

2. Чалдини Р. Психология влияния / Роберт Чалдини. – [4-е междунар. изд.]. – СПб. : Питер, 2002. – 288 с. : ил. – (Серия «Мастера психологии»).

Мачуляк М.

*студент II курсу
юридичного факультету та
факультету комп'ютерних
інформаційних технологій THEU,*

Софіна А.

*студентка II курсу юридичного факультету THEU
Науковий керівник: к. психол. н., доцент кафедри
психології та соціальної роботи THEU Ребуха Л.З.*

МІЖСОБИСТІСНІ ТА МІЖГРУПОВІ КОНФЛІКТИ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

Загальним змістом, що вкладається більшістю учених теоретиків і практиків у поняття «конфлікт», є уявлення про існування деякої невідповідності, зіткнення, протистояння або боротьби між тим, що (чи хто) знаходиться в стані конфлікту. Тлумачення конфлікту може виступати або як індивідуально своєрідне, вузьке, або ж, навпаки, як розширене. У вузькому його визначенні конфлікт – це гостре, усвідомлюване, важко вирішуване або нерозв'язне протиріччя між інтересами, оцінками, діями, вчинками тощо. У широкому трактуванні конфлікт – будь-яка невідповідність або розбіжність між чим-небудь або ким-небудь. Вивченням конфліктів займаються представники багатьох галузей знань, причому конфліктологічна проблематика є настільки важливою, що з недавнього часу вона оформилася у спеціальну, міждисциплінарну галузь наукових знань, яка називається конфліктологією [1, с. 8–9].

Важлива роль при вивченні конфліктів належить міжособистісному конфлікту, який визначається як конфлікт, що існує між двома або більше людьми (особами). Різновидом міжособистісних і одночасно групових конфліктів є рольові конфлікти, тобто конфлікти між людьми, які беруть на себе і виконують різні соціальні ролі, що суперечать або несумісні з тими соціальними ролями, які на себе беруть люди, що вступають з ними у спілкування. Міжособистісні і міжгрупові конфлікти не є однаковими, і, як усі інші конфлікти, їх можна класифікувати, вибираючи різні підстави для їх розділення на групи. Такими підставами, зокрема, можуть бути: предмет конфлікту, число учасників конфлікту, позиції учасників в конфлікті, гострота конфлікту, наслідки конфлікту. По своїй гостроті міжособистісні і міжгрупові конфлікти можуть бути слабкими, помірними і сильними (гострими).

Конфлікти між людьми виникають у конкретній соціальній ситуації. Тому їх характеристику, а також сприйняття ситуації конфліктуючими сторонами теж зазвичай включають в структуру конфлікту. Вступаючи в конфлікт один з одним або займаючись пошуком його вирішення, конфліктуючі сторони керуються певними міркуваннями – мотивами. У зв'язку з цим характерні для них мотиви поведінки в конфліктній ситуації можна також відносити до структури конфлікту [2, с. 29–44].

Отже, конфлікт – це динамічне явище, пов'язане з певними діями, які, якщо вони чітко ідентифікуються і описуються, є складовими його елементами або входять до складу його структурних компонентів. У взаєминах людей конфлікти

однозначно відіграють як позитивну, так і негативну роль. Її характеристика залежить не лише від невизначеності самого поняття «конфлікт», але й від того, що для залучених в них людей конфлікти можуть мати одночасно як позитивне, так і негативне значення.

Позитивне значення міжособистісних конфліктів може полягати у наступному: вони виявляють існуючі між людьми або соціальними групами протиріччя і дозволяють їм ці протиріччя зрозуміти; конфліктні ситуації якнайкраще розкривають психологію людей, як їх позитивні, так і негативні сторони; виниклу конфліктну ситуацію у більшості випадків намагаються якось вирішити залучені у неї люди; виникнення конфліктів у сьогоднішній день перешкоджає їх виникненню у майбутньому або знижує гостроту майбутніх конфліктів; конфлікт активізує психологію людей, примушує їх мислити, шукати вихід з ситуації, що склалася.

Негативні наслідки міжособистісних і міжгрупових конфліктів можуть бути наступними: конфлікти, безумовно, погіршують взаємини між людьми; конфлікти негативно позначаються на самопочутті людей, залучених у них. Ці люди в конфліктній ситуації переживають негативні емоції, а такі емоційні переживання завжди негативно позначаються на психічному або фізичному стані людини; конфлікти заважають людям нормально взаємодіяти, а така взаємодія їм потрібна у сучасних умовах життя; від конфліктів страждають не лише самі їх учасники, але і оточуючі люди, особливо якщо ті, що сприймають близько конфліктну ситуацію; конфлікти можуть не лише сприяти, але і перешкоджати особистісному розвитку [3].

У реальному житті позитивні і негативні функції міжособистісних і міжгрупових конфліктів якимось чином урівноважуються, і це є однією з підстав для постійного існування, систематичного відтворення і вирішення різноманітних конфліктів між людьми. Однак якими б не були наслідки цих конфліктів, наявність чималої кількості негативних наслідків конфліктів змушує вчених і практиків шукати шляхи активного попередження і успішного вирішення конфліктів.

Під стратегією поведінки учасників в конфліктній ситуації розуміються способи досягнення ними поставлених цілей. Це можуть бути, відповідно, попередження, збереження, загострення або вирішення конфлікту. Вибираючи для себе одну із цих цілей, учасники конфлікту відповідним чином планують свою поведінку, спрямовану на досягнення поставленої мети. Ці плани, що реалізуються у конкретних діях в передконфліктній і конфліктній ситуаціях, і носять назву «стратегії поведінки».

Отже, конфлікти на сьогоднішньому етапі розвитку суспільства є небажані, оскільки їх негативні наслідки є помітнішими, ніж позитивні. У зв'язку з цим у науковій і практично орієнтованій літературі фахівцями обговорюються оптимальні стратегії поведінки людей у конфліктних ситуаціях, спрямовані на їх попередження або вирішення.

Список використаних джерел

1. Дубчак Г. М. Внутрішньоособистісні конфлікти студентів у період навчання у вузі: Автореф...канд. психол. наук. / Г. М. Дубчак. – Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2000. – 19 с.
2. Гуменюк О. Є. Психологія Я-концепції / О. Є. Гуменюк – Тернопіль : Економічна думка, 2002. – 186 с.
3. Попович І. С. Оптимізація розвитку соціально-психологічних очікувань у студентській групі: навч.-метод. посіб. / І. С. Попович. – Херсон : ПАТ ХМД, 2013. – 204 с.