

ПРИЧИНИ КОНФЛІКТНОСТІ У КОЛЕКТИВІ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

В статті подані результати дослідження направленні на виявлення причин виникнення конфліктів у колективі та рекомендації щодо їх подолання.

Ключові слова: *конфлікт, конфліктна ситуація, учасники конфлікту, конфліктологія.*

Abstract

The article presents the results of research directed to identify the causes of conflicts in collective and recommendations to overcome them.

Keywords: *conflict, conflict situation, parties to the conflict, conflict studies.*

Кожен колектив складається із працівників, які значною мірою відрізняються один від одного. Це — відмінність у віці, освіті, стажі роботи, професійному і життєвому досвіді. Крім того, це різниця у цілях і завданнях, які люди перед собою ставлять, у способах їх досягнення. Також відмінність у функціях і обов'язках.

Конфлікт у колективі (від лат. *conflictus* — зіткнення) є суперечністю, яка виникає між людьми внаслідок розбіжностей у їхніх інтересах, поглядах, установках, домаганнях [1].

Зазвичай конфлікту передують певний період прихованого зростання напруження, незадоволеності, труднощів. Цей період називають конфліктною ситуацією [2].

Під конфліктною ситуацією потрібно розуміти збіг умов конфлікту. Це така напружена ситуація, яка може "перерости" у відкритий конфлікт.

Для наявності конфлікту потрібні три умови:

1. Конфліктна ситуація.
2. Учасники конфлікту – суб'єкти, чий інтерес зачіпає конфліктна ситуація.
3. Привід для конфлікту, тобто така зовнішня обставина, що виступає "спусковим механізмом", який породжує розвиток подій [3].

Проблема конфлікту завжди була актуальна для будь-якого суспільства. Інтереси людей у колективі досить часто не збігаються, і, природно, можливе зіткнення цих інтересів на будь-якій стадії відносин, що в свою чергу призводить до виникнення розбіжностей.

Конфлікти у колективі вважають однією із найголовніших проблем у взаємодії трудового колективу на підприємстві, їх швидке вирішення забезпечить стабільність та чіткий графік трудового розпорядку. Сучасний розв'язок конфліктів у колективі має своєрідну структуру яка вирізняється своєю складністю, що й обумовлює актуальність обраної теми даного дослідження.

Згідно результатів проведеного раніше соціального дослідження на тему «Причини виникнення конфліктів у колективі», яке проводилось професійною соціологічною організацією «SOCIS» - центру соціальних маркетингових досліджень у 2016 році ми можемо навести такі дані:

На питання «Ваше ставлення до конфліктів у колективі» 12,7% відповіли що позитивне, 12,3% відповіли що скоріше позитивне, 18,6% важко сказати відповідь на дане запитання, 21,9% скоріше негативно відносяться до конфліктів у колективі, 34,7% негативно відносяться до конфліктів у колективі. Це дає нам можливість зробити висновок - більшість респондентів негативно ставляться до конфліктів у колективі.

На питання «Який тип поведінки в конфліктній ситуації вам близький?» - 25% респондентів обрали конкуренція і співробітництво, 31,25% - вибрали варіант уникнення, 15,5% - вибрали варіант пристосування, 3,3% - обрали варіант компроміс. Аналізуючи інформацію отриману з відповідей на дане питання можна сказати, що більшості респондентів при виникненні конфліктної ситуації близький тип поведінки, уникнення.

На питання: «Чи можливо, на вашу думку, попередити конфлікти в колективі?» - 50% респондентів відповіли - так, 50% відповіли ні. Отже відповіді респондентів розділилися на дві рівні частини. Це свідчить, що не всі респонденти знають передумови виникнення конфлікту. На думку респондентів частіше ініціатором конфлікту є жіноча стать [4].

Об'єктом дослідження є студенти ВНТУ, які проживають у гуртожитку №4, віком від 18 до 22 років. Об'єкт складається з 240 осіб, серед яких 135 осіб (56,25%) – представники чоловічої статі і 105 осіб (43,75%) – представники жіночої статі.

Предметом дослідження є ставлення студентів ВНТУ до виникнення конфліктів у колективі.

Метою даного соціологічного дослідження є з'ясувати як ставляться студенти ВНТУ, які проживають у гуртожитку №4 до виникнення конфліктів у колективі. В результаті має сформуватися загальна картина проблеми та на основі отриманих результатів розробити практичні рекомендації щодо можливих шляхів вирішення проблеми.

Опитування проводилось 18 жовтня 2017 року о 15:00 годині у гуртожитку №4 Вінницького національного технічного університету в ході якого було опитано 30 осіб. Серед них 17 осіб (56,7%) - представники чоловічої статі та 13 (43,3%) - представниці жіночої статі. Віком 18 років – 2 особи (6,7%), 19 років – 7 осіб (23,3%), 20 років – 8 осіб (26,7%), 21 рік – 8 осіб (26,7%), 22 роки – 5 осіб (16,6%). Серед опитаних осіб в обласному центрі проживають 7 осіб (23,3%), у місті – 12 осіб (40%), у селі – 5 осіб (16,7%) та у селищі міського типу – 6 осіб (20%).

В ході даного соціологічного дослідження були отримані такі результати:

На питання «Як Ви розумієте поняття «конфлікт?»» 14 респондентів (46,7%) відповіли що це сварка двох або більше людей; 9 осіб (30%) відповіли що це протиріччя поглядів; і 7 осіб (23,3%) зазначили що це зіткнення протилежних цілей. Це свідчить про те, що більшість респондентів розуміють сутність даного поняття як певну сутичку, яка виникає зазвичай між двома або більшою кількістю людей.

На питання «Як Ви ставитеся до виникнення конфліктів у колективі?», жоден із респондентів (0%) не ставиться до конфліктів позитивно; 2 особи (6,6%) ставляться до конфліктів скоріше позитивно, ніж негативно; 17 опитаних (56,7%) відповіли, що негативно ставляться до виникнення конфліктів; 8 респондентів (26,7%) відносяться до конфліктів скоріше негативно, ніж позитивно; 3 опитаних (10%) не змогли надати відповідь на запропоноване запитання. Таким чином, можна сказати, що більшість респондентів негативно ставляться до виникнення конфліктів у колективі.

На питання «Як часто трапляються у Вашому колективі конфлікти?», у жодного із опитаних респондентів щодня конфлікти не виникають (0%), хоча у 4 осіб (13,3%) конфлікти виникають декілька разів на день; 2 особи (6,7%) зазначили, що у них конфлікти виникають щотижня; у 11 осіб (36,7%) виникнення конфліктів буває декілька разів на місяць; 13 осіб (43,3%) відповіли, що конфлікти у їхньому колективі виникають вкрай рідко. З цього можна сказати, що у більшості респондентів конфлікти виникають рідко.

Аналізуючи питання «Наскільки Ви задоволені стосунками з Вашими колегами?», респонденти оцінювали ступінь їхнього задоволення стосунками з колегами, де значення 1 (min) – зовсім не задоволені, 5 (max) – дуже задоволені. Згідно цього було визначено середній показник, який становить 4,2. Тому, можна зробити висновок що більшість студентів задоволені стосунками зі своїми колегами.

Аналізуючи питання «Назвіть, будь ласка, найбільш поширені соціально-психологічні причини виникнення конфліктів у колективі», можна побачити, що 6 осіб (20%) вважають основною причиною виникнення конфліктів – порушення норм культури спілкування; 7 опитаних (23,3%) – непорозуміння між людьми з огляду на вияв сильних емоцій; 10 студентів (33,4%) обрали варіант – надмірне прагнення до влади; 7 респондентів (23,3%) – психологічна несумісність людей. Отже, можна зробити висновок, що більшість респондентів вважають найбільш поширеною причиною виникнення конфліктів у колективі – надмірне прагнення до влади.

Аналізуючи таблицю двовимірного розподілу ознак за питанням «Чи здатні Ви на поступки у конфліктній ситуації?», у якій порівнювали відповіді чоловічої та жіночої статі, ми дійшли до висновку що 14 респондентів (46,7%), з них 8 осіб чоловічої статі (57,1%) відповіли що звичайно здатні на поступки при виникненні конфлікту, таку ж відповідь дало 6 осіб жіночої статі (42,9%); 2 осіб (6,7%) ні в якому разі не підуть на поступки – це представники чоловічої статі (100%), при цьому жодна із жінок не обрала такого варіанту відповіді (0%); 14 респондентів (46,7%) підуть на поступки при виникненні конфлікту в залежності від ситуації, з них половина осіб – чоловічої статі, а саме 7

осіб (50%), та інша половина – жіночої статі також 7 осіб (50%) обрали цей варіант. Робимо висновок, що чоловіки більше здатні на поступки у конфліктній ситуації ніж жінки.

Виходячи із проведеного соціологічного дослідження, можна сказати що люди досить добре обізнані щодо проблеми виникнення конфліктів у колективі, і вважають дану тему актуальною, тому слід зробити висновок, що центральна гіпотеза не підтверджується (10%).

Щодо додаткової гіпотези, можна зазначити, що дійсно більша кількість студентів задоволена стосунками зі своїми колегами, але на поступки опитані респонденти здатні піти в залежності від ситуації. Це свідчить про те, що додаткова гіпотеза підтверджується частково (85%).

Оскільки дана тема є проблемною у наш час, то слід запропонувати такі рекомендації:

1. Скласти список того, що може бути причиною виникнення конфліктів.
2. Переглянути складений список і запитати себе: «Це дійсно є причинами для сварок?», «Чи всі ці питання можна вирішити шляхом знаходження компромісу та домовленостей?».
3. Повторити цей процес до тих пір, поки список не скоротиться до мінімальної кількості значень. Після цього цей список буде мати дійсно важливі питання, які Вас турбують, або за які Ви можете роздратуватись.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Вітенко І. С. Основи соціології : навч. посіб. для вищ. навч. закладів / І. С. Вітенко, І. Т. Вітенко. – Вінниця: НОВА КНИГА, 2008. – 256 с.
2. Кулініч І. О. Психологія управління : підручник для вищої школи / І. О. Кулініч. – К.: Знання, 2011. – 415 с.
3. Слободянюк А. В. Психологія управління та конфліктологія : навч. посіб. для практичних та семінарських занять / А. В. Слободянюк, Н. О. Андрущенко. – Вінниця : ВНТУ, 2010. – 120 с.
4. Центр соціальних маркетингових досліджень соціологічна організація «SOCIS» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : // <http://old.socis.kiev.ua/ua/publications.html>
5. Слободянюк А. В. Проблеми адаптації студентської молоді у вищому навчальному закладі (за результатами соціологічного дослідження) [Текст] / А. В. Слободянюк // Гуманізм та освіта: збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції, м. Вінниця, 21-23 вересня 2004 р. – Вінниця : УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2004. – Т. 2. – С. 244-247.

Кривіцька Вікторія Віталіївна - студентка групи МОФ-156, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

Слободянюк Анатолій Володимирович, кандидат соціологічних наук, доцент кафедри суспільно-політичних наук, науковий керівник лабораторії соціологічних досліджень Вінницького національного технічного університету.

Kryvitska Viktoria V. - student, faculty of management and informational security Vinnitsa National Technical University, Vinnitsa.

Slobodyanyuk Anatoly V.- PhD in Sociology, assistant professor of social and political sciences, scientific director of the laboratory of sociological researches Vinnitsa National Technical University.