належить У. Клару та його колегам, що було присвячене вивченню міжгрупових конфліктів.

У. Клар та його колеги визначають конфлікт як специфічний зміст знання або як специфічну когнітивну схему. Під когнітивною схемою вони розуміють семантичну мережу взаємопов'язаних значень, які грунтуються на особливому центральному переконан¬ні. У разі конфліктної схеми таким центральним переконанням є несумісність цілей сторін. Конфліктна схема активізується, якщо несумісність цілей визначається індивідом або групою. Як наслідок своїх досліджень вони дійшли висновку, що кон¬флікт - це не просто властивість ситуації, а радше висновки, які робляться на її основі. Більше того, схема, яка сформувалася один раз, починає значною мірою

керувати кодуванням, організацією та пошуком інформації. Якщо ситуація визначається як конфліктна, то для її характеристики обиратимуться ознаки, які підгримувати¬муть цю схему.

Діяльнісний підхід.

Принцип єдності свідомості та діяльності є одним з ключових у сучасній психології. Застосування діяльнісного підходу до вивчення конфліктів дає змогу проаналізувати, наскільки ефективним є спільна діяльність індивідів. Дослідження конфлікту з погляду діяльнісного підходу уможливило формулювання понятійно-концептуальних схем міжособистісних конфліктів. Унаслідок проведених досліджень було виділено як об'єктивну основу конфлікту конфліктну ситуацію. Під конфліктною ситуацією у межах цього підходу розуміють об'єктивну несумісність індивідуальних цілей та потреб учасників конфлікту.

У межах цього підходу цікавим видається розуміння конфліктів Т. Полозовою. яка досліджувала внутрішньогрупові стосунки та конфлікти. Конфліктотворні фактори вона розділила на дві категорії:

- несумісність індивідуально-прагматичних намірів, яка характеризує поверхневий пласт емоційних безпосередніх стосунків у групі;
- суперечливість складної системи предметно-діяльнісних взаємозв'язків, яка характеризує глибинні пласти активності у групі.

У ході дослідження вона встановила: що вищий рівень розвитку групи, то рідше особистісно-прагматичні інтереси виступають чинником конфліктів всередині групи, а найчастіше конфлікти виникають через предметно-ділові розбіжності. Конфлікти у таких групах протікають конструктивніше, вони менш ускладнені негативними емоційними компонентами.

Однак дослідження доводять, що конфлікти у спільній діяльності можуть переходити з предметної площини в емоційну, що може призвести до руйнації ефективного творчого процесу. Так само неузгодженості, які виникають у предметно-науковій сфері, можуть сприйматися як особисті.

Дослідження О.І. Донцова дало йому змогу зробити висновок про те, що зовнішні вияви міжособистісного конфлікту (напруженість емоційних зв'язків, яка супроводжується конфліктними діями) можна розуміти як своєрідне відображення у взаєминах тих реальних суперечностей, які визначають динаміку розвитку предметної активності у груш. Відтак міжоеобистісні конфлікти не можна зрозуміти поза аналізом взаємозв'язків конфліктних сторін.

З метою вивчення механізмів виникнення внутрішньогрупових конфліктів треба вивчити систему предметних взаємозв'язків індивідів, основою яких є соціально зумовлений проблемно-цільовий зміст спільної діяльності.

Внутрішній механізм виникнення міжособистісних суперечностей пов'язується з поняттям «функціоншіьно-рольова структура групи», яка фіксує місце кожного члена групи в системі внутрішньогрупових зв'язків та

цілісному процесі діяльності.

Зв'язок між конфліктністю та позицією, яку займає індивід у групі, визначається загальними соціально-психологічними характеристикам групи. У групах високого рівня розвитку домінують ділові суперечності, панує сприятливий психологічний клімат, а із учасників взаємодії усвідомлює наявність певних перешкод на шляху до реалізації бажаного.

У межах цього підходу цікавим видається розуміння конфліктів Т. Полозовою, яка досліджувала внутрішньогрупові стосунки та конфлікти.

ГЛОСАРІЙ.

Конфліктність особистості – це її інтегральна властивість, що відображає частоту вступу у міжособові конфлікти.

Конфліктність особистості визначається комплексною дією *факторів*: психологічних (темперамент; рівень агресивності; психологічна стійкість, рівень навіюваності, стомлюваність; рівень зазіхань; актуальний емоційний стан, відчуття невизначеності або невпевненості, стійкість настрою, збудливість; негнучкість, ригідність характеру; стиль мислення), соціально-психологічних (соціальні установки і цінності; відношення до опонента; спрямованість у взаємодії; компетентність у спілкуванні; саморегуляція; особистий ресурс); соціальних (умови життя і діяльності, життєвий досвід, манера поведінки, незадоволеність актуальної потреби; можливість релаксації; соціальне оточення; загальний рівень культури; можливості для задоволення потреб і соціального оточення).

Конфліктна особистість – це людина із завищеною зарозумілістю, яка виражає постійну тривогу, незадоволеність, претензії і необгрунтовані зазіхання до іншої особи або колективу.

Темперамент – це сукупність індивідуальних особливостей особистості, які характеризують динамічну та емоційну сторону поведінки. Всі люди за темпераментом діляться на чотири типи: холерики, сангвініки, флегматики, меланхоліки.

Ригідність – це здатність переносити поведінку, що суперечить власним принципам і ціннісним критеріям.

За стилем мислення особистості поділяються на: синтезаторів, ідеалістів, прагматиків, аналітиків, реалістів.

Екстраверсія – індивід зосереджує свої інтереси на зовнішньому світі, зовнішніх об'єктах, іноді, унаслідок зменшення особової значущості.

Інтроверсія – характеризується фіксацією уваги особистості на своїх власних інтересах і власному внутрішньому світі.

Розрізняють наступні спеціальні (функціональні) типи характеру: розумовий, емоційний, сенсорний та інтуїтивний.

Типами конфліктних особистостей є: демонстративний, ригідний, некерований, надточний, безконфліктний і раціоналістичний.

Додатковими типами конфліктних особистостей є: «Склочник», «Агресор», «Стара діва» («комплекс Наполеона»), «Дратівливий».

К. Хорні виділяє наступні типи конфліктних особистостей: стійкий; усунений; деструктивний.