

## ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ КОНФЛИКТА В СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ

*Будагова Сабина Вагиф гызы*

*Бакинский государственный университет*

*Açar sözlər: münaqişə, münaqişələrin mərhələləri, münaqişələrin həlli üsulları, narativ vasitəçilik*

*Keywords: conflict, stages of conflict, conflict-handling styles, narrative mediation*

*Ключевые слова: конфликт, стадии конфликта, способы разрешение конфликта, нарративное опосредование*

Конфликт является неотъемлемой частью всех сфер человеческой жизни, начиная с конфликтов в детско-родительных отношениях и на рабочем месте, заканчивая межнациональными и межкультурными конфликтами. Несмотря на то, что конфликтология является относительно молодой областью исследования, изучением конфликтов с древних времен занимаются представители разных областей научного знания. Самой древней наукой стоявшей у истоков изучения конфликтов является философия (Платон, Спиноза), а самой молодой – военная наука (начиная с 80-х годов прошлого столетия). Изучением конфликтов занимаются также политические и социальные науки, искусствоведение, исторические науки. Раскрытие понятия конфликта, его механизмов и функций является одной из важных задач для области психологического знания. Именно поэтому для нас является актуальным освещение данной проблематики (1).

В переводе с латинского «conflictus» означает «столкнувшийся». На сегодняшний день в психологии не существует общепринятого определения конфликта и это связано с тем, что каждый автор описывает конфликт исходя из выбранного им подхода и методологической позиции. Представители психодинамического подхода знаменуют появление конфликта «актуализацией двух или более мотивов». Бихевиористы считают, что о конфликте можно говорить только тогда, когда имеются альтернативные способы реагирования. В когнитивной традиции подчеркивается столкновение феноменов сознания (идей, ценностей, желаний). Мак и Снайдер еще в 60-е годы прошлого столетия говорили о том, что конфликт является «резиновым» понятием и его можно «растягивать» начиная с описания войны, заканчивая выбором мороженого в магазине (7).

В словаре Зинченко В.П. и Мещярикова Б.Г. конфликт описывается как «актуализированное противоречие, столкновение противоположно направленных *интересов*, целей, позиций, *мнений*, взглядов субъектов взаимодействия

или оппонентов и даже столкновения самих оппонентов» (3). Так, Анцупов А.Я. описывает конфликт как наиболее острый способ развития и завершения значимых противоречий, возникающих в процессе социального взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов взаимодействия и сопровождающийся их негативными эмоциями по отношению друг к другу (7). К. Левин описывал конфликт как ситуацию, в которой на индивида одновременно действуют противоположно направленные силы равной величины (5).

В своей работе К. Занг и Дж. Занг пишут о том, что конфликт, является естественной частью человеческих отношений, и определяется, как взаимодействие взаимозависимых сторон, которые несовместимы в целях и ресурсах, а также в ходе конфликта происходит вмешательство третьей стороны. Также они пишут, что современные исследования показывают, что представители индивидуалистических культур в большей степени склонны к соперничеству и конкуренции, чем представители коллективистических культур.

Зинченко В.П. и Мещярикова Б.Г. также писали о том, что были предприняты попытки выделить ряд обязательных признаков присущих конфликту:

- 1) биполярность противостоящих тенденций как носитель противоречия;
- 2) субъектность;
- 3) активность, направленная на преодоление противоречия (3).

Проанализировав литературу, мы также попытались выделить основные признаки характеризующие конфликт, «противоречия», «столкновение противоположных мнений», а также «разное видение разрешения сложившейся ситуации».

Дж. Галтунг описывает конфликт как социальную систему, состоящую из участников, которые имеют противоречия в поставленных целях. Элементами конфликта являются:

1. М-количество участников, которые являются частью системы участников.
2. Н-количество целей участников, которые образуют их систему целей. Но это не значит, что М-количество участников заинтересованы в Н-количестве целях.

При объединении системы участников и системы целей образуется система действий.

3. Область переносимости/приемлемости, которая определяется как набор позиций в многомерном пространстве целей, поставленных участниками.
4. Область несовместимости, который определяется как набор положений, которые не могут быть осуществлены из-за несовместимости в целях.
5. Конфликт как свойство системы, которое возникает при несовпадении области приемлемости и области несовместимости.
6. Конфликтные установки, которые определяются как психические состояния участника.

7. Конфликтное поведение, которое определяется как телесное состояние участника системы действий.

8. Отрицание конфликта – это процесс, который включает в себя исчезновение конфликта. В данном случае появляются точки соприкосновения между переносимостью и совместимостью. Здесь могут быть два исхода: разрешение конфликта либо подавление конфликта. Подавление конфликта – это отрицание любых аспектов конфликта, частей поведения и установок, возникающих вследствие конфликта. В результате этого отрицания исчезает конфликт. Происходит возвращение «назад в норму» и конфликт замораживается и переходит в латентную фазу (11).

Петровская Л.А. выделить следующие основные понятия конфликта:

- Стороны/участники конфликта (отдельные индивиды, социальные группы и организации, государства, коалиции государств и так далее);

- Условия протекания конфликта (социально-психологическая среда, обычно представленная различными социальными группами с их специфическими нормами и ценностями);

- Образы конфликтной ситуации (внутренние картины ситуации участников);

- Возможные действия участников конфликта, исходы конфликтных действий (образы конфликтной ситуации, имеющиеся у участников, определяют набор возможных действий) (8).

А.Г. Здравомыслов в своей классификации конфликтных явлений выделяет следующий ряд уровней конфликтующих сторон:

а) межиндивидуальные конфликты;

б) межгрупповые конфликты: группы интересов, этнонациональные группы и группы объединенные общностью положения;

в) конфликты между партиями;

г) внутри- и межинституциональные конфликты;

д) конфликты между секторами общественного разделения труда;

е) конфликты между государственными образованиями; конфликты между культурами (2, стр.19).

Дж. Галтунг пишет о 2-х типах конфликтов: структурный конфликт и конфликт действующих лиц (11). Д. Бар-Тал указывает на существование межличностных конфликтов, внутригрупповых, межгрупповых, межорганизационных, внутрисоциальных и межэтнических, а также международных конфликтов и даже межцивилизационных конфликтов – при переходе от микро-конфликтов к мега-конфликтам (9).

В человеческом обществе конфликт выполняет ряд функций. Долгое время было принято считать, что конфликт имеет только негативное влияние на человека (снижение самооценки, повышение тревожности, возникновение эмоциональных переживаний). Однако, у конфликт имеет также и позитивное влияние на человека – интенсификация самопознания, создание предпосылок для личностного роста. Исходя из этого признака, принято разделять функции

конфликтов как конструктивные и деструктивные. Их же в свою очередь делят на общие и личностные функции.

К общим конструктивным функциям относятся следующие: устранение противоречия в функционировании коллектива; социальный контроль за соблюдением правил, норм и ценностей; создание и поддержание баланса сил; установление формальной иерархии в группе или обществе; создание новых социальных норм и институтов, обновление уже имеющихся; повышение авторитета участника в случае победы; актуализация гуманистических ценностей; обозначение нерешенных проблем; способствование сплочению группы перед внешней опасностью. К личностным конструктивным функциям относятся самопознание и коррекция самооценки; ослабление психической напряженности; способствование развитию личности; возможность избавиться от проблем, развитие личности; способ самоутверждения и самореализации; адаптация и социализация индивидов в группе. К общим деструктивным функциям относятся значительное ухудшение настроения; большие эмоциональные и материальные затраты; разрушение межличностных отношений; ухудшение социально-психологического климата; ухудшение качества совместной деятельности; представление о побежденных людях как о врагах; снижение сплоченности группы. А к личностным деструктивным функциям относятся ухудшение качества индивидуальной деятельности; разочарование в своих способностях; способствование социальной пассивности личности; потеря прежней мотивации (4).

По содержанию выделяют следующие функции конфликта:

- сигнальная функция – факт возникновения конфликта является признаком существовавшего противоречия между сторонами;

- интегрирующе-дифференциальная функция – наиболее четко выражается в пословице «Враг моего врага – мой друг». Вследствие конфликта люди могут сближаться и отдаляться друг от друга;

- информационная функция – конфликт раскрывает информацию об интересах, ценностях, целях конфликтующих сторон;

- активизирующая функция – возникает агрессия и напряжение, вследствие чего конфликт дает толчок для последующих действий;

- инновационная функция – при урегулировании конфликта возникает что-то новое. Например, могут возникнуть новые отношения между участниками конфликта;

- профилактическая функция – конфликт как профилактика возможных более масштабных конфликтов (4).

А.Г. Здравомыслов в своей классификации конфликтных явлений выделяет следующий ряд уровней конфликтующих сторон:

а) межиндивидуальные конфликты;

б) межгрупповые конфликты: группы интересов, этнонациональные группы и группы объединенные общностью положения;

в) конфликты между партиями;

- г) внутри- и межинституциональные конфликты;
- д) конфликты между секторами общественного разделения труда;
- е) конфликты между государственными образованиями; конфликты между культурами (2, стр.19).

Одним из наиболее важных видов конфликта является внутрииндивидуальный конфликт, который традиционно принято подразделять на когнитивные и мотивационные конфликты. Исследования внутриличностных конфликтов как **мотивационных явлений связано** с именем *К. Левина*, который связывал их с борьбой одновременно актуализированных противоречивых потребностей. Основываясь на этом признаке, К. Левин выделял 3 типа конфликтов:

- 1) конфликт типа «приближение—приближение» («approach-approach conflict») — необходимость выбора между равнопривлекательными, но взаимоисключающими альтернативами;
- 2) конфликт типа «избегание—избегание» («avoidance-avoidance conflict») — выбор между 2 равно непривлекательными возможностями;
- 3) конфликт типа «приближение—избегание» («approach-avoidance conflict») — цель одновременно и привлекательна, и непривлекательна. Они очень остры и длительны (3).

**Выделение когнитивных внутриличностных конфликтов связано с теорией когнитивного диссонанса и означает в себе столкновение когниций (3).**

**В рамках межгрупповых конфликтов также принято обращаться к 3-м основным подходам:**

- 1) **Мотивационный подход** (З. Фрейд, М. Дойч, Г. Тэджфел и др.) описывает конфликт как следствие внутренних проблем групп, использующих внешний конфликт для разрешения своих внутренних проблем.
- 2) **Ситуационный подход** (Р. Блейк и др.) акцентирует усилия в направлении поиска факторов, детерминирующих в межгрупповом конфликте (особенностях ситуации, столкновение реальных интересов групп).
- 3) **Когнитивный подход** указывает на роль когнитивных установок групп в отношении друг друга (3).

Дж. Галтунг пишет о 2-х типах конфликтов: структурный конфликт и конфликт действующих лиц. Д. Бар-Тал указывает на существование межличностных конфликтов, внутригрупповых, межгрупповых, межорганизационных, внутрисоциальных и межэтнических, а также международных конфликтов и даже межцивилизационных конфликтов – при переходе от микро-конфликтов к мега-конфликтам (9).

В современной литературе к конфликту подходят как к процессуальному явлению. Дж. Галтунг описывает следующие фазы конфликта:

Конкретный уровень

происхождение      конфликта→динамика      конфликта→разрешение  
конфликта

Абстрактный уровень

артикуляция конфликта разрешение конфликта

Конфликт появляется, а затем происходит его артикуляция. Затем конфликт развивается до стадии разрешения, после чего конфликт растворяется (11).

Петровская Л.А. указывает на процессуальный характер конфликта, и описывает динамику конфликта, опираясь на следующие стадии:

- 1) возникновение объективной конфликтной ситуации;
- 2) осознание объективной конфликтной ситуации;
- 3) переход к конфликтному поведению;
- 4) разрешение конфликта (за счет преобразования самой объективной конфликтной ситуации; за счет преобразования образов ситуации, имеющих у сторон) (8).

Основной задачей, стоящей перед учеными, занимающимися конфликтами является разрешение конфликта. Для нашей страны данный вопрос имеет особую значимость, так как Азербайджан вовлечен в Нагорно-Карабахский конфликт с Арменией. И именно поэтому для Азербайджана важно рассмотрение всех возможных подходов для решения данного конфликта. В ходе анализа современных подходов наиболее перспективным нам видится нарративный подход. На сегодняшний день существует ряд способов решения конфликта: «силовые» методы разрешения конфликтов, переговорная практика и участие третьей стороны при разрешении конфликтов, самопомощь (2, стр.348). Так, турецкий специалист М.А. Рагим выделяет такие виды урегулирования конфликтов как объединение, услужливость, доминирование, избегание и компромисс (10, стр.3,4).

Однако, как показывает практика, традиционные методы разрешения конфликтов не всегда являются эффективными. На сегодняшний день самым эффективным методом для нас видится – метод нарративного опосредования. И именно поэтому для нашего исследования межгрупповых конфликтов мы выбрали его. Идея нарративного опосредования основана на постмодернистской, социально-конструкционистской философии, а точнее на том, что люди живут в соответствии с моделями и основываются на определенных описаниях данной реальности, однако данные описания не носят характер абсолютной истины. Нарративный принцип создает новую картину человека по сравнению с предшествующими подходами, которые описывают людей исходя из «мертвых метафор» приравнивая их к какому-то компьютеру или машине. Также считается, что если мы согласимся с тем, что нарративный принцип управляет нашими мыслями и действиями, то мы сможем проанализировать любой отрезок нашего жизненного пути. Все наши переживания, воспоминания, ритуалы и традиции управляются нарративами таким образом, чтобы сформировать историю людей, вовлеченных в события (6). Само понятие опосредования несет в себе представление о том, что, то как мы говорим о себе и

описываем наш конфликт, формирует наше восприятие и нашу реакцию на данный конфликт. Так, Н. Шнабель, С. Халаби, М. Нур провели исследование на примере палестино-израильского конфликта. Участники исследования были поделены на контрольную группу, которой зачитывали нейтральный текст (не имеющий отношение к конфликту), а участникам экспериментальной группы зачитывали текст, в котором говорилось, о том, что недавние археологические исследования показали, что народы среднего востока изначально имеют общую культуру, схожие традиции и кухню. Таким образом, было показано, что приведение сторон к общей жертвенной идентичности снижает соревнование сторон в жертвенности и повышает прощение (4, стр.868,869).

В приведенном выше исследовании было использовано нарративное опосредование и было выявлено воздействие нарратива на восприятие ситуации. Однако, как в данном исследовании, так и в ряде других зарубежных и отечественных исследований не были выявлены механизмы, регулирующие изменение отношения к происходящей ситуации. Данную проблематику мы попытаемся осветить в нашем дальнейшем исследовании.

#### **ЛИТЕРАТУРА:**

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И., Конфликтология, Юнити, Москва, 2000
2. Гришина Н.В. Психология конфликта, 2-е изд. – СПб.: Питер, 2009
3. Зинченко В.П., Мещеряков Б.Г. Большой психологический словарь АСТ; АСТ-Москва; Прайм-Еврознак; Москва; СПб; 2008
4. Ильин А.Н. Барханов П.В., Психотехнологии урегулирования конфликта, Омск, 2013
5. К.Левин. Типы конфликтов Психология личности: тексты. —М.: Изд-во Моск. ун-та, 1982.
6. Л.М. Кроссли, Нарративная психология. Самость, психологическая травма и консультирование смыслов – Х.: «Гуманитарный центр», 2013
7. Леонов Н.И. Конфликтология, 2 изд. Издательство НПО МОДЭК, Москва – Воронеж, 2006
8. Петровская Л.А., О понятийной схеме социально-психологического анализа конфликта, Теоретические и методологические проблемы социальной психологии. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1977.
9. Daniel Bar-Tal, Introduction: Conflicts and social Psychology, Tel Aviv University, 2011
10. Emrah Ozsoy Conflict Management Styles and Type A Personality, Sakarya University, Turkey, 2016
11. Johan Galtung, Theories of conflict: Definitions, Dimensions, Negations, Formations, University of Hawai'i 1973

12. Nurit Shnabel, Samer Halabi, Masi Noor Overcoming competitive victimhood and facilitating forgiveness through re-categorization into a common victim or perpetrator identity, *Journal of Experimental Social Psychology*, 2013

13. Q. Zhang & J. Zhang Conflict Types, Resolution, and Relational Satisfaction: A U.S.-China Investigation, *Intercultural Communication Studies XXI*: 3 (2012)

## **РЕЗЮМЕ**

Основными вопросами, обсуждаемыми в статье, являются особенности конфликтов, их функции, классификация и способы их разрешения. В связи с этим были рассмотрены различные точки зрения, описывающие конфликты. Также была затронута тема разрешения конфликтов, и было показано, что традиционные способы урегулирования не всегда являются эффективными, вследствие чего мы решили обратиться к нарративному опосредованию, как к методу, обладающему наибольшими возможностями при урегулировании конфликтов. Приведенные данные позволили затронуть тему выявления механизмов разрешения межгрупповых конфликтов. И поставить ряд вопросов для будущего исследования.

## **XÜLASƏ**

Məqalədə müzakirə olunan əsas məsələlər münaqişələrin xüsusiyyətləri, funksiyaları, təsnifatı və onların həlli yollarıdır. Bununla əlaqədar münaqişələri təsvir edən müxtəlif fikirlər nəzərdən keçirilmişdir. Eyni zamanda münaqişənin həlli məsələsinə də toxunuldu və münaqişənin ənənəvi üsulla həllinin həmişə effektiv olmadığı göstərildi, bunun nəticəsində biz münaqişələrin həllinə ən çox say göstərən metod kimi narativ vasitəçiliyə müraciət etmək qərarına gəldik. Təqdim olunan məlumatlar qruplararası münaqişələrin həlli üçün mexanizmlərin müəyyənləşdirilməsi mövzusunda toxunmağa və gələcək tədqiqatlar üçün bir sıra suallar qoymağa imkan yaratdı.

## **SUMMARY**

The main issues discussed in the article are characteristics, functions, classification of conflicts and conflict-handling styles. Regarding this various methods of conflict settlement have been considered. It has been shown that traditional conflict-handling styles are not always effective, and therefore we have decided to appeal to the narrative of mediation as a method of the greatest capabilities in conflict resolution. Presented facts have allowed us to concern the issue of intergroup conflict-handling styles and to raise a question for the future research.

**Çapa tövsiyə etdi: p.f.d.R.Qədirova**