УДК 316.4

А. С. Горбачов
А. В. Слободянюк

ПРИЧИНИ КОНФЛІКТІВ У КОЛЕКТИВІ (ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ДОСЛІДЖЕННЯ)

Вінницький національний технічний університет

Анотація

В статті показано проблеми адаптації студентської молоді, подані результати дослідження направлені на вирішення питання причини конфліктів у колективі. Запропоновано рекомендації студентам щодо запобігання та вирішення конфлікту.

Ключові слова: соціологія, адаптація студентської молоді, конфлікт, конфліктна ситуація, конфліктологія, нецензурна лексика, студентство.

Abstrakt

The article describes the problems of adaptation of student youth, the results of the research are aimed at solving the issue of the causes of conflicts in the team. Recommendations for students to prevent and resolve the conflict are proposed.

Keywords: sociology, adaptation of student youth, conflict, conflict situation, conflictology, obscene vocabulary, students.

Конфлікт (з лат. conflictus – зіткнення) – особливий вид взаємодії, в основі якого лежать протилежні і несумісні цілі, інтереси, типи поведінки людей та соціальних груп, які супроводжуються негативними психологічними проявами. Виникнення конфліктів є об'єктивним і неминучим явищем. Адже життя – це постійний діалектичний процес виникнення проблем та їх наступного вирішення. Якщо у стосунках між людьми проблем не виникає, тоді наявним є факт "застою", відсутності розвитку. Конфлікти поділяються на конструктивні і деструктивні [1].

Конструктивний конфлікт базується не на "особистостях", а на виявленні об'єктивних причин незгоди (різні точки зору на проблему, способи вирішення проблеми тощо). Даний підхід переводить процес проходження конфлікту від конфронтації до співробітництва. В основі співробітництва, з одного боку, лежить повага до себе, почуття власної гідності, чесність, намагання знайти справжню причину конфлікту, а з іншого, повага до інших, дружелюбність, визнання права інших на власну точку зору, позицію. Дана поведінка в конфлікті приводить до більш глибокого розуміння проблеми, взаємодовіри, готовності зрозуміти один одного і, в подальшому, вирішенню (улагодженню) конфлікту.

Деструктивний конфлікт переводить причини, що призвели до конфлікту, на "особистості". Дана установка не веде до вирішення конфлікту, а навпаки, його загострює (зростає упередженість проти партнера, напруга у взаємостосунках, посилюються неприємні почуття та переживання, виникають стреси та ін.). Прикладом деструктивного конфлікту є сварка, коли кожна з конфліктуючих сторін висловлює свою негативну оцінку особистості опонента [3].

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 [4].

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 [2].

Динаміка конфлікту – послідовна зміна стадій і етапів, які характеризують процес розгортання конфлікту від виникнення конфліктної ситуації до вирішення конфлікту.

Стадії (етапи) конфлікту:

1. Виникнення конфліктної ситуації.
2. Усвідомлення ситуації як конфліктної хоча би однією із сторін.
3. Стадія конфліктної поведінки або взаємодії.
4. Стадія вирішення конфлікту [5].

ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ КОНФЛІКТУ. Для наявності конфлікту потрібні три умови: 1. Конфліктна ситуація. 2. Учасники конфлікту – суб’єкти, чиї інтереси 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. Також причиною виникнення конфлікту можуть бути такі фактори:

1.Відсутність зворотнього зв’язку

2.Психологічне несприйняття людини, що призводить до небажання зрозкміти іншу людину

3.Хвилювання

4.Інтелектуальні бар’єри

5.Люди реагують на те, що вони сприйняли, а не на те, що відбувається.

УЧАСНИКИ КОНФЛІКТУ. У політології прийнято розрізняти таких учасників конфліктів: підбурювач – це суб’єкт, що підштовхують 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 матеріального підтримкою (як правило, прямої участі у конфлікті не бере); посередник – залишаючись нейтральним, допомагає сторонам, що конфліктують, пом’якшити, локалізувати та врегулювати конфлікт [6].

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 неминучою. 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. 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 [7].

Об'єктом даного соціологічного дослідження студенти першого курсу факультету менеджменту Вінницького національного технічного університету груп ЕК-18б, МР-18б, П-18б. Об'єкт складається із 30 осіб, з яких 25 чоловічої статі та 5-жіночої, з яких віком 17 років- 18(60%),18 років- 10(33.34%), 19 років-1(3.33%), 20 років-1(3.33%).

Предметом даного соціологічного дослідження є думка представників молоді гуртожитка №2 Вінницького національного технічного університету про причину утворення та ставлення до конфлікту.

Метою даного соціологічного дослідження є з'ясувати, як ставиться сучасна молодь представлена молоддю гуртожитку №2 Вінницького національного технічного університету до конфлікту та на основі отриманих результатів розробити практичні рекомендації щодо можливих шляхів вирішення проблеми.

В листопаді 2018 року на території ВНТУ було проведено опитування студентів 1 курсу факультету менеджменту у кількості 30 осіб. Серед них 24 особи (80%) – представники чоловічої статі і 6 (20%) – представниці жіночої статі. Віком 17 років – 18 чоловік(60%), 18років - 10чоловік(33.34%), 19 років – 1 людина(3.33%), 20 років – 1 людина(3.33%). «Місце проживання», 7 респондентів(23.34) вказали село, 9(30%)- СМТ, 5(16.66%)- місто і 9(30%)- обласний центр.

На питання «Як Ви ставитесь до конфлікту?» 13 опитаних(43.34%) відповіли, що нейтрально, 10(33.33%)- негативно і 7(23.33%)- позитивно. Тобто люди у великій кількості нейтральні до конфлікту, але також є ті, що висловили різку позицію.

А от на питання «Ви вважаєте проблему конфліктів актуальною?» майже половина опитаних (14(46.67%)) дали відповідь - так. Це свідчить про те, що опитувані вважають проблему конфлікту актуальної.

На питання «Чи намагаєтесь Ви уникати конфлікту?» 10 учасників(33.33%) дослідження відповіли так, 11(36.67%) - іноді і 9(30%) - ні. Очевидної більшості немає, тобто у цьому питанні не можна сказати до чого більше схиляються люди.

На питання «У якому віці люди найбільш конфліктні?» 12 опитуваних(40%) відповіли - до 18, 14(46.67%) відповіли - 18-35, а 4(13.33%)- старше 35, тобто більш ніж 4/5 згодні, що люди у віці старше 35 років менш конфліктні, аніж люди до 18 і 18-35.

«Як Ви поводитесь у конфлікті?» респонденти не схилились ні до жодного із запропонованих варіантів, 10(33.33%) відповіли, що намагаються завжди відстоювати свою позицію, 11(36.67%) відповіли, що намагаються знайти спільне рішення і 9(30%) відповіли, що намагаються швидко уникнути конфлікту.

На питання «Ви вважаєте себе конфліктною людиною?» відповідь так дали 3 особи(10%), відповідь я не знаю - 7 осіб(23.34%) і відповідь ні - 20 осіб(66.66%). Переважна більшість опитуваних вважають себе не конфліктними. Цікаво, що серед представниць жіночої статі жодна опитувана не дала відповіді так.

На поставлене запитання «Як Ви ставитесь до конфліктних людей?» цифру 1, тобто негативно поставили 3 людини(10%), цифру 2 поставили 12 осіб(40%), цифру 3- 11 осіб (36.67%), цифру 4- 4 людини(13.33%) і цифру 5 ніхто не поставив. Таким чином середнє значення 2.53. Це говорить про те, що повністю позитивно до таких людей ніхто не ставиться, але й повністю негативно ставляться тільки 10%. Найбільше люди ставляться до конфліктних людей або нейтрально або помірно негативно.

«Як часто Ви використовуєте нецензурну лексику?»- майже половина(14 опитуваних(46.67%)) відповіли, що дуже мало і намагаються позбутися таких слів, 3 сказали, що такі слова постійно присутні в їх лексиці, 8 людей дали відповідь, що вони інколи використовують їх і 5 сказали, що взагалі не використовують, але відповідь «взагалі не використовую» не можна вважати достовірно чесною, це більше як виверт, щоб перевірити чесність респондентів.

«Як Ви ставитесь до людей, що використовують нецензурну лексику?» всього 1 людина(3.33%) відповіла позитивно, це був представник чоловічої статі, який також відповів, що часто використовує їх. Половина опитуваних нейтрально ставляться до таких людей і 14(46.67%) відповіли, що негативно. Це свідчить про те, що опитувані ближче до думки, що ці слова паразити і їх дійсно потрібно позбуватися.

Також користуючись цією таблицею, але з питанням «Як часто Ви використовуєте нецензурну лексику?» отримали такі результати: відповідь «такі слова постійно присутні в моїй лексиці» дали троє опитуваних з них всі чоловіки, відповідь «інколи використовую» дали 8 людей з них 7 чоловіків(87.5%) і 1 жінка(12.5%), відповідь «дуже мало, я намагаюся позбутися таких слів» дали 12 чоловіків(85.7%) і 2 жінки(14.3%), відповідь «взагалі не використовую» дали 5 людей (2 чоловіка(40%) і 3 жінки(60%)). Якщо конкретно розглядати чоловіків, то 50% дали відповідь «дуже мало, я намагаюся позбутися таких слів», «інколи використовую» 29.16% (7 чоловіків), відповідь «такі слова постійно присутні в моїй лексиці» 12.5%(3 людини) і відповідь «взагалі не використовую» 8.34%(2 чоловіка). Серед жінок відповідь «такі слова постійно присутні в моїй лексиці» не дала ні одна опитувана, відповідь «інколи використовую» дала 1 опитувана(16.66%), «дуже мало, я намагаюся позбутися таких слів» 2(33.34%) і відповідь «взагалі не використовую» дали 3 жінки(50%).

Таким чином гіпотеза конкретного соціологічного дослідження підтвердилась лише частково: проблема конфлікту є дійсно актуальної для нашої молоді, але уникає конфліктної ситуації і ставляться до конфлікту негативно лише 1/3 опитуваних, а не 2/3 як було висунуто у гіпотезі.

Практичні рекомендації: щоб менше потрапляти у конфліктні ситуації потрібно більше старатись уникати конфлікту, а якщо він вже розпочався, то завжди намагайтесь знайти компроміс. Якщо ви намагаєтесь позбутись нецензурних слів у своєму лексиконі, то одним із найкращих методів буде читати художню літературу і змінити оточення, через яке вам важко перестати вживати такі слова.

У загальному необхідно зазначити, що молодь представлена у конкретному соціологічному дослідженні не конфліктна і досить не любить вступати у конфліктні ситуації. Також вони не люблять людей, які вживають нецензурну лексику і самі намагаються не вживати цих слів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И., Кофликтология: Учебник для вузов.3-езд. – СПб.: Питер, 2007. – 496 с. .
2. Ємельянко Л.М. Конфліктологія: навч. посібник / за заг. ред. В.М.Петлюха, Л.В. Торгової. – к.: КНЕУ, 2003. – 315с.
3. Слободянюк А. В. Значення соціології як науки та навчальної дисципліни в сучасному українському суспільстві [Текст] // Вісник «ВПІ». – 2011. – №1. – С.16-20.
4. Сергієнко Т.І. Конфлікти в колективі і роль керівника у їх вирішенні: Гуманітарний вісник ЗДАІ. 2012 №48
5. 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.
6. 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
8. Центр соціальних маркетингових досліджень соціологічна організація «SOCIS» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : // http://old.socis.kiev.ua/ua/publications.html

Горбачов Антон Сергійович **–** студент групи Ек-18б, факультет менеджменту, 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.

Horbachov Anton S. - student, faculty of management 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.