



Общая конфликтология

**Т.3. Общие характеристики
конфликта. Концепция
депривации. Психологические
компоненты структуры
конфликта**

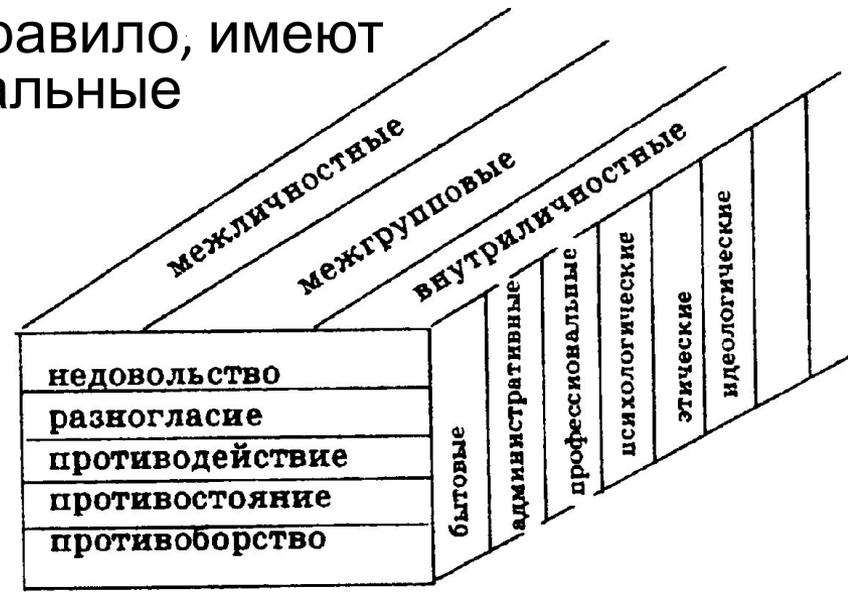
Учебные вопросы:

- 1. Общие характеристики конфликта в социальной психологии.
- 2. Типология конфликтов с точки зрения концепции социальной депривации.
- 3. Психологические компоненты структуры конфликта



Общие характеристики конфликта

- 1. Острота конфликта. Факторы, влияющие на остроту конфликта:
 - степень решенности (нерешенности) проблем;
 - возможность (невозможность) решения проблем;
 - вмешательство третьих (и четвертых, и пятых и т.п.) заинтересованных сторон, что часто усугубляет конфликт.Рациональные конфликты как правило, имеют меньшую остроту, чем эмоциональные (эмоциями сложнее управлять).



Общие характеристики

конфликта

- **2. Временные характеристики конфликта:** длительность; частота проявления; повторяемость; продолжительность участия в конфликте каждого из участников; временные параметры отдельных этапов конфликта.
Факторы длительности (продолжительности) конфликта:
- сущность целей противоборствующих сторон, их острота (если «до победного конца», то конфликт обычно затягивается);
- **Количество ресурсов** и их качество для ведения борьбы в конфликтной ситуации;
- **Концентрация усилий вокруг лидера**, так как много зависит от позиции лидера (в частности, от его стремления поскорее завершить или подольше растянуть конфликт);
- Ясность или неясность того, **что считать победой**, а что поражением в конфликте;
- Наличие в конфликтующих лагерях **экстремистских фракции**.



Общие характеристики конфликта

- Для сокращения длительности конфликта необходимо:
- **переключить внимание** сторон на более близкие им и по возможности обоюдо интересные цели;
- **изолировать лидеров** и ослабить их влияние на деятельность групп;
- снизить уровень влияния центральных групп (например, **выдвинуть новых лидеров**);
- **изменить структуру распределения** власти между группами;
- **ограничить ресурсы** сторон.



Общие характеристики конфликта

- 3. Пространственные характеристики конфликта:
- сферы возникновения и проявления конфликта;
- условия и повод возникновения;
- конкретные формы проявления;
- средства и действия, которыми пользуются участники конфликта;
- количество вовлеченных в



Концепция депривации

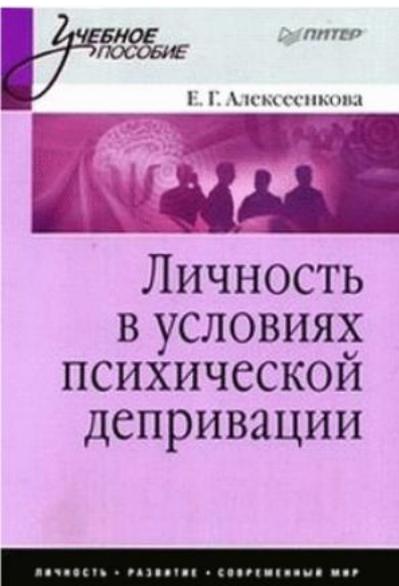
- Концепция депривации представляет собой попытку объяснения и, следовательно, разрешения различных общественных и социальных конфликтов.

Депривация - это эмоциональное состояние, характерной чертой которого является расхождение между ожиданиями и реально существующими возможностями для удовлетворения. Высокий уровень депривации становится условием для возникновения конфликтной ситуации.

На усиление, уменьшение или сохранение состояния депривации могут влиять время, а также соотношение ожиданий и возможностей их удовлетворить.



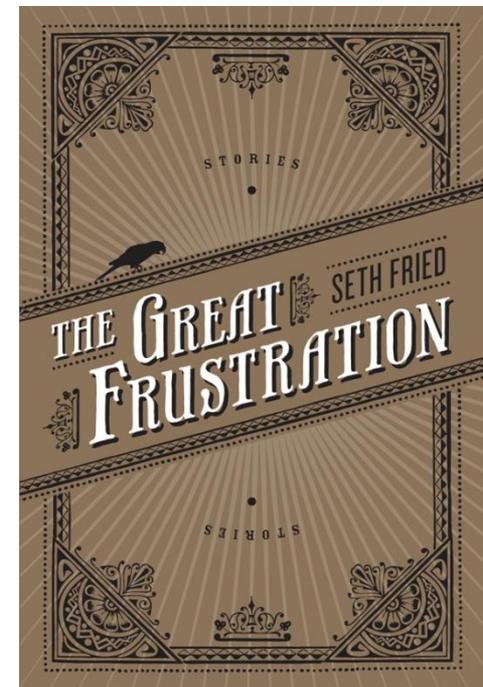
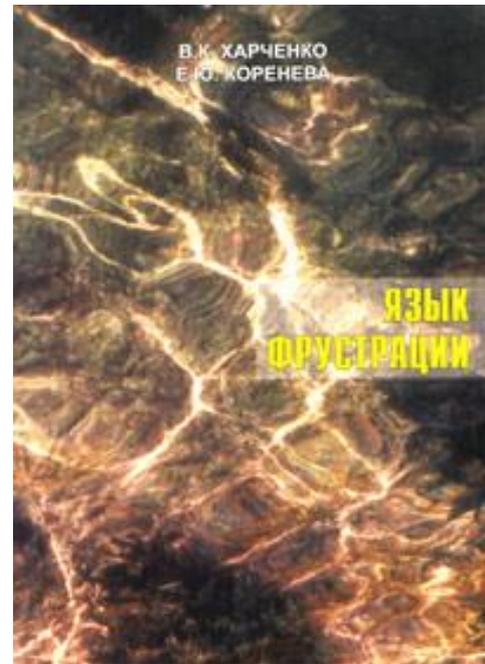
Концепция депривации



- Сохранение существующего уровня депривации или его снижение зависит от таких факторов, как: уменьшение уровня притязаний, снижение требований и ожиданий; более быстрый по сравнению с ростом потребностей рост возможностей и условий их удовлетворения; создание таких психологических условий, которые бы способствовали стабилизации морально-психологической атмосферы и ослаблению уровня напряжения в обществе. Повышение уровня депривации ведет к соответствующим негативным последствиям - росту уровня агрессии в результате фрустрации потребностей.

Фрустрация

- блокирование поведения другого, которое направлено на удовлетворение определенной потребности, желания. Типичными реакциями на фрустрацию в социальном плане являются: разного рода выступления, которые направлены на уничтожение источника, создающего это состояние; поиск «виноватых» и тех, «кто, за все ответит». Таким образом, рост социальной напряженности и возникновение открытых социальных, политических, этнических конфликтов прямо



Психологические компоненты структуры конфликта

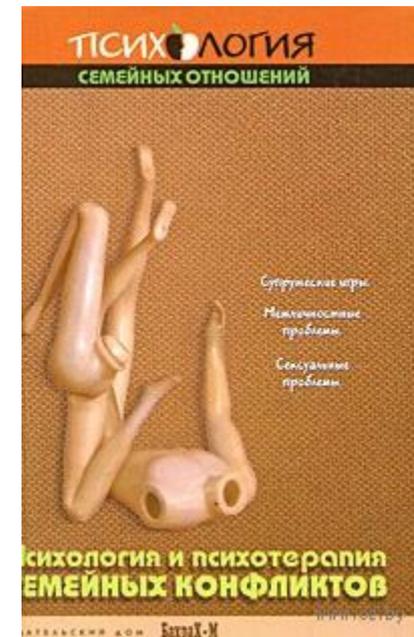
- Психологические компоненты структуры конфликта - выступают мотивы и устремления сторон, стратегии и тактики поведения, а также индивидуально-типологические особенности личности (темперамент, характер, его акцентуации и установки личности). Выделяют три основные группы психологических компонентов.

1. Мотивы, потребности, цели, интересы и ценности участников конфликта формируют их активность и направленность



Психологические компоненты структуры конфликта

- - Мотивы конфликта понимаются определенные побуждения к вступлению участника в конфликт.
- Потребности - особое состояние, которое возникает от нужды в определенных объектах, испытываемой субъектом.
- Интерес - это осознанная потребность, которая формирует направленность субъекта на объект конфликта и обеспечивает реализацию им конфликтного поведения.
- В конфликте оппоненты отстаивают свои ценности, которые также могут быть его причиной. К таким ценностям относятся общечеловеческие и личностные ценности.
- Цель выступает как конкретизация мотивов оппонентов. Основная цель - это стремление к овладению тем или иным объектом конфликта.

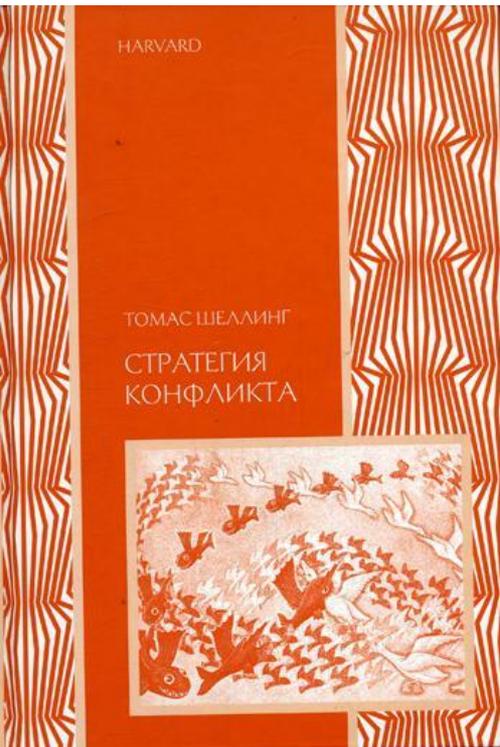


Психологические компоненты структуры конфликта

- Психологические компоненты структуры конфликта - выступают мотивы и устремления сторон, стратегии и тактики поведения, а также индивидуально-типологические особенности личности (темперамент, характер, его акцентуации и установки личности). Выделяют три основные группы психологических компонентов.

2. Конфликтное поведение - противоположно направленные действия его участников.

Совокупность этих действий, основанная на стратегии (способы) и тактику (приемы) поведения.



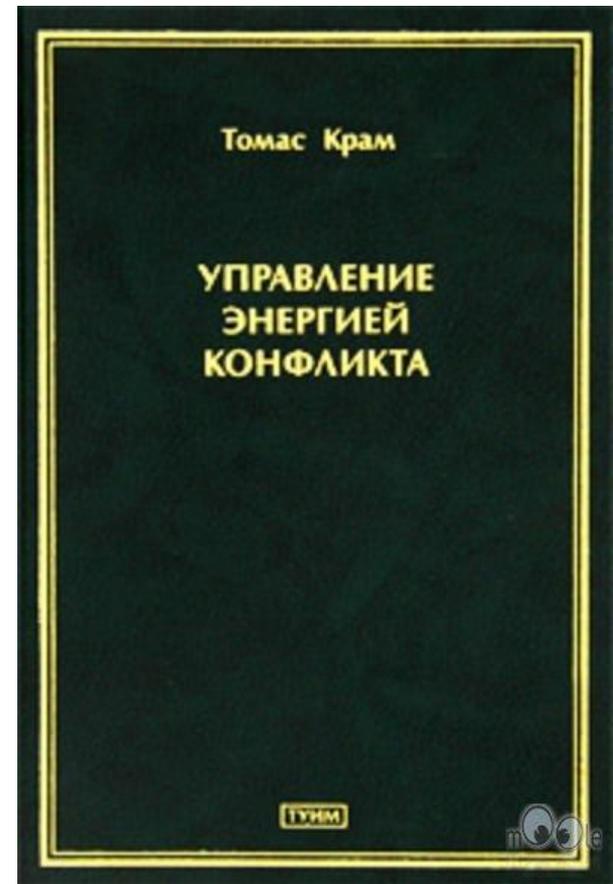
Психологические компоненты структуры конфликта

- 3. Важную роль в возникновении и развитии конфликта играют черты характера личности, тип темперамента, акцентуации характера, психофизиологические качества, установки личности.



Типология конфликтов.

- Один из основателей психологической конфликтологии К. Левин выделил выделил 3 основных типа конфликтов:
 1. Конфликт типа «приближение – приближение» - характеризуется тем, что человек стремится к достижению сразу двух целей, которые оказываются несовместимыми друг с другом. Например, человек решает проблему выбора одного из двух партнеров по браку одинаково симпатичных ему.
 2. Конфликт типа «удаление – удаление» - отличается необходимостью совершения выбора между двумя одинаково непривлекательными людьми. Например, человек стоит перед выбором партнера по делу, причем оба потенциальных компаньона нежелательны для него, а другого выбора у него нет.
 3. Конфликт типа «приближение – удаление» - характеризуется тем, что один и тот же человек может оказаться для индивида как привлекательным (обладать положительными чертами), так и непривлекательным (обладать отрицательными или отталкивающими



Типология конфликтов.

Виды организационных конфликтов (по объекту)



Типология конфликтов.

Виды организационных конфликтов (по субъекту)

Внутриличностные
(внутренние конфликты человека)



Межличностные
(между отдельными людьми)



Между группой и личностью



Типы конфликтов

Социальные

- межличностные
- личность \leftrightarrow группа
- межгрупповые
- группа \leftrightarrow общество
- между социумами

Внутриличностные

- между “хочу” и “хочу”
- между “хочу” и “не могу”
- между “хочу” и “надо”
- между “могу” и “не могу”
- между “надо” и “надо”
- между “надо” и “не могу”

Зооконфликты

- территориальные
- иерархические
- ресурсные
- за обладание особью другого пола

Типология конфликтов



«Демонстративные»

Характеризуются стремлением быть всегда в центре внимания, пользоваться успехом. Даже при отсутствии каких-либо оснований могут пойти на конфликт, чтобы хоть таким способом быть на виду.

"Сверхточные" -

Это добросовестные работники, особо скрупулезные, подходящие ко всем (начиная с себя) с позиций завышенных требований. Всякого, кто не удовлетворяет этим требованиям (а таких большинство), подвергают резкой критике.

Характеризуются повышенной тревожностью, проявляющейся, в частности, в подозрительности.

Отличаются повышенной чувствительностью к оценкам со стороны окружающих, особенно руководителей. Все эти особенности нередко приводят к неустроенности личной жизни.

"Неуправляемые"

Люди, относящиеся к этой категории, отличаются импульсивностью, непродуманностью, непредсказуемостью поведения, отсутствием самоконтроля. Поведение - агрессивное, вызывающее.

ТИПОЛОГИЯ КОНФЛИКТНЫХ ЛИЧНОСТЕЙ

"Ригидные"-

Слово "ригидный" означает негибкий, непластичный. Люди, принадлежащие к этому типу, отличаются честолюбием, завышенной самооценкой, нежеланием и неумением считаться с мнением окружающих. Это те люди, для которых "если факты нас не устраивают - тем хуже для фактов". Поведение их отличается бесцеремонностью, переходящей в грубость.

"Рационалисты" -

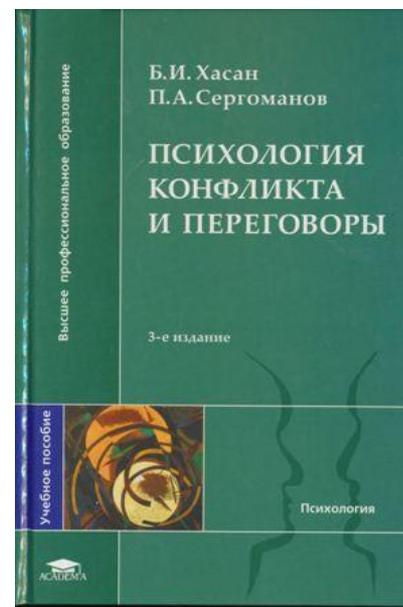
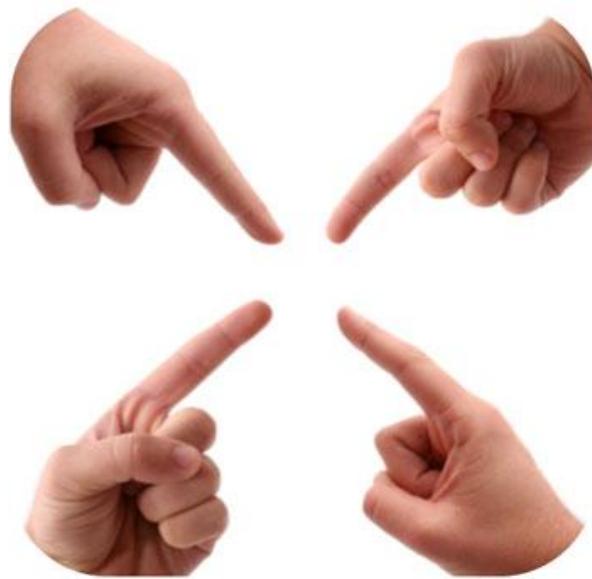
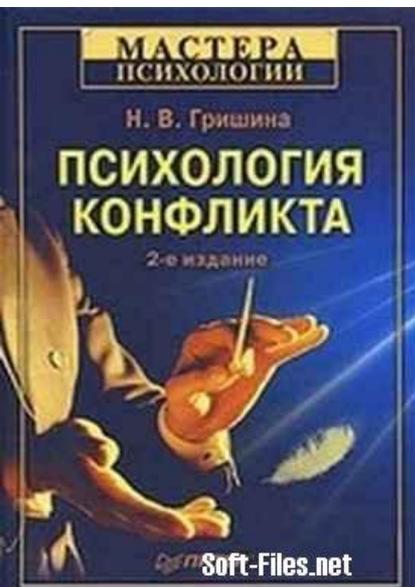
Расчетливые люди, готовые к конфликту в любой момент, когда есть реальная возможность достичь через конфликт личных (карьеристских или меркантильных) целей. Долгое время могут исполнять роль беспрекословного подчиненного, например, до тех пор, пока не "закачается кресло" под начальником. Тут-то рационалист и проявит себя, первым предав руководителя.

"Безвольные"

Отсутствие собственных убеждений и принципов может сделать безвольного человека орудием в руках лица, под влиянием которого тот оказался. Опасность этого типа происходит из того, что чаще всего безвольные имеют репутацию добрых людей, от них не ждут никакого подвоха. Поэтому выступление такого человека в качестве инициатора конфликта воспринимается коллективом так, что его "устаами глаголет истина".

Литература:

- Штомпка П. Социология социальных изменений. М.: Аспект-пресс, 1996.
- Дэвид Майерс Социальная психология
- Н. Д. Левитов. Фрустрация как один из видов психических состояний// *Вопросы психологии*. 1967. № 6.
- Лесли-Кэмирон-Бэндлер, Майкл Лебо «Заложник эмоций» (LeslieCameron-Bandler, Michael Lebeau. The Emotional Hostage)
- *Тхостов, Александр Шамилиевич, Сурнов, Константин Глебович*. Влияние современных технологий на развитие личности и формирование патологических форм адаптации: обратная сторона социализации (рус.) // *Психологический журнал*. — М.: Издательство Института Психологии, 2005. — Т. 26. — № 6 (ноябрь-декабрь).



Спасибо!

