Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия

Содержание

Введение

Глава 1. Общее определение конфликта

.1 Конфликтная ситуация

.2 Конфликтное взаимодействие

Глава 2. Основные разновидности конфликта

.1 Субъекты конфликта

.2 Виды конфликтов

.3 Динамика протекания конфликта

.4 Типы конфликта

Заключение

Список используемой литературы

Введение

Ни одна сфера жизни человека не свободна от конфликтов. Конфликт - это столкновения, серьезные разногласия, во время которых человека обуревают неприятные чувства или переживания. В конфликтной ситуации всегда есть по крайней мере два пути, два варианта поведения; причем один из них или оба могут оказаться приемлемыми (или неприемлемыми). Конфликты неистребимы, они появляются при любых жизненных обстоятельствах и сопровождают нас от рождения до самой смерти.

Конфликт - это отношения между субъектами социального взаимодействия, которые характеризуются противоборство за наличия противоположных мотивов, таких как: потребностей, интересов, целей, идеалов, убеждений, или суждений, таких как: мнений, взглядов, оценок и т. п..

Под структурой любого объекта (в том числе и конфликта) понимается совокупность его частей, элементов и связей, отношений между ними, обеспечивающих его целостность. Структура конфликта - совокупность устойчивых связей, обеспечивающих его ценность, тождественность самому себе, неповторимость, индивидуальность, отличие от других явлений социальной жизни, без которых конфликт не может существовать.

Общие компоненты структуры конфликта:

конфликтная ситуация;

предмет;

объект;

образ конфликта;

участники конфликта;

макро и микро среда конфликта;

мотивы и тактика конфликта.

Глава 1. Общее определение конфликта

.1 Конфликтная ситуация

Конфликтная ситуация - это накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия и создающие почву для реального противоборства между ними. Образ конфликта (конфликтной ситуации) - это субъективное отображение предмета конфликта в сознании субъектов конфликтного взаимодействия. Под конфликтной ситуацией следует понимать такое стечение обстоятельств, которое объективно создает почву для реального противоборства между социальными субъектами.

Конфликтная ситуация может сложиться объективно помимо воли и желания потенциальных противоборствующих сторон (пример: сокращение штатов в учреждении), а может быть вызвана или создана одной стороной или обеими. При этом крайне важно отметить, что каждая ситуация имеет объективное содержание (оно определяется происходящими в действительности событиями) и субъективное значение (оно зависит от того, какую интерпретацию этим событиям дает каждая сторона), в соответствии с которым субъект начинает действовать в конфликте.

Субъективное отражение конфликтной ситуации не обязательно соответствует действительному положению дел. В научной литературе по проблеме конфликтологии справедливо отмечается, что осознание конфликта всегда несет в себе элементы субъективизма и уже, поэтому является в определенной мере искаженным.

Искажение в восприятии ситуации могут быть весьма значительными. Бывает, причиной конфликта служит простое непонимание другого субъекта. В этой связи специалисты выделяют понятия «частично понятого» и «ложного» конфликта.

В «частично понятом» конфликте оценка сторонами ситуации существенно расходится с реальным положением дел (например, значительно преувеличиваются или напротив, значительно преуменьшаются масштабы возникшей проблемы). Иными словами, конфликтная ситуация отражается неполно или частично.

В «ложном» конфликте объективная конфликтная ситуация полностью отсутствует, между субъектами нет никакого видимого противоречия, но тем не менее стороны ощущают конфликтность взаимоотношений и вступают в противоборство.

Конфликт возникает только там, где два или более субъектов не только осознают различие интересов, но и активно противодействуют друг другу. Объективно налицо несовпадение целей и интересов, взятых самих по себе, так же, как и осознание такой противоположности отдельными индивидами (или группами), еще не создают реальных условий для развертывания конфликта. Предпосылкой для развертывания конфликта является создание в социальной системе (производственном коллективе) напряженности.

Конфликтогенез- это процесс возникновения и развития современных конфликтных форм общества, накладывающих отпечаток, а нередко прямо детерминирующих направленность и содержание эволюции в целом. Конфликтогенез представляет собой непрерывный диалектический процесс зарождения, развития и модернизации существующей социальной реальности через свое ядро- конфликт.

Конфликт- это результат конфликтогенеза, а вот то, что стоит у истоков процесса, тот «пункт», ту частицу, из которой процесс зарождается, тот ген, из которого в процессе генезиса развивается конфликт, можно считать конфликтогеном. В настоящее время теоретики и практики управления все чаще склоняются к той точке зрения, что некоторые конфликты даже в самой эффективной организации при самых лучших взаимоотношениях сотрудников не только возможны, но и желательны. Надо только управлять конфликтом.

1.2 Конфликтное взаимодействие

Процесс взаимодействия не всегда происходит в желаемом направлении. Между людьми, которые контактируют, могут возникнуть частичные противоречия, а может проявляться и антагонизм позиций, порождённый наличием в них ценностей, целей и мотивов, что противоречат друг другу. Тогда отношения осложняются до такой степени, что говорят о возникновении межличностного конфликта, под которым принято понимать столкновение противоположных взглядов, интересов и действий отдельных людей и групп.

На психологическом уровне противоречие проявляется в сильных негативных переживаниях участников относительно ситуации, оппонентов и самих себя. То есть в конфликте высокая психологическая цена - многообразие негативных эмоций, стрессов, переживаний, разочарований, потерь, грехов. Конфликт может привести к изменению системы отношений и ценностей. В условиях конфликта люди, словно по-другому начинают воспринимать реальность, прибегать к действиям, которые обычно им не свойственные. Важно подчеркнуть, что в конфликт перерастает не либо какое противоречие, а, как правило, такое, в котором представлены важные потребности, стремления, интересы, цели людей, социальный статус личности, ее престиж.

Если конфликт своевременно не решается, то это может привести к неврозу, болезненному состоянию, стойкому расстройству отношений между индивидами, которые взаимодействуют.

Социальная и индивидуальная важность межличностного конфликта может быть неоднозначной. При одних условиях конфликт может возникнуть как результат различия базовых ценностей, моральных качеств, особенностей мировосприятия отдельных индивидов, в противном случае противоречия, которые возникают, могут базироваться на «мелких» причинах.

Хотя здесь следует отметить, что для самих сторон конфликта повод, который привел к непониманию, не считается «мелочью», поскольку они накладывают на него большое количество дополнительного контекста. Имеет значения и тот факт, что в межличностном конфликте уменьшается способность его участников к саморегуляции, сознательному самоконтролю, часто наблюдаются аффективные действия, снижается устойчивость к стрессам и фрустрации.

Конечно, бывают ситуации, когда именно конфликты помогают решить злободневные проблемы. То есть, с одной стороны, конфликты создают напряженные взаимоотношения между людьми, переключают их внимание с непосредственных забот на «выяснение отношений», тяжело сказываются на нервно-психическом состоянии сторон конфликта, а с другой, межличностные конфликты могут иметь не только деструктивную, разрушительную , но и творческую силу, когда их преодоления способствует улучшению отношений, взаимопонимания между людьми.

Конструктивная, позитивная роль конфликта может также заключаться в росте самосознания участников конфликта, если тот преследует социально значимую цель. Во многих случаях конфликт формирует и утверждает определенные ценности, объединяет единомышленников, играет роль предохранительного клапана для безопасного и даже конструктивного выхода эмоций. Таким образом, до самого факта конфликта нельзя относиться однозначно. Анализируя его, следует учитывать как социальную природу конфликта, так и психологические последствия.

Относительно структуры конфликта, то можно выделить следующие его основные элементы:

 участники конфликта, которые называются оппонентами (от лат. opponens - тот, что отрицает), соперниками, противниками и представляют не менее двух сторон;

 позиция сторон (внутренняя и внешняя);

 конфликтная ситуация;

 инцидент, то есть действие, которое направлено на создание конфликта;

 объект конфликта (реально имеющаяся объективная причина, по которой оппоненты вступают в «борьбу»);

 предмет конфликта (и внутренняя причина, например, личная неприязнь, которую имеет каждый оппонент, который вступает в конфликт);

 развитие и разрешение конфликта.

Поскольку в конфликте участвуют отдельные лица, прежде всего защищающие не собственные интересы, а интересы группы, то оппоненты, которые вступают в конфликт, имеют разный «вес», «силу», которые и определяют возможность победы. Указанную характеристику «силы» в теории и практике конфликта называют рангом оппонента. При этом оппонентом первого ранга становится человек, который действует от своего имени и преследует в конфликте достижения личных целей.

Участником второго ранга является «личность», которая отстаивает в конфликте интересы малой группы. Участником третьего ранга называют структуру (или отдельную личность), состоящую из взаимосвязанных групп (например организация), преследующую в этом конфликте общую цель. Можно выделить и четвертый ранг, при котором оппонент имеет возможность говорить от имени социальной системы, олицетворять собой культуру, нравственность.

Также ведут речь и о так называемом нулевом ранге, который воплощает особенности нарушителя определенных социальных норм.

В ходе разрешения конфликта сознательно или бессознательно оппоненты пытаются повысить свой ранг и снизить ранг противоположной стороны вплоть до нулевого. Социально-психологическая сущность конфликта осознается и понимается скорее и эффективнее, если проведена некоторая классификация (типология) конфликтов по их признакам.

Глава 2. Основные разновидности конфликта

.1 Субъекты конфликта

конфликтный ситуация психологический общество

Главными участниками конфликта являются противодействующие стороны или противники. Это могут быть - отдельные индивиды, социальные группы, организации, государства, коалиции государств Они образуют стержень конфликта. При выходе из противоборства хотя бы одной из главных сторон конфликт прекращается.

Субъекты - участники, стороны конфликта, это взаимно активно противоборствующие стороны социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта, или же скрытно и явно поддерживающие конфликт.

Участники конфликта - основной элемент социального конфликта, ими всегда выступают индивиды со своими интересами, целями и ценностями. Однако общественная жизнь не сводится к взаимодействию отдельных индивидов. В обществе действуют различные социальные группы, общности, народы, политические образования, юридические лица и т.д., которые также могут выступать участниками противоборства. Таким образом, участников конфликта, как и самих конфликтов, может быть великое множество.

Современная конфликтология подразделяют всех участников конфликта на основных (прямых) и неосновных (косвенных).

Основные участники конфликта - это всегда прямые, непосредственные стороны, участвующие в противоборстве. Им принадлежит решающая и наиболее активная роль в его возникновении и развитии. Основные участники конфликта являются его главными действующими лицами, и противоречие именно их интересов лежит в основе противоборства. Поэтому основных участников именуют субъектами, или оппонентами конфликта.

В связи с тем потенциалом или мощью, которым обладают стороны, участвующие в конфликте, выделяют такое понятие, как ранг оппонента.

Чем больше у участника конфликта имеется возможностей влиять на ход противоборства, тем выше его ранг. При этом ранжирование можно производить по разным основаниям: физической силе, политической и экономической мощи, ресурсному, административному или информационному потенциалу и т.д. Ранг участников конфликта непосредственно связан с их социальным статусом - положением, занимаемым в обществе в соответствии с профессией, возрастом, семейным положением и социальной ролью участника конфликта.

Ранг - позиция, занимаемая одной из сторон по отношению к противоборствующей стороне. Можно выделить следующие типы оппонентов, согласно рангу:

оппонент 1 ранга - человек, выступающий от своего собственного имени и преследующий собственные интересы;

оппоненты 2 ранга - отдельные индивиды, преследующие групповые интересы;

оппонент 3 ранга - структура, состоящая из непосредственно взаимодействующих друг с другом групп;

оппоненты 4 ранга - государственные структуры, выступающие от имени закона.

В различных конфликтных ситуациях бывает востребован и различный потенциал участников конфликта. Так, если имеет место физическая борьба, ранг оппонентов будет определяться их мускульной силой, в экономических схватках он будет зависеть от экономического потенциала.

К неосновным участникам конфликта относятся все остальные участники конфликта. Их часто именуют также косвенными участниками конфликта. По определению им принадлежит второстепенная роль в возникновении и развитии конфликта. Часто неосновных участников конфликта называют еще третьей стороной.

В реальной динамике конфликта, грань между основными и неосновными участниками, часто оказывается подвижной и относительной. Диалектика состоит в том, что в процессе развития конфликта основные и неосновные действующие лица могут меняться местами. Конфликт, возникший на бытовом уровне, между двумя соседями, может, со временем, перерасти в межгрупповой конфликт между этническими общностями, в котором уже мало кто вспомнит о первоначальных субъектах. В свою очередь межгрупповой конфликт может перерасти, в международный, и тогда на авансцену выдвинутся уже другие его субъекты. Например, конфликт, возникший в 90-е годы в Югославии между косовскими албанцами и сербами, в последующем перерос в международный конфликт между Югославией и странами, входящими в НАТО, а также в войну НАТО против Югославии.

Роль неосновных участников конфликта может быть как конструктивной (положительной), так и деструктивной (отрицательной) - они могут способствовать не только разрешению или предупреждению конфликта, но и его обострению и дальнейшему развитию. При этом результат вмешательства неосновного участника в конфликт может и не совпадать с его целями. Про такой случай говорят, что благими намерениями вымощена дорога в ад, или современный вариант - «хотели как лучше, а получилось как всегда».

Среди косвенных участников конфликта следует выделить такие группы, которые специально создаются для поддержки того или иного субъекта конфликта. Они называются группами поддержки. Наглядным примером таких групп и их роли могут служить различные объединения, организации, движения, СМИ и т.д., поддерживающие того или иного кандидата в депутаты (президенты) в его предвыборной борьбе.Важную роль в возникновении и развитии конфликта имеют и другие его участники: инициаторы (зачинщики); организаторы; пособники; посредники (медиаторы).

Инициаторы (зачинщики) - те участники конфликта, которые берут на себя инициативу в развязывании конфликта между другими лицами, группами или государствами. Ими могут быть как отдельные лица, так и различные объединения и даже государства. Это могут быть как основные, так и неосновные участники. После того как конфликт возник, инициатор конфликта может и не участвовать в нем. Человек, затеявший склоку в коллективе, может затем уйти в тень или вообще уволиться с работы, а конфликт будет продолжаться и без него.

Организаторы - группа лиц (или отдельное лицо), разрабатывающая общий план противоборства с оппонентом с целью разрешения противоречия в свою пользу. Организовать конфликт - значит, продумать всю его динамику таким образом, чтобы предполагаемые выгоды в результате его окончания были больше, нежели потери. Организаторами могут выступать как основные, так и неосновные участники конфликта. Организатором может быть одна из противоборствующих сторон («теневой»), но может быть и самостоятельной фигурой.

Подстрекатель - это лицо, подталкивающее другого участника к конфликту. Сам подстрекатель может затем в этом конфликте и не участвовать: его задача ограничивается тем, чтобы спровоцировать, развязать конфликт между другими лицами (группами).

Пособники - лица, которые помогают участникам конфликта в его развязывании, организации и развитии. Пособниками могут выступать как спонтанные группы лиц, так и специально созданные, а также отдельные личности. Помощь, оказываемая пособниками, может носить самый разный характер: материальная, идеологическая, нравственная, ресурсная, информационная, административная и т.д. При групповых конфликтах, особенно когда в них участвует неопределенный круг лиц, многие присутствующие люди фактически выступают как пособники основных участников - противоборствующих сил. Кто - то выкрикивает лозунги, другие угрожающе размахивают палками и бросают камни, подают различные советы, возбуждают окружающих.

Посредники (медиаторы) - третья сторона в конфликте и его косвенные участники.

Посредник - строго нейтральное лицо, третья сторона в переговорном процессе по поводу конфликта, призванная обеспечить конструктивное обсуждение проблемы и разрешение конфликта путем достижения согласия, с помощью переговоров. Однако сам посредник не имеет полномочий принимать решение. В определенном смысле посредников можно считать участниками конфликта, особенно тех, которые пытаются не просто разобраться в причинах и обстоятельствах (что делают и судьи), но предотвратить, остановить, разрешить конфликт. Посредничество - помощь нейтрального человека конфликтующим сторонам в целях урегулирования путем переговоров. Посредничество предусматривает регламентированную процедуру, заканчивающуюся, как правило, подписанием соглашения. Сам посредник не имеет полномочий выносить, или контролировать, какое - либо решение. Посредничество улучшает коммуникацию и подготавливает условия для выдвижения предложений.

Роль посредника - это роль авторитетного помощника, призываемого субъектами конфликта для разрешения проблемы. В этой роли могут выступать как отдельные лица, так и организации и государства. Важная черта посредника - это его авторитет, признанный обеими сторонами конфликта. Поэтому в качестве медиатора могут выступать только люди или организации, которые выбираются обоими субъектами конфликта. При этом в качестве посредника могут выступать как официальные лица и организации, так и неофициальные.

Цель посредничества - добиться прекращения конфликта путем нахождения компромисса между его оппонентами. Поэтому посредник должен обладать для этого соответствующими качествами: умением вести переговоры, мудростью, специальными знаниями, культурой общения, высокими нравственными принципами.

2.2 Виды конфликтов

По непосредственным социально-психологическим причинам, выделяют такие виды межличностных конфликтов:

 конфликты, вызванные недоразумениями в передаче и восприятии информации (отсутствие или недостаток информации; ошибочная информация; различия в понимании важности информации; различия в интерпретации информации; непохожесть в порядке и способах оценки информации);

 конфликты, вызванные особенностями взаимодействия (выразительные эмоции; неправильное толкование и стереотипность мышления;

 отсутствие обратной связи; часто повторяющиеся негативные поступки, различия в критериях оценки идей и поведения и т.д.);

 конфликты, возникшие на уровне служебно-коммуникативного взаимодействия, т.е. «вертикальные» и «горизонтальные» (первые могут быть типа «работник - руководитель» или наоборот, в зависимости от того, кто является инициатором конфликта, а вторые - типа «работник - работник », инициатива может идти от одного из сотрудников или же от обоих одновременно).

По признаку «объективность - субъективность причины» конфликты разделяют на: деловые (в основе делового конфликта лежит вполне конкретная объективная причина, связанная с предметно-деловыми разногласиями) и эмоциональные (источники эмоциональных конфликтов кроются, прежде всего, в личностно-прагматических интересах оппонентов, их психологической несовместимости.

Известны и другие признаки, по которым классифицируют межличностные конфликты:

 по признаку «продолжительность течения» (конфликты разделяют на кратковременные и затяжные);

 по степени их влияния на эмоциональное состояние и деятельность оппонентов (конфликты, которые нарушают эмоциональную и деловую стабильность участников недоразумения, и разрушительные конфликты).

Среди общих причин возникновения конфликтов, связанных с психологическими и социально-психологическими особенностями участников межличностного взаимодействия, можно назвать следующие:

 ценностные факторы (принципы, которые провозглашает человек или отвергает; личностные системы убеждений, верований и т.п.);

 особенности отношений, связанных с чувством удовлетворения от взаимодействия или его отсутствием (учитываются их основа, сущность, баланс силы, значимость для себя и других, продолжительность, совместимость / несовместимость сторон и др.);

 поведенческие факторы (ущемлению интересов, подрыва самооценки, эгоизм, безответственность, несправедливость, скептицизм, сосредоточение внимания на мелочах, грубость, давление и т.д.);

 незнание тех или иных характерных , психологических свойств другого лица;

 неправильное толкование мыслей, поступков (отсутствие неформального общения, в результате чего создается поверхностное представление о собеседнике; психологическая скованность, неумение или боязнь продемонстрировать свои истинные качества; психологическая насыщенность, когда однообразие лиц, условий работы, ритма труда вызывает негативные эмоции); несоблюдение общепринятых моральных норм, переоценка собственных возможностей и недооценка возможностей других.

2.3 Динамика протекания конфликта

Для возникновения конфликта необходимо наличие компонентов:

. потенциальной напряженности в данной конфликтной системе, вызванной имеющимся объектом конфликта;

. объекта конфликта;

. перехода потенциальной напряженности в реальную ;

. возникновение на этой основе конфликтной ситуации;

. осознание социальными группами противоположности своих интересов и формирование субъекта конфликта;

. создание инцидента для завязывания реального конфликтного взаимодействия ;

. конфликтное взаимодействие.

Различие людей во взглядах, несовпадение восприятия и оценок тех или иных событий очень часто приводят к спорной ситуации. Если сложившаяся ситуация представляет препятствие для достижения поставленной цели хотя бы одного из участников взаимодействия, то возникает конфликтная ситуация. Любому конфликту предшествует спорная ситуация, однако далеко не всякая спорная ситуация ведет к конфликту .

Для перерастания имеющегося противоречия в конфликтную ситуацию необходимы:

 значимость ситуации для участников конфликтного взаимодействия;

 препятствие со стороны одного из участников достижению целей его оппонентом (даже если это субъективное, далекое от реальности, восприятие одним из участников);

 превышение уровня личной или групповой терпимости к имеющемуся препятствию хотя бы у одной из сторон.

Для того, чтобы быть успешным, иметь крепкие отношения в семье либо с близкими нам людьми, необходимо знать, как можно разрешить конфликтные ситуации с наименьшими эмоциональными затратами. В современной конфликтологии выделены пять стратегий поведения в конфликтной ситуации:

 Приспособление - одна сторона во всём соглашается с другой, но имеет своё мнение, которое боится высказывать.

 Избегание - уход от конфликтной ситуации.

 Компромисс - совместное решение, удовлетворяющее обе стороны.

 Соперничество - активное противостояние другой стороне.

 Сотрудничество - попытка прихода к совместному решению.

Динамика протекания конфликта зависит от поведения его оппонентов. Поскольку люди неодинаково ведут себя во время конфликта, то вопрос, который является предметом разногласий, может решаться как в форме совета, просьбы, так и в форме коренной ломки взаимоотношений.

Известны такие формы протекания конфликта:

 открытый конфликт, который характеризуется очевидным, ярко выраженным, эмоционально насыщенным столкновением сторон;

 скрытый конфликт (реальные различия скрываются оппонентами за внешне безупречными формами отношений);

 так называемый «слепой» конфликт (один или оба участника вообще не осознают его наличия);

 «неизвестный» конфликт (реальные противоречия маскируются, а на поверхности отношений остается слабо выраженная неприязнь).

Одновременно каждая форма течения конфликта имеет свой специфический тип поведения и взаимоотношения людей. На стадии, когда состояние напряженности скрыто, чрезвычайно важно почувствовать момент осознания ситуации как конфликтной, то есть момент понимания того, что противоречие, которое возникло, привычным образом не разрешится.

Именно такое осознание и определение ситуации, как конфликтной , становится своеобразным пусковым психологическим механизмом, который отсекает все стратегии и формы поведения, которые не соответствуют состоянию конфликта, и «включает» тот запас стратегий поведения, который помогает достичь цели, решить проблему.

На этой стадии, которая вызывает различные эмоции, неодинаковое отношение к конфликту оппонентов, предлагаются некоторые варианты, формы совместных действий:

 уход от конфликтной ситуации (осознав ситуацию как конфликтную, оценив ее возможные результаты, один из оппонентов может принять решение о выходе из системы отношений, что сложилась);

 переговоры или «торг», поиски компромиссов. В форме открытого конфликта каждая из сторон расценивает собственные ресурсы как значительные и считает, что есть резерв их усиления.

Для того, чтобы достичь максимума желаемого, разрабатываются и предлагаются определенные формы действий:

 демонстрация усиления собственных ресурсов (тактика заключается в том, что одна из сторон дает понять своим оппонентам, что у нее есть реальная возможность увеличить свои ресурсы таким образом, что они значительно перекроют ресурсы другой стороны; безусловно, на такое действие оппонент может реагировать по - разному, а именно: он выходит из конфликтной ситуации, ведь собственные возможности могут показаться меньшими; мобилизует дополнительный потенциал, отыскивает пути усиления собственных ресурсов);

 выжидания, сохранение предыдущего состояния (эта тактика часто применяется, чтобы получить дополнительную информацию от оппонентов, их ресурсы и т.д.);

 риск (сторона, которая использует подобную тактику, применяет серию быстрых, непрерывных, максимально эффективных действий, на которые невозможно не ответить, создавая тем самым своему оппоненту условия неожиданности, дефицита времени, которые в соотношении с дефицитом информации заставляют делать грубые промахи и ошибки) ;

 принуждение (тактика используется сильной стороной и стороной, которая имеет больше возможностей для усиления ресурсов).

Этап решения межличностного конфликта, является самой сложной задачей для его участников, он требует проявления творчества.

Именно межличностный уровень в первую очередь требует вникнуть в психологическую сущность разногласий между сторонами, которые конфликтуют, не отдавая предпочтения тому или иному оппоненту. Исходя из этого, предлагается немало практических рекомендаций и по предупреждению конфликтов, и в отношении его профилактики или ослабления.

При этом выбор способов и методов преодоления конфликта зависит как от объективной ситуации, психического состояния оппонентов, так и от направленности конфликта, то есть будет ли он способствовать более глубокому пониманию проблемы, а следовательно и развитию элементов кооперативного взаимодействия внутри конфликта, или, наоборот, приведет к расшатыванию и несогласованности взаимодействия.

.4 Типы конфликта

Социальная психология сосредоточивает свое внимание на двух разновидностях конфликта: деструктивные и продуктивные.

Определение деструктивного конфликта в большей степени совпадает с обыденным представлением. Именно такого типа конфликт ведет к рассогласованию взаимодействия, к его расшатыванию. Деструктивный конфликт чаще становится не зависимым от причины, его породившей, и легче приводит к переходу «на личности», чем и порождает стрессы. Для него характерно специфическое развитие, а именно расширение количества вовлеченных участников, их конфликтных действий, умножение количества негативных установок в адрес друг друга и остроты высказываний («экспансия» конфликта). Другая черта - «эскалация» конфликта означает наращивание напряженности, включение все большего числа ложных восприятий как черт и качеств оппонента, так и самих ситуаций взаимодействия, рост предубежденности против партнера. Понятно, что разрешение такого типа конфликта особенно сложно, основной способ разрешения - компромисс - здесь реализуется с большими затруднениями.

Продуктивный конфликт чаще возникает в том случае, когда столкновение касается не несовместимости личностей, а порождено различием точек зрения на какую-либо проблему, на способы ее решения. В таком случае сам конфликт способствует формированию более всестороннего понимания проблемы, а также мотивации партнера, защищающего другую точку зрения - она становится более «легитимной». Сам факт другой аргументации, признания ее законности способствует развитию элементов кооперативного взаимодействия внутри конфликта и тем самым открывает возможности его регулирования и разрешения, а значит, и нахождения оптимального решения дискутируемой проблемы.

Представление о двух возможных разновидностях конфликтного взаимодействия дает основание для обсуждения важнейшей общетеоретической проблемы конфликта: пониманию его природы как психологического феномена. В самом деле: есть ли конфликт лишь форма психологического антагонизма (т.е. представленное противоречия в сознании) или это обязательно наличие конфликтных действий. Подробное описание различных конфликтов в их сложности и многообразии позволяет сделать вывод о том, что оба названные компоненты есть обязательные признаки конфликта.

Заключение

Конфликты неистребимы - они появляются при любых жизненных обстоятельствах и сопровождают нас от рождения до самой смерти.

Некоторые достаточно несерьезные конфликты легко разрешаемы. Однако другие, более значительные, требуют применения стратегии для их успешного разрешения либо, в противном случае, они способны привести к натянутости отношений, вызвать неприязнь.

В ходе конфликта люди лучше узнают себя и друг друга, конфликт стимулирует понимание. Иногда полезно даже спровоцировать конфликт, чтобы прояснить обстановку и понять состояние дел; в критических ситуациях, возникающих в конфликтах, выявляются незаметные до того достоинства и недостатки людей, создаются условия для развития личности и формирования лидеров. С другой стороны, конфликт может нанести вред отношениям, он отбирает время, энергию и даже деньги. Затяжной конфликт непременно отражается на психическом и умственном здоровье.

Проблема исследования конфликта имеет много практических приложений в плане разработки различных форм отношения к нему (разрешение конфликта, предотвращение конфликта, профилактика его, ослабление и т.д.) и прежде всего в ситуациях делового общения.

Само слово «конфликт» (от лат. conflictus - столкновение), означает столкновение противоположных интересов, взглядов, стремлений, серьёзные разногласия, приводящие к острым спорам, к борьбе и противостоянию.

Рассматривается конфликт и как обострение противоречий, процесс или ситуация, в которой одна из сторон находится в состоянии противостояния или открытой борьбы с другой, поскольку ее цели воспринимаются как противостоящие собственным. Конфликт можно предотвратить, спокойно выяснив отношения и разрешив проблемы в совещательном тоне.

Список используемой литературы

1.Андреев В. И. Конфликтология: искусство спора, ведения переговоров, разрешения конфликтов. - ТераСистемс, 2011.

.Базилева И., Эмерсон П. Консенсус // Новый мир. 2009.

.Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. - М.: Апрель Пресс, ЭКСМО-Пресс, 2011.

.Боровик С. С. Конфликт и педагогическое воздействие // Магистр Независимый психолого-педагогический журнал. 2009. № 6.

.Вагин И. О. Психология зла. Практика решения конфликтов. СПб.: Питер, 2011.

.Вейсс Дж. Подсознательная работа разума // В мире науки. М., 1990. № 5.

.Власова Н. Включайся в конфликт последним // ЭКО. 2011. № 4

.Доценко Е. Л. Психология манипуляции. - СПб.: Речь, 2011

.Ершов А. А. Взгляд психолога на активность человека. - М., 2011

.Журавлев В. И. Основы педагогической конфликтологии. - М.: Российское педагогическое агентство, 2011

.Хейзинга Й. Игровой элемент современной культуры // Политические исследования. 2011

12.Хасан Б. И. Парадоксы конфликтофобии // Философская и социологическая мысль. 2011. № 6.

13.Сидоренко Е. В. Тренинг влияния и противостояния влиянию. - СПб.: Речь, 2011

.Рыбакова М. М. Конфликт и взаимодействие в педагогическом процессе. - М., 2011.

.Преториус Р. Теория конфликта // Политические исследования. - 2011. № 5.

16.Левин К. Типы конфликтов // Психология личности: Тексты. - ЭКСМО. 2011 Конфликтология. Под ред. Кармина А. С. - СПб.: «Лань», 2011