

6. Психологические типологии: [пособие для менеджеров и практических психологов] / под ред. Ю.П.Платонова. – СПб: Речь, 2004. – 512 с.

Adolescence because of its specificity and complexity raises many questions researchers: psychologists, teachers and parents. a modern school and developed a psychological support structure raises the question of effective assistance to children adolescents. The question is to find effective ways short periods and not bulky, as a practical psychologist and for most adolescent psycho.

Keywords: adolescence, psychological counseling, psychological problems.

Отримано: 4.03.2012 р.

УДК 159.943.8

В.І.Співак, Л.А.Онуфрієва

Природа виникнення, теоретичні та практичні аспекти дослідження конфлікту

Стаття розкриває питання конфлікту: природу його виникнення, теоретичний та практичний аспекти дослідження. Конфлікт, як зіткнення протилежно спрямованих інтересів, позицій, думок чи поглядів учасників взаємодії, виникаючи в різних сферах людського буття, водночас може бути явищем соціально-психологічним, економічним, політичним, приватно-інтимним тощо. У статті подано психологічну структуру конфліктів, статичну та динамічну моделі конфлікту.

Ключові слова: конфлікт, конфліктна ситуація, боротьба, мотив конфлікту, проблемна ситуація, передумови конфлікту, опонент, розвиток особистості, наслідки конфлікту, переживання, спілкування, між-особистісна взаємодія.

Статья раскрывает вопросы конфликта: природу его возникновения, теоретический и практический аспекты исследования. Конфликт как столкновение противоположно направленных интересов, позиций, мнений или взглядов участников взаимодействия, возникающий в различных сферах человеческого бытия, одновременно может быть явлением социально-психологическим, экономическим, политическим, частно-интимным. В статье представлено психологическую структуру конфликтов, статическую и динамическую модели конфликта.

Ключевые слова: конфликт, конфликтная ситуация, борьба, мотив конфликта, проблемная ситуация, предпосылки конфликта, оппонент,

развитие личности, последствия конфликта, переживания, общение, межличностное взаимодействие.

Конфлікт як незмінний супутник людської цивілізації з доісторичних часів супроводжує як розвиток суспільства загалом, так й існування народів, спільнот, окремих особистостей зокрема. Виникаючи в різних сферах людського буття, конфлікт водночас може бути явищем соціально-психологічним, економічним, політичним, приватно-інтимним тощо. Як наслідок, конфлікт вивчається багатьма науками в найрізноманітніших ракурсах та аспектах. Навіть у межах однієї наукової галузі, зазвичай, співіснують різні, інколи протилежні погляди на сутність конфлікту. Різні наукові школи та течії пропонують свої теорії та концепції щодо природи цього явища, по-різному визначають його. Це створює певні перешкоди як у тлумаченні, так і в практиці наукового вжитку терміна “конфлікт”.

Для порівняння існує кілька визначень поняття “конфлікт” – від найбільш традиційних до новаторських, оригінальних.

За своїм змістом термін “конфлікт” (від лат. *conflictus* – зіткнення) означає зіткнення протилежностей.

Я.А.Луп’ян [4] характеризує конфлікт як зіткнення несумісних бажань партнерів по спілкуванню, під час якого прагнення і бажання однієї сторони задовольняються, загрожуючи інтересам і бажанням іншої.

Конфлікт – важко вирішувана суперечність, яка пов’язана з гострими емоційними переживаннями і протистоянням. Міжособистісний конфлікт, визначається як ситуація, де діючі особи або переслідують несумісні цілі та реалізують суперечливі цінності, або одночасно у конкурентній боротьбі прагнуть до досягнення однієї й тієї ж мети, яка може бути досягнута лише однією стороною.

Конфлікт – зіткнення протилежно спрямованих, несумісних одна з одною тенденцій у свідомості окремо взятого індивіда, в міжособистісних взаємодіях чи міжособистісних відносинах індивідів або групи людей, які пов’язані з гострими негативними емоціями, переживаннями.

Конфлікт є зіткненням протилежно спрямованих інтересів, позицій, думок чи поглядів учасників взаємодії.

Український конфліктолог А.Т.Ішмуратов [2] стверджує, що конфлікт – це вплив неузгодженості спільної діяльності щодо реалізації інтересів [2, 34].

Конфлікт – це суперечності, які виникають між людьми у зв’язку з вирішенням тих чи інших питань соціального та особистого життя.

Конфлікт є прагненням однієї сторони затвердити свою позицію, коли інша протестує проти невірної оцінки її діяльності чи вчинку.

Це далеко неповний перелік різноманітних тлумачень термінах “конфлікт”, адже в психології існують близько сотні визначень, які подаються залежно від сфери діяльності, пізнання та ін.

Визначають, щонайменше, чотири основних соціально-психологічних концепції чи підходи до вивчення проблеми міжособистісного конфлікту, який детальніше розглядається в даному дослідженні: мотиваційний, когнітивний, діяльнісний, організаційний.

Перший визначає конфлікт як усвідомлену несумісність індивідуальних намірів та інтересів протидіючих сторін і робить акцент на ролі суб’єктивних, мотиваційних чинників у детермінації конфліктної взаємодії. Цей підхід був започаткований під час досліджень кооперативної і конкурентної поведінки. У дослідженнях конфлікту з позицій мотиваційного підходу використовуються спеціалізовані методики: “Дилема в’язня”, “Трагедія суспільних вигонів”, “Гайки”.

Другий підхід до вивчення конфлікту – когнітивний. Його прихильники вбачають основи конфлікту в несумісності когнітивних систем і пізнавальних стратегій протидіючих сторін. На їх думку, конфлікт тільки тоді стає реальністю, коли він сприймається й усвідомлюється як такий, що має місце. У рамках цього підходу розглядається і, так званий, когнітивний конфлікт, виникнення і розвиток якого зумовлені когнітивними структурами опонентів.

Провідним напрямком у дослідженні конфліктів є діяльнісний підхід, що ґрунтується на стратометричній концепції внутрішньогрупової активності (А.В.Петровський [5]). Конфлікт є своєрідним моментом і формою виразу суперечностей, що рухають розвиток внутрішньогрупової активності. Згідно з ним рівень сформованості колективу і міра ефективності його спільної діяльності є головним чинником виникнення та 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. Н.В.Грішина [1] у рамках цього підходу запропонувала модель організаційного конфлікту, яка базується на взаємозв’язках, що встановлюються між людьми у процесі діяльності. Ці зразки автор поділяє на функціональні, соціальні, психологічні [1, 47].

Соціологічний підхід розглядає конфлікт як зіткнення об'єктивних і суб'єктивних суперечностей. Представники такого 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. Класиками такого підходу є Г.Зіммель [6], Л.Козер [3], Р.Дарендорф [7; 14], К.Боундінг, Г.Лебон [8] та ін.

Нині з'являються нові підходи до вивчення конфлікту. Серед них варто виділити теорію гри, яка передбачає моделювання конфлікту, де два гравці повинні приймати оптимальне рішення, керуючись інформацією стосовно один одного.

Викликає інтерес і, так званий, математичний підхід до теорії конфлікту, до його ефективного конструктивного вирішення. Представники цього 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 цього підходу є Т.Л.Саат, В.В.Дружинін [9], Д.С.Конторов [10], М.Д.Конторов [11].

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, що орієнтуються один на одного.

У психологічній структурі конфліктів традиційно визначаються декілька компонентів, які зображено на рисунку 1.

Будь-який конфлікт можна розглядати в статистиці (як систему взаємозалежних структурних елементів) і в динаміці (як процес).

Основними структурними елементами конфлікту (див. рисунок 2) є: сторони конфлікту; предмет конфлікту; образ конфліктної ситуації; мотиви конфлікту; позиції конфліктуючих сторін.

Сторони конфлікту (S1, S2) – суб'єкти соціальної взаємодії, інтереси яких порушені безпосередньо, або суб'єкти, які явно (неявно) підтримують конфліктуючих.

Предмет конфлікту (П) – об'єктивно існуюча чи уявна проблема, що служить причиною протистояння між сторонами.

Образ предмета конфлікту (ОК1, ОК2) – відображення предмета конфлікту в свідомості суб'єктів конфліктної взаємодії.

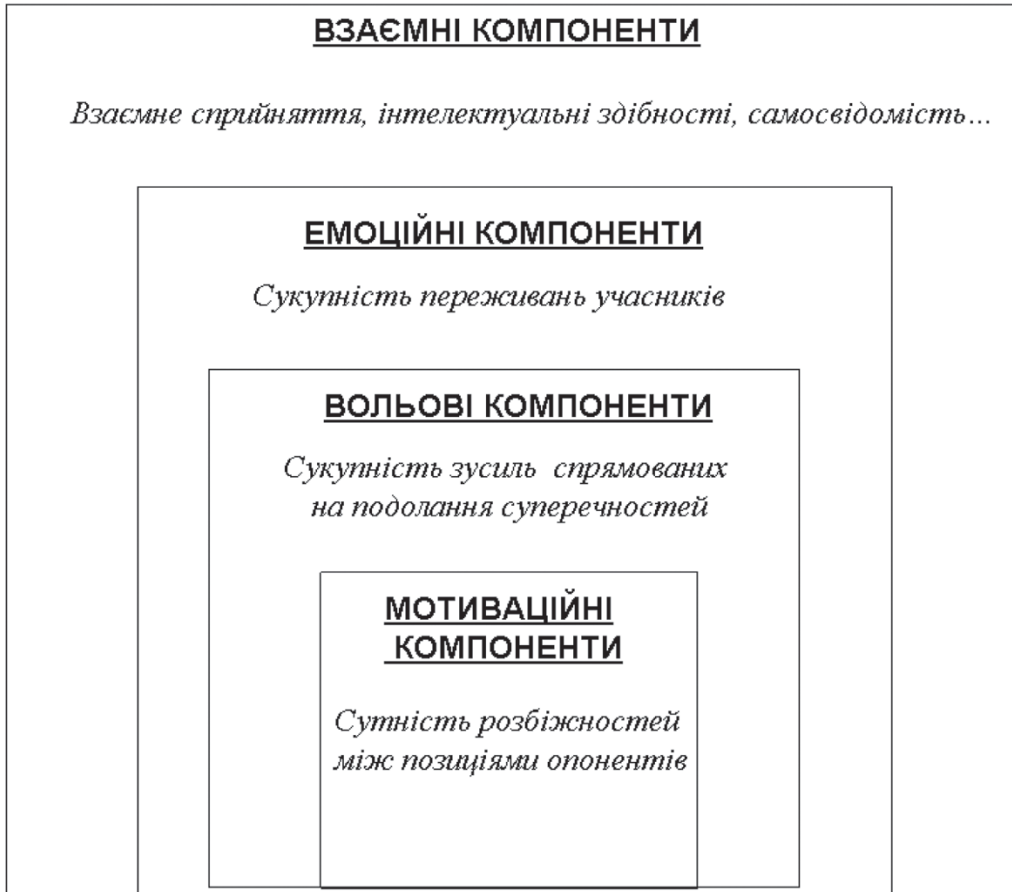


Рисунок 1. Психологічна структура конфліктів

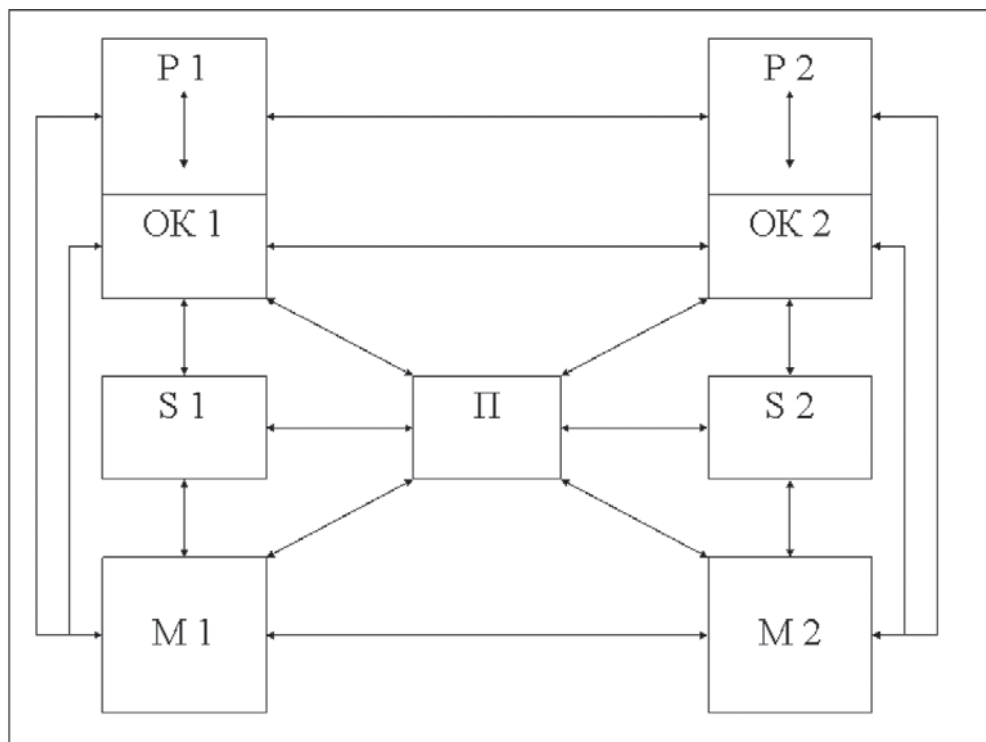


Рисунок 2. Статична модель конфлікту

Мотиви конфлікту (M1, M2) – внутрішні спонукальні сили (потреби, інтереси, цілі, переконання), що підштовхують суб'єктів соціальної взаємодії до конфлікту.

Позиції конфліктуючих сторін (P1, P2) – це те, про що заявляють вони один одному в ході конфлікту чи в переговорному процесі.

В динаміці процес виникнення конфлікту (див. рисунок 3) обов'язково передбачає наявність компонентів:

- потенційної напруженості (1) у певній конфліктній системі, викликаній існуючим об'єктом конфлікту (2);
- переходу потенційної напруженості в реальну (3) і виникнення на цій основі конфліктної ситуації (4);
- усвідомлення соціальними групами протилежності своїх інтересів і формування суб'єкта конфлікту (5);
- створення інциденту (6) для зав'язки реальної конфліктної взаємодії (7).

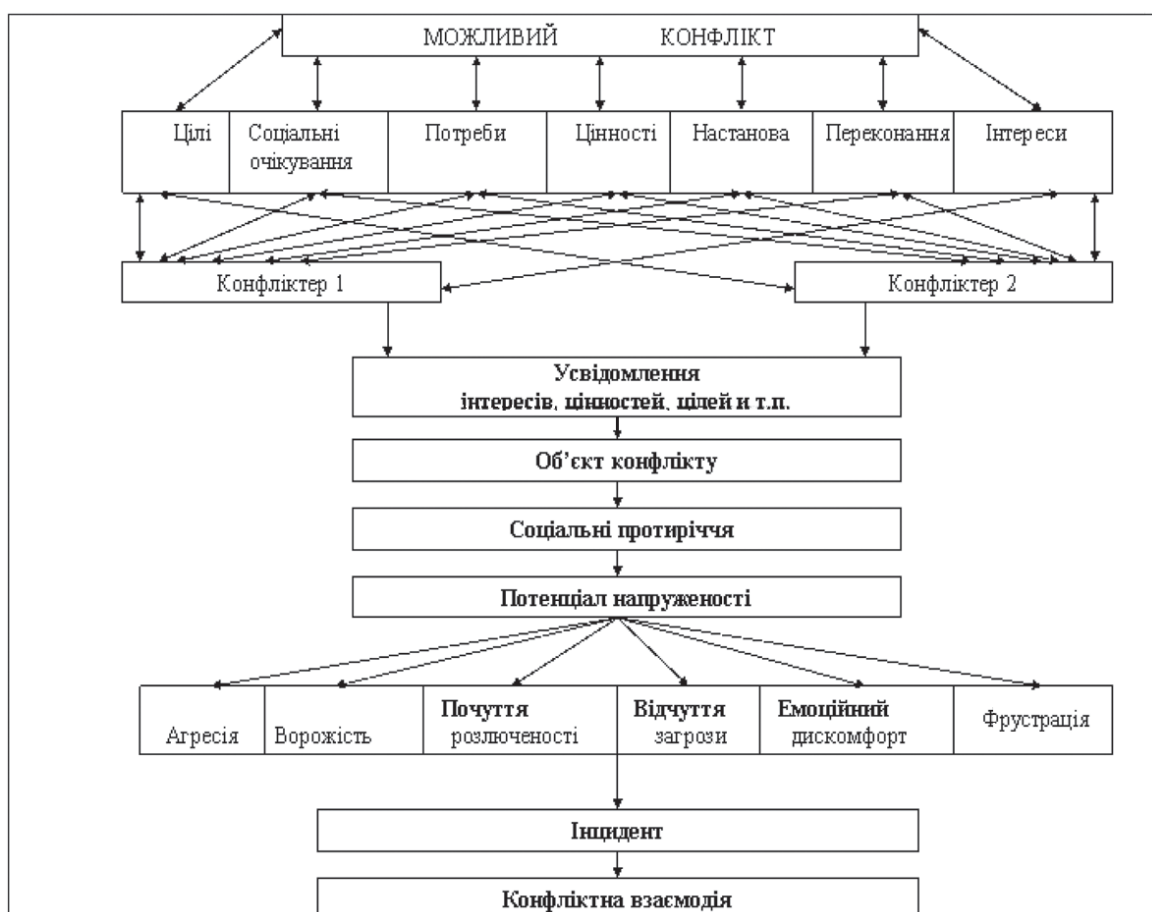


Рисунок 3. Динамічна модель конфлікту

Підґрунтям будь-якого конфлікту є проблемна ситуація, яка містить у собі або протилежні позиції (інтереси) сторін, або протилежну мету чи засоби їх досягнення. Тобто проблема є

перешкодою при реалізації мети, що створює основу конфліктної проблеми. Деякі автори трактують таку ситуацію як передконфліктну, тобто стан, в якому є передумови до виникнення конфлікту, який є своєрідним сигналом конфлікту, якого ще можна уникнути, розв'язавши проблемну ситуацію.

Для того, щоб конфлікт відбувся і почав розвиватися, необхідний інцидент, тобто ситуація, коли одна із сторін починає діяти на шкоду інтересам іншої.

Л.М.Бородкін, Н.М.Коряк [12] 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.

Конфліктна ситуація – це основа, база конфлікту, що передую йому і складається з об'єкта конфлікту та різноспрямованих учасників ситуації. Вона може існувати задовго до того, як відбувається зіткнення, може передаватися у спадок, переходити до нових учасників.

Конфліктна ситуація – це певна складна структура образів, що активізується інтересами, яка певним чином створюється в учасників спілкування. Під час конфліктної ситуації змінюється система відносин і цінностей, учасники взаємодії по-іншому починають сприймати реальність, здійснюючи дії, які для них зовсім не характерні.

Отже, інцидент і конфліктна ситуація можуть існувати незалежно один від одного: конфліктна ситуація може визначатись об'єктивними обставинами, а інцидент – виникати випадково. Інколи конфліктна ситуація створюється учасниками з метою досягнення певної цілі або оволодіння об'єктом, а інцидент може виникнути і без спеціально запланованих дій, у силу психологічної несумісності.

Основними передумовами конфлікту є:

Об'єкт конфлікту – конкретна матеріальна (ресурс), соціальна (влада) або духовна (ідея, принцип, норма) цінність, до володіння або користування якою прагнуть обидва учасники конфлікту.

Конфліктогени (КГ) – це вербальні або невербальні компоненти поведінки особи (групи), які сприяють виникненню або розвитку конфлікту.

Конфліктна ситуація (КС) – протиріччя суб'єктів соціальної взаємодії та прагнення до протилежно спрямованих цілей.

Інцидент (І) – активізація дій одного із суб'єктів для зачипання (навіть навмисного) інтересів іншого суб'єкта соціальної взаємодії.

Для опису і наочного представлення природи конфлікту використовують три формули А, Б, В (див. таблицю 1).

Таблиця 1

Природа виникнення конфлікту

Тип конфлікту	Формула конфлікту
А	$КГ1 \rightarrow КГ2 \rightarrow КГ3 \rightarrow \dots \rightarrow КФ$
Б	$КС + І = КФ$
В	$КС1 + КС2 + \dots + КСn = КФ (n \geq 2)$

Необхідними і достатніми умовами виникнення конфлікту є наявність у суб'єктів соціальної взаємодії протилежно спрямованих мотивів і суджень, а також стан протипротива між ними.

За спостереженнями, 80% конфліктів виникають поза бажанням їх учасників. Пояснюється це особливостями психіки людини. У виникненні конфліктів суттєву роль відіграють конфліктогени. Велика небезпека зумовлюється причиною ігнорування дуже важливого закону – закону ескалації конфліктогенів.

Вище було зазначено, що складовою частиною конфліктної ситуації є учасники конфлікту – опоненти (від лат. “заперечуючий”). Іноді їх називають суперниками, противниками, протидіючими сторонами.

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

Опонентами у конфліктній ситуації виступають будь-які складні утворення, які складаються з окремих людей, груп, підрозділів. Їх може бути більше, ніж два.

Учасникам конфліктної взаємодії притаманні свої мотиви, цілі, цінності, установи та ін. Саме вони, а також і особливості умов його перебігу визначають поведінку сторін у конфлікті.

На думку Л.А.Нетровської, значний вплив на конфліктну поведінку мають образи конфліктних ситуацій, які є в опонентів. Ці образи включають у себе:

- 1) уявлення учасників про самих себе (власні мотиви, цілі, цінності, можливості та ін.);
- 2) уявлення про опонента (його мотиви, цілі, цінності, можливості та ін.);
- 3) уявлення про середовище та умови, в яких відбувається певний конфлікт.

Л.С. Петровська стверджує, що “саме ці образи, ідеальні картини конфліктної ситуації, а не сама реальність є безпосередніми детермінантами конфліктної поведінки особистості”.

А.Т.Ішмуратов [2] називає конфлікт хворобою спілкування, а учасники конфлікту в його баченні, – це люди, які не задоволені спілкуванням у зв'язку з його порушенням. Він поділяє учасників на актуальних і потенційних [2, 57].

Актуальний учасник – той, хто чинить вплив на позицію, хто прагне змінити конфліктну ситуацію і прикладає для цього всі зусилля.

Потенційний учасник оцінює ситуацію як таку, але не прагне впливати на неї.

У конфлікт, зазвичай, вступають окремі індивіди, але досить часто вони представляють не свої особисті інтереси, а інтереси групи, колективу. Відповідно до цього, “опоненти, що вступають у конфлікт, мають різну “силу”, яка визначає можливість “перемоги” у конфлікті. Цю характеристику сили Ф.М. Бородкін, Н.М. Коряк [12], В.Г. Зазикін [13], А.П. Чернишев називають рангом опонента. Ранги опонентів можна визначити через порівняльну складність їх структур. Так, наприклад, опонентом I рангу називають людину, яка виступає від власного імені та переслідує у конфлікті особисту мету. Опонентом II рангу називають особистість, яка переслідує групову ціль. Опонент III рангу представляє ціль та ідеї об'єднаних груп, що мають єдину мету. Далі ранг опонентів визначається з індукцією. Нульовий ранг матиме опонент, який у суперечці із самим собою тільки виробляє своє рішення, свою позицію.

Виявлення рангу і відносної сили опонентів вимагає спеціального аналізу. Не завжди вдається виявити абсолютну силу кожного із учасників, але відносну силу (хто з них сильніший) можна виявити завжди. У ході конфлікту сила і ранг опонентів можуть змінюватися.

Конфліктна діяльність опонентів завжди цілеспрямована, адже характер дій, їх послідовність, самі дії диктуються тими цілями, які ставлять перед собою опоненти.

А.Т.Ішмуратов діяльність та співучасть учасників конфлікту розмежовує, визначаючи такі ролі [2, 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.

Об’єкт, мета та опоненти в одній і тій же конфліктній ситуації пов’язані певними відношеннями, які можна сформулювати як доступність об’єкта для опонента.

У випадку формального вирішення конфлікту, коли усувається тільки об’єктивна причина, суб’єктивна причина може стати потенційним джерелом виникнення нового конфлікту, адже предмет конфлікту не вичерпаний, не вирішений. Предметом конфлікту можуть бути й інші внутрішні причини, наприклад, різні мотиви, індивідуальні відмінності, переконання та ін.

Отже, можна зробити висновок, що:

- конфлікт може бути активним чи пасивним, ми або самі його створюємо, або переживаємо його, коли він вже кимось створений;
- він може бути прямим, коли спрямовується на нас, або непрямим, якщо не спрямовується на нас, але зачіпає наші інтереси;
- він може бути зовнішнім – виражатись у нашій реакції на зовнішні обставини, або внутрішнім – реакція на нелегкий вибір, який необхідно зробити;
- він може бути позитивним чи негативним;
- може проявлятись у формі гніву, стресу, сумніву, навіть хвороби.

Більшість дослідників вважають, що конфлікти – не тільки бажане, але й необхідне явище в житті групи. Вони є дієвим засобом впливу альтернативних точок зору, позиції сторін, додаткової інформації.

Це дає змогу класифікувати конфлікти залежно від їх впливу на розвиток групи і виокремити такі типи конфліктів:

- 1) конструктивні;
- 2) стабілізуючі;
- 3) деструктивні.

Відповідно до типу, конфлікти виконують відповідну функцію у взаємостосунках між конфліктуючими сторонами.

У повсякденному житті сформувалось 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 [7; 14]). На думку Л.Козера [3] внутрішньо-соціальні конфлікти, які не суперечать прийнятним основам внутрішньогрупових стосунків, мають, зазвичай, функціонально-позитивний характер [3, 115].

Конфлікт може здійснювати різний вплив на основних його учасників. Серед конструктивних функцій конфлікту стосовно основних учасників визначають такі:

1. Конфлікт цілком або частково долає суперечності, що виникають внаслідок недосконалої організації діяльності, помилок у керуванні і т.п. Він висвітлює вузькі місця, але не вирішує питання. При завершенні конфлікту у 65% випадків вдається повністю або частково усунути суперечність, яка лежить в його основі.

2. 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 неприкритих рис характеру, але і цінного в людині. Приблизно в 10-15% конфліктних ситуацій взаємовідносини між опонентами після завершення конфлікту стають кращими, ніж були до того.

3. 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.

4. Конфлікт є джерелом розвитку особистості, міжособистісних відносин. За умови його конструктивного вирішення, конфлікт дозволяє людині піднятися на новий щабель, розширити сферу та способи взаємодії з оточуючими. Особистість набуває соціального досвіду вирішення складних ситуацій.

5. Конфлікт може покращити якість індивідуальної діяльності. Після завершення конфлікту по вертикалі в 28% випадків підвищується якість індивідуальної діяльності керівника (в 17% випадків якість діяльності керівника погіршується).

6. При відстоюванні справедливих цілей у конфлікті опонент підвищує свій авторитет серед оточуючих. Помітно покращується ставлення до нього з боку співробітників. Це відбувається в 4 рази частіше, ніж у ставленні до учасника конфлікту, який відстоював у боротьбі сумнівні цілі.

7. 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.

Окрім конструктивних функцій, конфлікт має і деструктивні наслідки:

1. Більшість конфліктів негативно впливають на психічний стан його учасників.

2. Конфлікти, які несприятливо розвиваються, можуть супроводжуватись психічним та фізичним насильством, а отже, травмуванням опонентів.

3. 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.

4. 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 під час конфлікту. Після його завершення відбувається часткова нормалізація взаємин, але вони рідко поновлюються в повному обсязі.

5. 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.

6. 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.

7. Конфлікт закріплюється в соціальному досвіді особистості та групи як насильницький спосіб вирішення проблеми. Отримавши перемогу за допомогою насильства, людина відтворює такий досвід в іншій аналогічній ситуації соціальної взаємодії.

8. Конфлікт негативно впливає на розвиток особистості. Він може сприяти формуванню у людини зневіри у можливість перемоги справедливості, стереотипу, що керівник завжди має рацію, що в цій групі нічого нового виявити не вдасться тощо.

Окрім цього, конфліктна взаємодія і сам конфлікт здійснюють вплив на соціальне мікро- та макро оточення. Чим інтенсивніші зв'язки опонентів з оточенням, тим відчутнішим є цей вплив. Вплив конфлікту на групу, де він відбувається, залежить від рангів учасників, які відстоюють інтереси, від інтенсивності протистояння.

Список використаних джерел

1. Гришина Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. – СПб.: Питер, 2002. – 464 с.
2. Ішмуратов А.Т. Конфлікт і згода. Основи когнітивної теорії конфліктів / А.Т.Ішмуратов. – К.: Либідь, 1996. – 188 с.
3. Козер Л.А. Функции социального конфликта / Л.А.Козер. – М.: Идея-Пресс, Дом интеллектуал. книги, 2000. – 205 с.
4. Лупьян Я.А. Барьеры общения, конфликты, стресс... / Я.А. Лупьян. – Мн.: Высш. шк., 1986.
5. Психология развивающейся личности / Под.ред. А.В. Петровского; Науч.-исслед. ин-т общей и педагогической психологии. Акад. пед. наук СССР. – М.: Педагогика, 1987. – 240 с.
6. Зиммель Г. Человек как враг / Г. Зиммель // Избр.: В 2 т. – М.: Юрист, 1996. – Т. 2, – С. 501–508.
7. Дарендорф Р. У пошуках нового устрою : лекції на тему політичної свободи у ХХІ ст. / Ральф Дарендорф; пер. з нім. А. Орган. – К. : Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2006. – 109 с.
8. Лебон Г. Психология масс / Г. Лебон. – Минск: Харвест; М.: АСТ, 2000. – 320 с.

9. Дружиніна В.В. Гнучкість місцевого ринку праці: теорія і практика / В.В. Дружиніна, Г.П. Луценко. – Кременчук: ПП “Щербатих”, 2009. – 179 с.
10. Дружинин В.В. Системотехніка / В.В. Дружинин, Д.С. Конторов. – М.: Радио и связь, 1985. – 200 с.
11. Дружинин В.В. Введение в теорию конфликта / В.В. Дружинин, Д.С. Конторов, М.Д. Конторов. – М.: Радио и связь, 1989. – 288 с.
12. Бородкин Ф.М. Внимание: конфликт! / Ф. М. Бородкин, Н. М. Коряк. – Новосибирск, 1983. – 314 с.
13. Богданов Е.Н. Психология личности в конфликте: учебное пособие / Е.Н. Богданов, В.Г. Зазыкин. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 224 с.
14. Darendorf R. Class and Class Conflict in Industrial Society. Stanford : Stanford Univ. Press. 1965. – 350 p.

Article covers the conflict: the nature of its occurrence, theoretical and practical aspects of research. Conflict as a clash of oppositely directed interests, attitudes, opinions or views of the participants interact, appearing in various spheres of human existence, yet may be a phenomenon of socio-psychological, economic, political, private and intimate others. The article deals with psychological conflicts structure, static and dynamic models of conflict.

Key words: conflict, conflict situation, struggle, conflict, theme, problem situation, conditions conflict opponent, personality development, the consequences of conflict, emotions, communication, interpersonal interaction.

Отримано: 2.03.2012 р.

УДК 159.922

З.В.Спринська

Психологічні особливості ціннісних орієнтацій вихованців колонії

У статті здійснено психологічний аналіз ціннісних орієнтацій особистості. Розглядається роль цінностей та ціннісних орієнтацій у формуванні поведінки. Представлено результати емпіричного дослідження значимості ціннісних орієнтацій і життєвих сфер особистості та їх порівняльна характеристика у студентів та вихованців колонії.