

## Причини виникнення конфліктів 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, студентство.

### Abstrakt

*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, students.

Конфлікт (від лат. conflictus) у буквальному розумінні слова означає “зіткнення”. Конфлікти супроводжують людство протягом усього історичного шляху, впродовж усього життя людини (конфлікти з природою, між родами та племенами, між бідними та багатими, між різними політичними силами, державами, у виробничих колективах, сім’ї).

Конфлікт – крайнє загострення суперечностей сторін, пов’язане з відмінностями їхнього становища в суспільстві й пов’язаної з цим реальної чи надуманої суперечності інтересів, цілей і цінностей; зіткнення та протиборство (протидія) певних систем, політичних партій, громадських організацій, етнічних груп, держав та їх органів, окремих осіб.

Будь-які конфлікти зумовлені як об’єктивними, так і суб’єктивними факторами, а саме: – нерівністю людей, соціальних і національних спільнот; – несумісністю суспільних та індивідуальних цінностей; – невідповідністю між сподіваннями та дійсністю; – відмінністю у політичній культурі, типах лідерства; – відсутністю достовірної інформації; – прагненням завоювати та утримати владу. На думку багатьох науковців, узагальнюючим фактором, що спричиняє конфлікти, є соціальний інтерес. У центрі конфліктів найчастіше лежать економічні, соціальні, зовнішньо- та внутрішньополітичні, територіальні, мовні, міжконфесійні, міжетнічні та інші проблеми.

ТИПИ КОНФЛІКТІВ. Найпоширенішим є поділ конфліктів на конфлікти цінностей, інтересів та ідентифікацій.

Конфлікт цінностей, зокрема, постає як зіткнення різних ідеологічних концепцій, розбіжності між якими виступають основними передумовами конфлікту (ліві – праві, ліберали – консерватори, комуністи – соціал-демократи).

Конфлікт інтересів пов’язаний, у першу чергу, з зіткненням політичних та соціально-економічних інтересів, які призводять до конфлікту між владною правлячою верхівкою та широкими верствами населення (як приклад, конфлікт через проведену в Україні номенклатурно-бюрократичну, а не народну приватизацію).

Конфлікт ідентифікації простежується тоді, коли вирішується питання щодо визначення громадянином тієї чи іншої країни своєї етнічної та громадянської належності. Сутність конфлікту полягає в тому, що частина населення не бажає визнавати себе громадянами тієї держави, на теренах якої вони в даний час проживають.

За своєю природою конфлікти бувають глобальними, регіональними, міждержавними, внутрідержавними, місцевими, міжпартійними та внутріпартійними, міжособистісними. Деякі вчені дотримуються поділу конфліктів на антагоністичні (непримиренні) та неантагоністичні (примиренні).

Неантагоністичні конфлікти не носять діаметрально протилежного характеру: при обговоренні тієї чи іншої проблеми допускається різне її розуміння, простежуються різні способи її вирішення. Антагоністичні конфлікти характеризуються своєю непримиренністю: кожна із конфліктуючих сторін прагне здобути перевагу, що, як правило, заводить обидві сторони в глухий кут.

Існує дві форми перебігу конфліктів: відкрита – відверте, прозоре протистояння, з використанням різних форм та методів боротьби, та закрита, або латентна, коли має місце невидима, таємна боротьба задля досягнення бажаного результату.

**ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ КОНФЛІКТУ.** Для наявності конфлікту потрібні три умови:

1. Конфліктна ситуація.
2. Учасники конфлікту – суб'єкти, чий інтерес зачіпає конфліктна ситуація. При цьому наявність самої конфліктної ситуації часом недостатньо, якщо, наприклад, сторони налаштовані миролюбно.
3. Привід для конфлікту, тобто така зовнішня обставина, що виступає “спусковим механізмом”, який породжує розвиток подій.

**УЧАСНИКИ КОНФЛІКТУ.** У політології прийнято розрізняти таких учасників конфліктів:

підбурювач – це суб'єкт, що підштовхує сторони до конфлікту, докладає певних зусиль до його загострення (необов'язково є безпосереднім учасником конфлікту);

організатор – розробляє тактику і стратегію розвитку конфлікту;

пособник – сприяє розвитку конфлікту своєю моральною або матеріальною підтримкою (як правило, прямої участі у конфлікті не бере);

посередник – залишаючись нейтральним, допомагає сторонам, що конфліктують, пом'якшити, локалізувати та врегулювати конфлікт.

Конфлікти стають реальністю після стадії свого назрівання. Суть цього процесу полягає в тому, що до наявних передумав конфлікту додаються ще й додаткові фактори, які загострюють протиріччя та роблять сутичку неминуною. На цій стадії конфліктуючі сторони усвідомлюють несумісність своїх інтересів і розглядають одне одного як перешкоду на шляху досягнення власних цілей. З якогось моменту вони вирішують, що зберігати status quo неможливо і приступають до активних дій – такий стан взаємин між суб'єктами називається конфліктною ситуацією. Для безпосереднього початку конфлікту потрібний певний стимулюючий фактор, який і виступає приводом до конфлікту. Після нього конфлікт вступає в свою активну фазу.

Для вивчення проблеми конфліктів у колективі було проведено соціологічне дослідження, в ході якого було опитано 47 осіб. Серед них 32 особи(68,09%) – представники жіночої статі і 15(31,91%) – представники чоловічої статі. Віком 18 р. – 1 особа(2,13%), 19 років – 15 осіб(31,91%), 20 років – 31 особа(65,96%).

На питання «Як ви розумієте поняття «конфлікт?»» переважна більшість, а саме 33 особи(70,21%) відповіли, що це протиріччя поглядів; 7 осіб(14,89%) відповіли, що це сварка двох і більше людей, таку ж саму кількість голосів набрала відповідь – зіткнення протилежних цілей. Це свідчить, що більшість осіб конфліктують саме через погляди.

На питання «Чи трапляються у вашому колективі конфлікти?» більша половина опитуваних, а саме 25 осіб(53,19%) відповіли, що часто; трішки менша кількість – 18 осіб(38,3%) відповіли, що дуже рідко; лише 4 опитуваних(8,51) відповіли, що постійно. З відповідей видно, що існує багато суперечностей у колективах.

Із таблиці двомірного розподілу ознак ми отримали таку інформацію, що на питання «На скільки ви задоволені стосунками з колегами?» 3 жінок відповіли, що задоволені повністю, таку ж відповідь дав 1 чоловік; 20 жінок відповіли : скоріше «так», ніж «ні», 8 чоловіків мають таку саму думку; однакова кількість осіб обох статей(по 3 особи), відповіли, що скоріше «ні», ніж «так»; 1 жінка і 1 чоловік зовсім не задоволені стосунками; 2 чоловікам і 5 жінкам було важко відповісти на це запитання. Робимо висновок, що жінки більше задоволені стосунками в колективі, ніж чоловіки.

Із таблиці двомірного розподілу ознак з такими запитаннями : «Чи часто ви потрапляєте у конфліктні ситуації?» і «Чи здатні ви на поступки у конфліктній ситуації?» ми отримали таку інформацію, що 1 людина потрапляє часто в такі ситуації і здатна на поступки. Троє опитуваних постійно потрапляють у конфлікти, але не йдуть на поступки. Одна особа, яка постійно потрапляє у конфлікти вирішує їх залежно від ситуації. Четверо осіб часто потрапляють у конфлікти, але 2 здатні на поступки, а 2 - ні. Ще 9 осіб часто бувають у конфліктних ситуаціях, в 6 – все залежить від ситуації, в а 3 – від настрою. 28 осіб дуже рідко потрапляють у конфліктні ситуації, з них 10 – здатні на поступки, 3 – не знатні, в 11 людей – все залежить від ситуації і в 4 – все залежить від настрою. І лише 1 людина ніколи не потрапляє у конфліктні ситуації і здатна на поступки.

Виходячи із проведеного соціологічного дослідження, можна сказати, що більшість студентів задоволені стосунками в колективі, що підтверджує відповідну гіпотезу приблизно на 67-70%. Молодь прагне до покращення стосунків різними комунікативними способами. Гіпотеза про

поступки в конфліктних ситуаціях не підтвердилась, оскільки лише 29,79% опитуваних здатні на поступки, а в 40-45% все залежить від різних факторів.

Практичні рекомендації:

Оскільки дана тема є проблемою у наш час, то за для розставлення пріоритетів необхідно кожній людині для себе виконати декілька таких дій:

1. Скласти список того, що може бути причиною конфліктів.
2. Переглянути свій список і запитайте себе: Це дійсно є причинами для сварок? Всі питання можна вирішити шляхом знаходження компромісу та домовленостей?
3. Повторити цей процес до тих пір, поки список не скоротиться до шести – десяти значень. Ось після цього буде список буде мати дійсно важливі питання, які вас турбують, або за які ви можете роздратуватись.

Отже, в даній роботі ми дослідили тему «Причини виникнення конфліктів у колективі». Тому, можна зробити висновки, що молодь вміє відстоювати свою позицію і не завжди здатна на компроміс, але при цьому і вміє зберігати стосунки в колективі.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И., Конфликтология: Учебник для вузов.3-изд. – СПб.: Питер, 2007. – 496 с.
2. Громадська думка в Україні 2003. Результати загальнонаціонального дослідження. – К.: IFES, 2007. – 43 с.
3. Ємельяно Л.М. Конфліктологія: навч. посібник / за заг. ред. В.М.Петлюха, Л.В. Торгової. – к.: КНЕУ, 2003. – 315с.
4. Слободянюк А.В. Значення соціології як науки та навчальної дисципліни в сучасному українському суспільстві [Текст] // Вісник «ВП». – 2011. – №1. – С.16-20.
5. Сергієнко Т.І. Конфлікти в колективі і роль керівника у їх вирушенні: Гуманітарний вісник ЗДАІ. 2012 №48
6. Слободянюк А. В. Психологія управління та конфліктологія [Текст] : навчальний посібник для практичних та семінарських занять / А. В. Слободянюк, Н. О. Андрущенко. – Вінниця : ВНТУ, 2010. – 120 с.
7. 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. В 2-х томах. – Вінниця: УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2004. – Т. 2. – С. 247

***Тетяна Сергіївна Костюк – студентка групи МОв-146, факультет менеджменту та інформаційної безпеки Вінницький національний технічний університет, м.Вінниця***

***Науковий керівник: Анатолій Володимирович Слободянюк – к.соц.н., доцент кафедри суспільно-політичних наук, науковий керівник лабораторії соціологічних досліджень Вінницького національного технічного університету, м.Вінниця***

***Tetyana S. Kostiuk – student, Faculty of management Vinnitsa national technical University, Vinnitsa***

***Supervisor: 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, Vinnitsa***