

МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ КОНФЛИКТЫ

«Когда два человека всегда согласны, один из них — бесполезен». пословица.

Конфликт — это событие, реляционное (отношенческое), которое происходит при наличии восприятия интересов, потребностей, точек зрения или противоречий. Как правило, мы думаем, что можем устранить конфликты из нашей жизни, из жизни наших близких (детей, супругов, родственников) и из наших систем отсчета (работа, школа, дружба, социальные отношения), если только:

- обнаружим правильный метод;
- люди будут более образованнее;
- люди будут меньше волноваться по пустякам;
- другие будут более открыты и прямолинейны с нами.

Список вы могли бы продолжить. Каждый из этих пунктов отражает наивный взгляд на конфликт, или же выработанный способ (как правило, в раннем детстве и обычно неосознанно), позволяющий нам справляться с конфликтом в соответствии с нашим стилем общения, и помещает его внутри пирамиды ценностей, которую мы создали с течением времени. В действительности, конфликт коренится непосредственно в отношениях; ребенок, который говорит матери впервые НЕТ, закладывает основу своей личности, отслеживает, так сказать, границы, которые жизненно важны для его собственного физического и психического благополучия и начинает видеть себя как существо, отличное от других. Тем самым, не представляется возможным устранить конфликт из нашей жизни; это событие, уходящее корнями в нашу потребность взаимодействовать с другими, и с системами отсчета, которые позволяют нам выжить.

Однако, вместо этого он находится под нашим контролем, либо в нашей сфере деятельности, есть модальности, с помощью которых мы справляемся с различными конфликтами, теории, в соответствии с которыми мы анализируем ситуации и, наконец, способ, с которым мы воспринимаем и то, как мы представляем себе то, что происходит.

Конфликт как процесс

Мысль о конфликте как о процессе помогает нам воспринимать его связующие на различных стадиях и это может быть очень полезным. На самом деле, часто мы ассоциируем конфликтное событие с моментом, когда участвующие стороны реагируют более или менее агрессивно, но, в любом случае, слишком очевидно (например, я злюсь и кричу; я молча выхожу, хлопнув дверью; пишу письмо словами, в частности, не конструктивными и пр.) В действительности, перед этими моментами противостояния более узнаваемыми, у нас есть путь, порой короткий, порой долгий, в котором конфликт принял форму, содержательную. В анализе конфликта эта фаза запускает фазу «предпосылки конфликта».

В этой фазе можем обозначить два основных элемента:

* ИНТЕРЕСЫ предъявителя (носителя) конфликта, воспринимаемые сторонами и системами отсчета в качестве ЗАКОННЫХ ИЛИ НЕЗАКОННЫХ;

* РЕСУРСЫ, которые являются предметом спора, которые могут быть предметом индивидуального или коллективного восприятия дефицита или избытка.

Дефицитное по определению и скоропортящиеся по природе; различаются ресурсы количественные (время, деньги, пространство, информация, роли, знания, умения и пр.) и ресурсы качественные / эмоциональные (значения, самооценка, самоуважение, достоинство, личностные ценности, принципы и пр.).

Интересы — это, в действительности, потребности (которые мы порой ясно осознаем, а порой нет), которые заставляют нас двигаться к их удовлетворению. Поэтому мы можем выдвигать потребности, которые считаем законными (то есть одобряемые другими, нашим окружением социальным и культуральным) либо же то, что мы рассматриваем (или знаем, что будет считаться) как незаконное.

Например, я — подросток, который хочет больше независимости, чтобы чувствовать себя более свободно в отношениях, делать выбор с большей автономией. Но я думаю, что в моей семье это будет расцениваться как акт мятежа, отсутствие уважения к правилам (потому интерес незаконный); и потому я опасаясь реакции и живу уловками, ложью и недосказанностью. Это может работать какое-то время, тем не менее, если потребность самопознания, утверждение образа, который меняется — является реальным, он не сможет долго его игнорировать. Когда человек воспринимает то, что в игре есть только привилегии, однако определение характера отношений, собственных ценностей и ориентиров, представления, которое имеют родители о нем/ней (аффективные ресурсы), таким образом конфликт будет перемещаться в другие сектора: аффективный — если родителям будет известно как уловить законность требования; генеративный, если другие признают законность и подтверждают ее, сумеют связать с этими требованиями переговоры о правилах, времени, деньгах, месте. Дегенеративный, если они откажутся от нее, если продолжают считать требования в качестве незаконных и не связанных с естественным и желательным процессом развития.

Мы должны всегда рассматривать то, что в конфликте мы находимся в присутствии айсберга: часть, которую мы видим и которую понимаем изначально, является гораздо менее соблюдаемой чем то, что остается под ней, той, что скрыта от нашего взгляда, и от взгляда других.

Деструктивный конфликт

Деструктивный конфликт (дегенеративный в том числе) можно определить по наличию следующих симптомов:

1. Конкуренция между сторонами: пытаться быть правым по сравнению с благополучием индивида или системы (трудовой коллектив, семья и пр.) или с реальным решением проблемы.
2. Внимание к выгоде индивида: мы интересуемся только собственной выгодой и не заботимся о том, как это влияет на других участников.
3. Атмосфера закрытости и холодности: не принимаются какие-либо замечания или предложения от других людей, которые не видят вещи так же, как мы.
4. Общение в оборонительной форме: обидчивость; сопротивление изменениям (любые новые идеи и предложения воспринимаются, как угроза текущему способу ведения дел).
5. Личные нападки: другие выглядят смешно и нелепо (или как объект сарказма), когда выражают свои мнения и предложения.

Конструктивный конфликт

Конструктивный конфликт можно распознать при наличии следующих симптомов:

1. Сотрудничество: готовность совместно работать; активное участие; есть диалог и взаимное уважение; царит атмосфера позитивности и конструктивности.
2. Внимание к выгодам группы: любое решение или требование не остается без внимания, также не лишено внимания достижение общих целей, а не только личных.
3. Подход «выигрываю я- выигрываешь ты»: принятые решения и предложения, идентифицированные в пользу каждого, а не только одного или некоторых.
4. Атмосфера открытости: приветствуются предложения и идеи от людей вне группы.
5. Коммуникационная поддержка: люди искренне заинтересованы идеями и мнениями окружающих и для этого активно стремятся слушать с эмпатией и обеспечить обратную связь.
6. Внимание к содержанию: все мнения и предложения оцениваются опираясь на их эффективность в помощи системе (семье, трудовому коллективу, школе и пр.) в достижении своих целей.

Самые распространенные причины конфликта

По какой причине тогда расходятся? Что ж, список может быть очень большим и разнообразным в зависимости от контекста, в котором он находится (семья, работа, друзья, социальные знакомства менее значимые и пр.). Сфера действия правил в каждом случае там, где имеется значительно больше столкновений; например:

1. Правила взаимодействия: как я считаю, он должен бы идти на общение между нами, то, что я ожидаю от наших отношений, как тебе необходимо вести себя со мной...
2. Правила помощи: когда, как, в какой степени, на какие аспекты, при каких обстоятельствах и каким образом мне рассчитывать на получение помощи и от кого. И наоборот, от какой помощи я чувствую ответственность, и каким мне хотелось бы, чтобы было поведение от того, кто ее получает.
3. Правило тесного взаимодействия: применяются к людям, которые более близки нам, членам семьи, близким друзьям.
4. Правила, касающиеся третьих лиц: применяются к людям, которые более далеки нам, и безразличны. Регулировать способ которым мы ведем себя с ними и наши ожидания касательно их позиции по сравнению с нашими.
5. Правила, касающиеся задач, которые необходимо выполнить: здесь мы обнаружим нашу идею автономии,

компетентность, точность, приоритет, организацию, мотивацию, время, применяемые к нам и к другим, и в результате то, что мы получаем, и что получают другие. Часто нам приходится иметь дело с двумя весами и двумя мерами: правила, которые применяются ко мне, не относятся к другим и наоборот. Хороший анализ конфликта представляет собой важное условие для его надлежащего управления.

Координаты связи с психологом:

* <http://psylisus.crimea-karro.ru/>

* Phone: +7978-7619953

* Email: lisus@crimea-karro.org.ua

* Email: psy@crimea-karro.ru

* Рабочие время для связи: с 9-00 до 21-00 Пн-Сб