

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ КОНФЛІКТУ ТА КОНФЛІКТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

Співак В.І., Онуфрієва Л.А. Теоретико-методологічні аспекти дослідження конфлікту та конфліктності особистості. Авторами здійснено огляд теоретико-методологічних аспектів дослідження конфлікту та конфліктності особистості. Констатовано, що міжособистісний конфлікт визначається як ситуація, де діючі особи або переслідують несумісні цілі і реалізують суперечливі цінності, або одночасно у конкурентній боротьбі прагнуть до досягнення однієї й тієї ж мети, яка може бути досягнута лише однією стороною. Зазначено, що більшість дослідників вважають, що конфлікти не тільки бажаним, але й необхідним явищем у житті групи та є дійовим засобом впливу альтернативних точок зору, позиції сторін, додаткової інформації, що уможлиблює класифікувати конфлікти залежно від їх впливу на розвиток групи і виокремити різні типи конфліктів: конструктивні, стабілізуючі, деструктивні. Показано, що конфлікт може здійснювати різний вплив на основних його учасників. Підтверджено, що крім конструктивних функцій конфлікт має і деструктивні наслідки, оскільки більшість конфліктів мають виражений негативний вплив на психічний стан його учасників; можуть супроводжуватись психічним та фізичним насильством, а, отже, травмуванням опонентів. Зазначено, що конфлікт завжди супроводжується стресом, тому різко зростає ймовірність серцево-судинних захворювань, а також хронічних порушень функціонування шлунково-кишкового тракту. Узагальнено, що конфлікт формує негативний образ іншого - образ "ворога", який сприяє формуванню негативної установки по відношенню до опонента, що виражається у негативному ставленні до нього та готовності діяти не на його користь. Встановлено, що конфлікти можуть негативно відобразитися на ефективності індивідуальної діяльності опонентів. Показано, що конфлікт закріплюється в соціальному досвіді особистості та групи як насильницький спосіб вирішення проблеми. Зроблено висновок, що конфлікт та конфліктні ситуації негативно впливають на розвиток особистості та можуть сприяти формуванню у людини зневіри у

можливість перемоги справедливості та водночас конфлікт є джерелом розвитку особистості, міжособистісних відносин.

Ключові слова: конфлікт, конфліктна ситуація, міжособистісний конфлікт, типи конфліктів, соціальний досвід, розвиток особистості, індивідуальна діяльність опонентів, психічний стан, негативний вплив.

Спивак В.И., Онуфриева Л.А. Теоретико-методологические аспекты исследования конфликта и конфликтности личности. Авторами сделан обзор теоретико-методологических аспектов исследования конфликта и конфликтности личности. Констатировано, что межличностный конфликт определяется как ситуация, где действующие лица либо преследуют несовместимые цели и реализуют противоречивые ценности, или одновременно в конкурентной борьбе стремятся к достижению одной и той же цели, которая может быть достигнута только одной стороной. Отмечено, что большинство исследователей считают, что конфликты есть не только желательным, но и необходимым явлением в жизни группы и являются действенным средством влияния альтернативных точек зрения, позиции сторон, дополнительной информации, что дает возможность классифицировать конфликты в зависимости от их влияния на развитие группы и выделить различные типы конфликтов: конструктивные, стабилизирующие, деструктивные. Показано, что конфликт может осуществлять различное влияние на основных его участников. Подтверждено, что помимо конструктивных функций конфликт имеет и деструктивные последствия, поскольку большинство конфликтов имеют выраженное негативное влияние на психическое состояние его участников; могут сопровождаться психическим и физическим насилием, а, следовательно, травмированием оппонентов. Указано, что конфликт всегда сопровождается стрессом, поэтому резко возрастает вероятность сердечно-сосудистых заболеваний, а также хронических нарушений функционирования желудочно-кишечного тракта. Отмечено, что конфликт формирует негативный образ другого - образ "врага", который способствует формированию негативной установки по отношению к оппоненту, что выражается в негативном отношении к нему и готовности действовать на его пользу. Установлено, что конфликты могут негативно отражаться на эффективности индивидуальной деятельности оппонентов. Показано, что конфликт закрепляется в социальном опыте личности и группы как насильственный способ решения проблемы. Сделан вывод, что конфликт и конфликтные ситуации оказывают негативное влияние на развитие личности и могут способствовать формированию у человека неверия в возможность победы справедливости и в то же время конфликт есть источником развития личности и межличностных отношений.

Ключевые слова: конфликт, конфликтная ситуация, межличностный конфликт, типы конфликтов, социальный опыт, развитие личности, индивидуальная деятельность оппонентов, психическое состояние, негативное влияние.

Постановка проблеми. Конфлікт, як незмінний супутник людської цивілізації, супроводжує розвиток суспільства, народів та особистостей. Він виникає в різних сферах людського буття і може бути явищем соціально-психологічним, економічним, політичним. Міжособистісний конфлікт визначається як ситуація, де діючі особи або переслідують несумісні цілі і реалізують суперечливі цінності, або одночасно у конкурентній боротьбі прагнуть до досягнення однієї й тієї ж мети, яка може бути досягнута лише однією стороною.

Конфлікт є зіткненням протилежно спрямованих інтересів, позицій, думок чи поглядів учасників взаємодії. Український дослідник конфліктолог А. Ішмуратов стверджує, що конфлікт – це вплив неузгодженості спільної діяльності щодо реалізації інтересів [4, 34].

Конфлікт є проявом суперечностей, які виникають між людьми під час вирішення тих чи інших питань соціального та особистого життя.

Аналіз останніх досліджень. Методологічною основою нашого дослідження слугували науково-психологічні підходи аналізу психології конфлікту (О.Антонова-Турченко, Є.Ільїн, І.Ладанов, Л.Петровська, Дж.Скотт та ін.); вікових особливостей переживання конфліктних ситуацій (В.Галицький, Є.Головаха, М.Обозов, Н.Паніна та ін.); особливостей прояву конфліктних ситуацій в старшому шкільному віці (В.Бойко, Є.Донченко, В.Ігнат'єв, І.Кон, Т.Титаренко та ін.).

Вчені визначають такі чотири основні соціально-психологічні підходи у вивченні проблеми міжособистісного конфлікту: мотиваційний, когнітивний, діяльнісний, організаційний. Мотиваційний визначає конфлікт як усвідомлену несумісність індивідуальних намірів та інтересів протидіючих сторін і робить акцент на ролі суб'єктивних, мотиваційних чинників у детермінації конфліктної взаємодії. Прихильники когнітивного вбачають основи конфлікту у несумісності когнітивних систем і пізнавальних стратегій протидіючих сторін та вважають, що конфлікт тільки тоді стає реальністю, коли він сприймається й усвідомлюється як такий, що має місце. Проте провідним напрямком у дослідженні конфліктів є діяльнісний підхід, що ґрунтується на стратометричній концепції внутрішньо-групової активності (А.Петровський). Конфлікт являє собою своєрідний момент і форму виразу суперечностей, що рухають розвиток внутрішньогрупової активності, відповідно до якого рівень сформованості колективу і міра ефективності його спільної діяльності є головним чинником виникнення і динаміки конфлікту.

Організаційний підхід розглядає конфлікти, які відображають суперництво сторін за володіння дефіцитними ресурсами, що розгортаються на рівні вищої управлінської структури у вертикальному і горизонтальному зрізах. Дослідниця Н.Грішина у рамках означеного підходу запропонувала модель організаційного конфлікту, яка базується на взаємозв'язках, що встановлюються між людьми у процесі діяльності, які автор поділяє на функціональні, соціальні, психологічні [3, 47].

Соціологічний підхід розглядає конфлікт як зіткнення об'єктивних і суб'єктивних суперечностей. Представники цього підходу відходять від біологізаторства та психологізму, спираючись на закони і категорії соціологічної науки, які дозволяють отримати інший спосіб узагальнення, знайти сутність соціального та позначити їх за допомогою соціологічних категорій. Класичними представниками цього підходу є Г.Зіммель, Л.Козер, Р.Дарендорф, К.Боундінг, Г.Лебон та ін.

Мета нашої статті – огляд теоретико-методологічних аспектів дослідження конфлікту та конфліктності особистості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Прихильники психодинамічних концептуальних схем визначають конфлікт як одночасну актуалізацію двох або більше мотивів (спонукань) (К.Хорні, Г.Кіскор та ін.). Біхевіористи стверджують, що про конфлікт можна казати лише тоді, коли є альтернативні можливості реагування (П.Фресс, Ж.Піаже), з погляду когнітивної психології конфлікт є зіткненням ідей, бажань, цілей, цінностей, тобто феноменів свідомості (Л.Фестінгер). Ці три парадигми розгляду поняття конфлікту поєднуються в окремих авторів у компромісні "синтагматичні конструкції" (А.Сарноф).

Не менш важливим є дослідження про характер відносин конфліктуючих сторін та стосується порівняльної інтенсивності протидіючих сил і вирішується частіше через твердження про приблизну рівність цих сил (К.Левін, Б.Магер, Д.Міллер), трактується з визначенням взаємної орієнтації протидіючих тенденцій. Більшість авторів не піддають сумніву традиційне трактування конфліктуючих спонукань як протилежно спрямованих. Лише К.Хорні проблематизувала це питання, висунувши ідею про те, що лише невротичний конфлікт може розглядатись як результат зіткнення протилежно діючих сил. Стосовно змісту відносин між конфліктуючими тенденціями, то варто розрізнити два основні види конфліктів: в одних випадках тенденції внутрішньо протилежні, тобто мають протиріччя за змістом, в інших вони сумісні не принципово, а лише в умовах певного місця і часу.

Вплив учасників конфлікту та умов його перебігу ніколи не здійснюється безпосередньо. Опосередковуючою ланкою є образи конфліктної ситуації, які утворюються в кожного учасника конфлікту. Ці внутрішні картини ситуації включають уявлення учасників про самих себе (свої мотиви, цілі, цінності тощо), уявлення про протилежну сторону конфлікту та уявлення про ситуацію, в якій склалися і вирішуються

конфліктні стосунки. Саме суб'єктивні образи, а не реальність є безпосередньою детермінантою конфліктної поведінки. Ці образи зумовлюють можливі дії, що визначають різні боки конфлікту. Оскільки ці дії взаємообумовлені, вони стають "взаємодіями" (протидіями), визначають стратегію поведінки, яка виражається не стільки словами, скільки діями.

Наслідки конфліктних дій уплетені в контекст конфлікту та включені в конфлікт на ідеальному рівні: учасники конфлікту мають певний образ можливих результатів і відповідно до цього вибирають свою поведінку. Але й самі реальні наслідки конфліктних дій є складовим елементом процесу конфліктної взаємодії. Усвідомлення цих результатів, корекція своїх уявлень про конфліктну ситуацію є важливою стороною конфліктної взаємодії.

Кожний реальний конфлікт має процесуальний характер. Розгляд динаміки конфлікту вимагає поділу його на стадії. Це виникнення об'єктивної конфліктної ситуації, усвідомлення її, здійснення конфліктної поведінки, розв'язання конфлікту [9].

У більшості випадків конфлікт зумовлений об'єктивною ситуацією. Але певний час вона може не усвідомлюватися. Тому цю стадію названо стадією потенційного конфлікту. Об'єктивація конфлікту здійснюється лише після усвідомлення об'єктивної ситуації як конфлікту. Саме усвідомлення породжує конфліктну поведінку. Реальний конфлікт виникає, коли об'єктивних умов конфлікту немає.

Як вказує у своїх дослідженнях М. Обозов [7], психологічного аналізу потребують передусім випадки неадекватного та удаваного конфлікту, тому що внутрішній аспект ситуації, яка виникає між учасниками конфлікту, зумовлює їхню реальну поведінку, важливо ретельно проаналізувати фактори, що спричиняють відхилення від реальності (рівень інформованості, структура комунікації та ін.), та механізм впливу цих відхилень на перебіг конфлікту (його тривалість, інтенсивність, характер розв'язання).

Усвідомлення ситуації як конфліктної завжди має емоційне забарвлення. Виникнення та вплив емоцій на перебіг конфлікту є дуже важливою проблемою адекватного розв'язання конфліктних ситуацій і вимагає спеціального аналізу. Конфліктні дії різко загострюють емоційний фон перебігу конфлікту, а негативні емоції, що виникають у цей час, у свою чергу, стимулюють конфліктну поведінку. Взаємні конфліктні дії здатні змінювати, ускладнювати первинну конфліктну структуру, що породжує нові чинники конфліктних дій. Стадія конфліктної поведінки може призвести до ескалації конфлікту, зміни його характеру, типу. З іншого боку, під час конфліктних дій учасники входять у реальність, яка коригує первинні образи ситуації, що може привести до адекватного розуміння конфліктної ситуації і сприяти її адекватному розв'язанню.

Під час розгортання конфлікту можливі його переходи з одних форм в інші. Наприклад, внутрішній конфлікт може перейти в зовнішній (особистісний у міжособистісний) або навпаки. Останнє відбувається, коли конфлікт розв'язується не повністю, коли блокується конфліктна поведінка, спрямована зовні, але внутрішнє прагнення до конфліктної поведінки не згасає, а лише стримується, що породжує внутрішню напругу, внутрішній конфлікт, чи удаваний конфлікт, який виникає тоді, коли немає об'єктивної конфліктної ситуації, за помилкового сприймання може стати справжнім, реальним. Крім того, конфлікт, що виник з одного приводу, може трансформуватися у конфлікт з іншого приводу (діловий у міжособистісний або навпаки). Як вказує автор В.Агеев [1] не можна ототожнювати конфлікт зі стадією конфліктної поведінки. Це значно складніше явище. Але перехід до конфліктної поведінки означає нову стадію конфлікту, найбільш відкритую й гостру. Способи розв'язання конфлікту спрямовані передусім на ліквідацію конфліктної поведінки.

Розв'язання, вирішення є заключними стадіями розвитку конфлікту і є можливими завдяки перетворенню самої об'єктивної ситуації, а також унаслідок зміни образів ситуації, що виникли в учасників конфлікту. Крім того, в обох цих випадках можливе подвійне розв'язання конфлікту: часткове, коли долається тільки конфліктна поведінка, але залишається внутрішнє прагнення до конфлікту, воно лише стримується; і повне, коли конфлікт ліквідується як на рівні фактичної поведінки, так і на внутрішньому рівні. Повна ліквідація конфлікту шляхом зміни об'єктивної ситуації можлива тоді, коли учасники конфлікту розведені в різні структурні підрозділи організації чи задоволені їхні особистісні потреби. Часткове розв'язання конфлікту на об'єктивному рівні здійснюється, якщо внаслідок відповідної зміни реальних умов конфліктна ситуація переструктурується так, що учасники не зацікавлені більше в продовженні конфліктних дій, хоча мета залишилася та сама. До цього типу належать суто адміністративні розв'язання конфлікту, що спираються на заборони, санкції в разі їх порушення. Значної психологічної компетенції вимагають випадки, коли конфлікт розв'язується шляхом зміни образів, що мають учасники конфлікту. Таке розв'язання конфлікту (повне або часткове) спирається насамперед на переструктурування або формування нових цінностей, мотивів, установок.

Практичні питання розв'язання конфліктних ситуацій у виробничих організаціях детально досліджують В. Бойко та О. Ковальов [2; 6] і серед шляхів розв'язання таких ситуацій вони виділяють: а) попередження конфлікту; б) управління конфліктом; в) прийняття оптимальних рішень у конфліктних ситуаціях; г) розв'язання конфлікту.

Функціональний аспект конфлікту зумовлений потребою змін у людських стосунках. Щодо сутності цих стосунків конфлікт є протиборством, зіткненням протилежних тенденцій, оцінок, принципів,

еталонів поведінки щодо предмета конфлікту. З боку цілей конфлікт відбиває прагнення затвердити принцип, вчинок, ідею, самоствердитися. З точки зору стану міжособистісних стосунків конфлікт є деструкцією цих стосунків на емоційному, пізнавальному та поведінковому рівнях. Якщо у визначенні конфлікту спиратися на його суб'єктів, то він може розглядатися як форма комунікації. Конфлікт як психічний стан є водночас захисною та емоційно забарвленою реакцією, реакцією на ситуації, що психологічно травмують людину, на перепони в досягненні певних цілей.

Виходячи з оцінки результатів конфлікту, його можна вважати дезінтегруючою силою людських стосунків, а його ліквідацію - інтегруючою. З інструментальної точки зору конфлікт виступає як засіб самоствердження, подолання негативних тенденцій. Процесуальний бік конфлікту є ситуацією пошуку виходу, засобів стабілізації стосунків. Розумінню природи конфліктів сприяє їх класифікація, що має спиратися на соціально-психологічні ознаки. Якщо розглядати конфлікт як протиборство, то треба виділити такі суперечності: суперечності пошуку (конфлікт нового та консервативного), суперечності групових інтересів, суперечності особистих інтересів, суперечності нереалізованих очікувань.

Класифікація, типологізація конфліктів, за М. Обозовим, має важливу методологічну функцію, яка не тільки визначає та впорядковує накопичені емпіричні факти, а й відіграє важливу роль у розв'язанні конфліктних ситуацій. З медицини ми знаємо, що тільки за умови правильно встановленого діагнозу можливе ефективне лікування.

Повною мірою методологічна функція типологізації конфліктів виявляється лише за умов виконання основних логічних вимог, на підставі яких здійснюється класифікація. Класифікувати конфлікти можна за такими ознаками: видами, тривалістю, змістом, об'ємом, ступенем впливу, типом вирішення, формами прояву, психологічним ефектом, наслідками, мотивами.

Класифікацію конфліктів на підставі виділення причинно-мотиваційних зв'язків здійснила Н. Гришина [3], яка виділяє типи конфліктів залежно від стосунків, визначених спільною діяльністю, потреб у спілкуванні та належності до певної виробничої структури. По-перше, це конфлікти, що є реакцією на перепони щодо досягнення цілей виробничої діяльності (соціально корисних), по-друге, конфлікти, що виникають як реакція на перепони в досягненні особистих цілей (реалізація особистого потенціалу, прагнення до професійного зростання, визнання), по-третє, це конфлікти протидії окремих людей соціальним нормам і, нарешті, по-четверте, конфлікти особистісні, зумовлені несумісністю індивідуальних психологічних рис.

Із функціональної точки зору класифікація конфліктів може будуватися за принципом доцільності-недоцільності. Згідно з цим

принципом виділяють позитивні (конструктивні) та негативні (деструктивні) конфлікти. Спираючись на велику кількість соціально-психологічних досліджень, спрямованих на пошуки шляхів усунення конфліктів, можна дійти висновку, що конфлікт відіграє лише негативну роль, виконує лише деструктивну функцію. Насправді конфлікт, будучи одним із яскравих проявів протиріччя, сам є внутрішньо суперечливим. Він виконує не тільки деструктивну, а й конструктивну функцію. При з'ясуванні ролі конфлікту необхідно виходити з конкретної ситуації. Один і той самий конфлікт може бути деструктивним в одному плані та конструктивним в іншому, відігравати негативну роль на одному етапі розвитку й позитивну - на іншому.

Вияви деструктивних функцій конфлікту дуже різні. Особистісний конфлікт породжує стан психологічного дискомфорту, що викликає інші негативні наслідки і може призвести до розпаду особистості. На рівні групи конфлікт здатний руйнувати систему комунікацій, взаємозв'язків, послаблювати ціннісно-орієнтаційну єдність групи, знижувати ефективність її функціонування в цілому. Так само деструктивні функції конфлікту виявляють себе й у міжгрупових взаєминах. Деструктивний вплив конфлікту може мати місце на кожному етапі його розвитку: етапі об'єктивної конфліктної ситуації, етапі її усвідомлення, етапі конфліктної поведінки та етапі вирішення конфлікту. Особливо гостро деструктивний вплив конфлікту виявляється на стадії конфліктної поведінки.

Конструктивні вияви конфлікту теж різноманітні. Відомо, що особистісний конфлікт не тільки здатний справляти негативний вплив на особистість, а й може сприяти позитивному розвитку (наприклад, у вигляді почуття невдоволеності собою). У групових та міжгрупових стосунках конфлікт може запобігати стагнації організації, бути чинником розвитку, вияву нових цілей, норм, ціннісних орієнтацій. Конфлікт, особливо на етапі конфліктної поведінки, відіграє пізнавальну функцію, функцію практичної перевірки та корекції тих образів ситуації, що склалися. Виявляючи суперечності, що існують між членами групи, та ліквідуючи їх на стадії розв'язання, конфлікт звільняє групу від руйнівних факторів і сприяє її стабілізації. Зовнішній конфлікт може виконувати інтегративну функцію, згуртовуючи групу перед зовнішньою небезпекою.

Функціональний підхід потребує практичного ставлення до проблеми конфлікту. Тому не менш важливими, ніж розв'язання конфліктної ситуації, є питання, пов'язані з запобіганням конфлікту, його профілактикою, послабленням. Конфліктом треба вміти управляти. Управлінський аспект цієї проблеми, крім розв'язання, запобігання та послаблення, охоплює також симптоматику, діагностику, прогнозування та контролювання конфлікту. Це допомагає своєчасному виявленню ознак конфліктної ситуації та формуванню відповідного стилю поведінки.

Особливо важливо розуміти психологічну природу конфліктів вчителям та шкільним психологам, бо від нього великою мірою залежать напруженість, тривалість та результативність конфліктних ситуацій.

У наш час з'являються нові підходи до вивчення конфлікту, варто виділити теорію гри, яка передбачає моделювання конфлікту, де два гравці повинні приймати оптимальне рішення, керуючись інформацією стосовно один одного. Викликає неабиякий інтерес математичний підхід до теорії конфлікту і до його ефективного конструктивного вирішення. Представники такого підходу, використовуючи різнопланові математичні структури і моделі доводять не лише руйнівну, але й конструктивну функцію конфлікту. При цьому сторони, або опоненти конфлікту створюють нову цілісність – надсистему, якій притаманні самостійні якості, що не спостерігаються в жодній із сторін, але яка значною мірою впливає на поведінку систем. Основними представниками такого підходу є Т.Саат, В.Дружинін, Д.Конторов, М.Конторов.

Рефлексивний підхід полягає у тому, що опоненти імітують міркування один одного, будуючи рефлексивні моделі, що включають як власні уявлення про об'єктивну ситуацію, власні та суперечливі цілі і стратегії, так і уявлення, яке може мати супротивник. Такий підхід розглядає конфлікт як взаємодію двох індивідів, які орієнтуються один на одного.

Дослідники Л.Бородкін, Н.Корьяк стверджують, що інцидент може виникнути і з ініціативи сторін, що вступають у суперечку, і незалежно від їх волі та бажання, внаслідок будь-яких об'єктивних обставин або випадковості.

С.Рашидов визначає опонентів конфлікту як суб'єктів конфлікту – різноспрямовані соціальні сили, що намагаються реалізувати свої інтереси в умовах суперечності.

А.Ішмуратов діяльність та співучасть учасників конфлікту розмежовує і визначаючи такі ролі [4, 63]: опонент – учасник конфлікту, який вважає свої інтереси несумісними з інтересами іншої сторони; противник – опонент, який прагне реалізувати свої інтереси за рахунок нейтралізації інтересів іншого (агресивний стосовно інтересів опонента); агресор – противник, який виявляє агресивність; ворог – противник, мета якого – знищити противника (не обов'язково фізично).

Прихильники – учасники, що співробітничать. Співчуваючий – той, хто бачить конфлікт з точки зору "Я". Засуджуючий – той, хто бачить конфлікт з точки зору "Ти". Посередник – учасник, мета якого – ліквідувати конфлікт. Арбітр – учасник, мета якого проаналізувати конфлікт і дати рекомендації щодо його ліквідації.

Будь-які опоненти конфлікту вступають у суперечність через реально існуючу об'єктивну причину, тобто, об'єкт конфлікту. Об'єкт конфлікту може бути матеріальним або ідеальним. Його наявність свідчить про можливість виникнення конфлікту. Характерною ознакою будь-якого

об'єкта конфлікту є його неподільність. Він може існувати задовго до самого конфлікту, до того, як певні люди стають опонентами і вступають у суперечність. Для того, щоб конфлікт відбувся, потрібні активні дії хоча б одного із опонентів (ініціатора конфлікту), спрямовані на оволодіння об'єктом конфлікту [8].

Більшість дослідників вважають, що конфлікти не тільки бажане, але й необхідне явище у житті групи та є дійовим засобом впливу альтернативних точок зору, позиції сторін, додаткової інформації, що уможлиблює класифікувати конфлікти залежно від їх впливу на розвиток групи і виокремити такі типи конфліктів: конструктивні, стабілізуючі, деструктивні.

У відповідності до типу конфлікти виконують відповідну функцію у взаємостосунках між конфліктуючими сторонами. У повсякденному житті склалось стереотипне ставлення до конфліктів як до негативного явища. Ті, хто визнає конфлікт як небажане явище, вважають його руйнівником соціальної системи, перешкодою до її нормального функціонування. На їх думку, в своїй основі конфлікт не притаманний системі і виникає тоді, коли активізуються сили, що прагнуть викликати нестабільність у даній системі. Інші науковці розглядають конфлікт як необхідний компонент соціальних стосунків (Аристотель, Гоббс, Гегель, Вебер). У відповідності до цієї точки зору факт дефіциту в суспільстві сам по собі є достатнім, щоб викликати конфлікт. Кожна людина прагне збільшити свою частку дефіциту ресурсів, якщо це необхідно, за рахунок інших. Саме конфлікти та зміни дають волю людині: без них воля неможлива (Р.Дарендорф.). На думку Л.Козера, внутрішньо-соціальні конфлікти, які не суперечать прийнятним основам внутрішньогрупових стосунків, мають, за звичай, функціонально-позитивний характер [5, 115].

Конфлікт може здійснювати різний вплив на основних його учасників. Серед конструктивних функцій конфлікту стосовно основних учасників визначають такі: конфлікт цілком або частково долає суперечності, що виникають внаслідок недосконалої організації діяльності, помилок в керуванні і т.п. Конфлікт дозволяє більш глибоко оцінити індивідуально-психологічні особливості людей, які беруть у ньому участь. Конфлікт "тестує" ціннісні орієнтації людей, відносну силу їх мотивів, спрямованих на діяльність, на себе або на взаємовідносини, виявляє психологічну стійкість до стресових факторів. Він сприяє більш глибокому пізнанню одне одного, розкриттю не тільки непривабливих рис характеру, але і цінною в людині. Конфлікт дозволяє послабити психологічну напругу, яка є реакцією учасників на конфліктну ситуацію. Конфліктна взаємодія, яка супроводжується бурхливими емоційними реакціями, окрім можливих негативних наслідків, знімає емоційну напругу, призводить до зниження інтенсивності негативних емоцій. Конфлікт є джерелом розвитку особистості, міжособистісних відносин. За умови його конструктивного вирішення, конфлікт дозволяє людині

підняти на новий щабель, розширити сферу та способи взаємодії з оточуючими. Особистість набуває соціального досвіду вирішення складних ситуацій. Конфлікт може покращити якість індивідуальної діяльності. При відстоюванні справедливих цілей в конфлікті опонент підвищує свій авторитет у оточуючих. Помітно покращується ставлення до нього з боку співробітників. Міжособистісні конфлікти є одним із засобів самоствердження особистості, формування її активної позиції у взаємодії з оточуючими, що може бути визначене як конфліктне становлення, самоствердження, соціалізація [8].

Окрім конструктивних функцій конфлікт має і деструктивні наслідки: більшість конфліктів чинить виражений негативний вплив на психічний стан його учасників; конфлікти, які несприятливо розвиваються, можуть супроводжуватись психічним та фізичним насильством, а отже травмуванням опонентів; конфлікт, як і будь-яка складна ситуація, завжди супроводжується стресом. При частих емоційних напруженнях різко зростає ймовірність серцево-судинних захворювань, а також хронічних порушень функціонування шлунково-кишкового тракту. Конфліктна деструкція системи міжособистісних стосунків, які склалися між суб'єктами взаємодії до його початку, ворожість, ненависть до іншої сторони порушує взаємні зв'язки. Іноді в результаті конфлікту взаємовідносини між учасниками взагалі припиняються. Особливо погіршуються стосунки між опонентами в під час конфлікту. Після його завершення відбувається часткова нормалізація взаємин, але вони рідко поновлюються в повному обсязі. Конфлікт формує негативний образ іншого - образ "ворога", який сприяє формуванню негативної установки по відношенню до опонента. Це виражається у негативному ставленні до нього та готовності діяти не на його користь. Конфлікти можуть негативно відобразитися на ефективності індивідуальної діяльності опонентів. Учасники конфлікту звертають менше уваги на якість виконання обов'язків. Але і після конфлікту опоненти не завжди можуть працювати з тією ж продуктивністю, як до конфлікту. Конфлікт закріплюється в соціальному досвіді особистості та групи як насильницький спосіб вирішення проблеми. Отримавши перемогу за допомогою насильства, людина відтворює даний досвід в іншій аналогічній ситуації соціальної взаємодії.

Отже, можна зробити **висновок**, що конфлікт може бути активним чи пасивним, люди самі його створюють, переживають його, коли він вже кимось створений; конфлікт може бути прямим, коли спрямовується на нас, або непрямим, якщо не спрямовується на нас, але зачіпає наші інтереси; конфлікт може бути зовнішнім - виражатись у нашій реакції на зовнішні обставини, або внутрішнім – реакція на нелегкий вибір, який необхідно зробити; може бути позитивним чи негативним; може проявляти у формі гніву, стресу, сумніву, навіть хвороби. Конфлікт також негативно впливає на розвиток особистості. Він може сприяти

формуванню у людини зневіри у можливість перемоги справедливості, стереотипу, що керівник завжди має рацію, що в такій групі нічого нового виявити не вдасться тощо. Міжособистісні конфлікти є одним із засобів самоствердження особистості, формування її активної позиції у взаємодії з оточуючими, що може бути визначене як конфліктне становлення, самоствердження та соціалізація.

Список використаних джерел

1. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы / В.С. Агеев. – М. : Изд-во МГУ, 1990, – 239 с.
2. Бойко В.В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В.В. Бойко. – М. : Мысль, 1983. – 207 с.
3. Гришина Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. – СПб. : Питер, 2002. – 464 с.
4. Ішмуратов А.Т. Конфлікт і згода. Основи когнітивної теорії конфліктів / А.Т. Ішмуратов. – К. : Либідь, 1996. – 188 с.
5. Козер Л.А. Функции социального конфликта / Л.А. Козер. – М. : Идея-Пресс, Дом интеллектуал. книги, 2000. – 205 с.
6. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности / В.И. Ковалев. – М. : Наука, 1988. – 191 с.
7. Обозов Н.Н. Психология межличностных отношений / Н.Н. Обозов. – К. : Лыбидь, 1990. – 191 с.
8. Співак В.І. Природа виникнення, теоретичні та практичні аспекти дослідження конфлікту / В.І. Співак, Л.А.Онуфрієва // Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2012. – Вип. 17. – С. 540–553.
9. Хорни К. Ваши внутренние конфликты / К. Хорни. Санкт-Петербург, 1997. – 240 с.

Spysok vykorystanyh dzherel

1. Ageev V.S. Mezhrupovoe vzaimodejstvie: social'no-psihologicheskie problemy / V.S. Ageev. – М. : Izd-vo MGU, 1990, – 239 s.
2. Bojko V.V. Social'no-psihologicheskij klimat kollektiva i lichnost' / V.V. Bojko. – М. : Mysl', 1983. – 207 s.
3. Grishina N. V. Psihologija konflikta / N. V. Grishina. – SPb. : Piter, 2002. – 464 s.
4. Ishmuratov A.T. Konflikt i zгода. Osnovi kognitivnoï teorii konfliktiv / A.T. Ishmuratov. – К. : Libid', 1996. – 188 s.

5. Kozer L.A. Funkcii social'nogo konflikta / L.A. Kozer. – M. : Ideja-Press, Dom intelektual. knigi, 2000. – 205 s.
6. Kovalev V.I. Motivy povedenija i dejatel'nosti / V.I. Kovalev. – M. : Nauka, 1988. – 191 s.
7. Obozov N.N. Psihologija mezhlichnostnih otnoshenij / N.N. Obozov. – K. : Lybid', 1990. – 191 s.
8. Spivak V.I. Pryroda vynykennja, teoretychni ta praktychni aspekt doslidzhennja konfliktu / V.I. Spivak, L.A. Onufrijeva // Problemy suchasnoi' psihologii' : zb. nauk. prac' Kam'janec'-Podil's'kogo nacional'nogo universytetu imeni Ivana Ogijenka, Instytutu psihologii' imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukrai'ny / za red. S.D. Maksymenka, L.A. Onufrijevoi'. – Kam'janec'-Podil's'kyj : Aksioma, 2012. – Vyp. 17. – S. 540–553.
9. Horni K. Vashi vnutrennie konflikty / K. Horni. Sankt-Peterburg, 1997. – 240 s.

Spivak V. I., Onufriieva L. A. Theoretical and methodological aspects of the study of conflict and personality's conflict. The survey on the theoretical and methodological aspects of the study of conflict and personality's conflict is realized by the authors. The interpersonal conflict is noted to be defined as a situation where actors either pursue incompatible goals and implement conflicting values, or both in competition strive to achieve the same goal that can be reached only by one side. Most researchers are mentioned to believe that conflicts are not only desirable, but necessary phenomenon in the life of the group. It is an efficient way to influence alternative points of view, the parties' positions, additional information that enables to classify conflicts based on their impact on the group's development and distinguish different types of conflict: constructive, stabilizing, destructive. It is shown that the conflict may make a different impact on the major participants. It is confirmed that in addition to structural features the conflict has destructive effects because most conflicts have pronounced negative effect on the mental state of the participants; they can be accompanied by mental and physical violence, and therefore traumatizing of opponents. It is noted that the conflict is always accompanied by stress, so the probability of heart diseases and chronic disorders of gastrointestinal tract functioning is dramatically increasing. It is generalized that conflict creates a negative image of the other – the image of “the enemy” that promotes negative attitudes towards the opponent, resulting in a negative attitude to it, and readiness to act not for his favor. The conflicts are established to affect negatively the efficiency of opponents' individual activities. It is shown that the conflict is fixed in the social experience of the personality and the group as a violent way to solve the problem. It is concluded that conflict and conflict situations negatively affect the development of the personality and can promote the formation of a

person's disbelief in the victory of justice and at the same time the conflict is a source of personality's development, interpersonal relationships.

Key words: conflict, conflict situation, interpersonal conflict, types of conflicts, social experience, personality's development, individual activities of opponents, mental health, negative impact.

Отримано 28.04.2015 р.

УДК:378-057.4+371.15+159.923

С. М. Стрельбицька
lawyer-konsult@rambler.ru

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА У ВНЗ

Стрельбицька С. М. Формування професійно важливих якостей особистості майбутнього фахівця соціального працівника у ВНЗ. Істотним фактором підготовки майбутніх фахівців соціальної роботи у ВНЗ виступає формування професійно важливих якостей особистості як складових базових компетентностей. Стаття присвячена теоретичному осмисленню та аналізу тенденцій щодо різностороннього висвітлення проблеми визначення сутності професійно важливих якостей особистості та виділенню їх складу й структури. Розглядаються теоретичні та практичні аспекти професійно важливих якостей особистості як невід'ємних складових базових компетентностей майбутнього фахівця соціального працівника у ВНЗ. Розкрито основні професійно-важливі особистісні якості майбутнього фахівця – психофізичні і психоаналітичні характеристики. Визначено складові професійно важливих якостей особистості майбутнього фахівця соціального працівника.

Психолого-педагогічні дослідження вітчизняних і зарубіжних вчених дозволили виділити кілька груп умінь майбутнього фахівця соціальної роботи. Виділено три блоки професійно важливих особистісних якостей майбутнього фахівця соціального працівника – індивідуально-типологічні особливості особистості, важливі особистісні якості фахівця з соціальної роботи, когнітивні, комунікативні, конструктивні організаторські вміння. Враховуючи визначені професійно