PSİXOLOGİYA

UOT 159,9:316.35

QRUPLARARASI KONFLİKTLƏR, ONLARIN NÖVLƏRİ VƏ STRUKTURU

T.T.BABAYEVA
Bakı Dövlət Universiteti
tt_babayeva@mail.ru

Məqalədə qruplararası konfliktlərin mahiyyəti təhlil olunaraq konfliktlərə sosial-psixoloji yanaşma xüsusiyyətləri tədqiq olunmuşdur. Eyni zamanda qruplararası konfliktlərin növləri, strukturu və səbəblərinin geniş təhlili məqalədə öz əksini tapmışdır. Müasir dövrdə konfliktlərin tədqiqində müxtəlif istiqamətlərin (sosiometrik istiqamət, qrup dinamikası məktəbi, bihevioristik istiqamət, humanistik istiqamət) təhlilinə geniş yer verilərək müəyyən nəticələr əldə edilmişdir. Məqalədə əsas yer alan problemlərdən biri də qruplararası konfliktlərin müsbət və mənfi funksiyalarının təhlilidir. Qruplararası konfliktlərin davranış strategiyasının, xəbərdarlıq və həlli üsullarının tədqiqi də diqqətdən kənarda qalmamışdır.

Açar sözlər: konflikt, funksiya, ziddiyyət, qruplararası, rifah, sosial proses, lider, etnos, sosial psixoloji, anipatiya, simpatiya, situasiya, strategiya, kəskin, kompromis.

Müasir sosial həyatda konfliktlərin artması onların sosial-psixoloji aspektlərinin tədqiqinə diqqəti artırır. Məlumdur ki, konflikt ziddiyyətlərin mübarizəsi zəminində baş verir ki, bura bir-birinə zidd mövqelər, maraqlar, baxışlar, əqidələr, adətlər, inkişaf səviyyələri və s. daxildir. Konflikt başlanğıcda tərəflərdə mənfi emosiyalar yaratsa da, bəşəriyyət ziddiyyətlərin mübarizəsi fonunda inkişaf edir ki, bu da konfliktin əsas konstruktiv funksiyasıdır. N.Gəncəvi hələ XII əsrdə bu barədə belə yazır:

Bir çox düyün var ki, açardır, açar
Bir çox çətinlik var, asanlıq açar [3,52].

Bu iki sətirdə Nizami konfliktin psixoloji mahiyyətini tam mənası ilə göstərmişdir. Birinci sətirin təhlilinə əsasən "bir çox düyün" yəni konfliktlər "açardır-açar", inkişafın açarı, təkanverici qüvvəsidir. İnsan bir çox ziddiyyətləri, konfliktləri həll etdikcə isə həyatını bir növ rahatlaşdırır və fəaliyyəti üçün normal şərait yaradır. Həll olunmuş konfliktlər hər iki tərəfi ciddi fəaliyyətə sövq edərək sonda onların inkişafına zəmin yaradır. Konflikt sözü çox mürəkkəb anlayışdır. Bir çox dillərdə "konflikt" sözü, demək olar ki, eyni

cür yazılsa və oxunsa da, bu söz hətta psixoloji ədəbiyyatda belə müxtəlif məna və məzmun kəsb edir .

Bir çox alimlər "konflikt" anlayışının məzmununu konflikt vəziyyətində olan tərəflər arasında müəyyən uyğunsuzluğun, ziddiyyətin, toqquşmanın, müqavimətin, mübarizənin mövcudluğu kimi açıqlayır. Konflikt sözü həm dar, həm də geniş mənada işlənə bilər.

Konflikt dar mənada maraqlar, dəyərlər, hərəkətlər, davranışlar və s. arasında mövcud olan kəskin, çətin həll olunan və ya həlli mümkünsüz ziddiyyətdir.

Geniş mənada isə konflikt kimlərinsə arasında olan istənilən uyğunsuzluqdur.

Konfliktlərin tədqiqi ilə bir çox elm sahələri məşğul olur. Konfliktoloji problematika o qədər vacib məsələdir ki, artıq bu biliklər konfliktologiya adlanan xüsusi elm sahəsində birləşir. Burada konfliktlərin bir çox problemləri, səbəbi, növləri, onların xəbərdarlıq üsulları və həlli yolları əks olunur. Ancaq bu bilik sahəsində ənənəvi olaraq əsas rolu sosiologiya və sosial psixologiya oynayır.

Konfliktlərə sosial psixoloji yanaşmanın xüsusiyyətləri aşağıdakılardan ibarətdir. Sosial-psixoloji yanaşmada insanlar arasında şəxsiyyətlərarası və qruplararası konfliktlər, həmçinin fərd və qrup arasındakı konfliktlər tədqiq olunur. Birinci halda ayrı-ayrı insanlar arasında yaranan, ya da ayrı-ayrı sosial qrupların daxilində onların üzvləri arasında yaranan konfliktlər nəzərdə tutulur. İkinci halda isə əsasən kiçik, orta və ya böyük sosial qruplar arasında mövcud olan konfliktlər nəzərdə tutulur. Üçüncü halda isə ayrı-ayrı insanlar ilə sosial qrupların bütün üzvləri və ya əksəriyyəti arasında yaranan konfliktlərdən danışılır [6,166].

Tədqiqatımızın obyekti olan qruplararası konfliktlər müvafiq olaraq sosial qruplar arasında yaranan konfliktdir. Fərdi səviyyədə o, həm də şəxsiyyətlərarası konflikt kimi də çıxış edə bilər. Nəzərə almaq lazımdir ki, hər bir kəs özündən daha çox öz sosial qrupunu təmsil edir. Belə ki, müəyyən insanların arasında birbaşa konfliktli münasibətlər mövcud olmaya bilər, lakin yenə də aralarında konflikt olan müvafiq sosial qrupların təmsilçiləri kimi onlar arasında konflikt mövcuddur. Məsələn, müharibə şəraitində olan ölkələrdəki insanlar əvvəllər öz aralarında düşmənçilik saxlamaya və hətta dostluq münasibətində belə ola bilərlər. Ancaq onlar məhz bu konfliktdə öz xalqlarının, dövlətlərinin təmsilçisi kimi artıq dostluq yox, düşmənçilik mövqeyində dururlar. Məsələn, 1988-ci ilə qədər Azərbaycanda ermənilərlə çox müsbət qonşuluq, dostluq, hətta qohumluq münasibətləri mövcud idi. Ermənilərin azğın hərəkətləri bir-birilə dostluq, yaxınlıq edən şəxsləri qatı düşmənə çevirdi.

Qruplararası konfliktlərin müxtəlif növləri var. Qruplararası konfliktlərin bir növü rollu konfliktlərdir. Bu konfliktlər üzərlərinə götürdükləri və ifa etdikləri sosial rolları onlarla ünsiyyətdə olan digər insanların ifa etdikləri sosial rollarla uyğunsuzluq və ziddiyyət təşkil edən insanlar arasında yaşanır. Bu tip konfliktin məşhur nümunəsi E.Bern tərəfindən təsvir olunmuşdur [13, 174].

Bunlar valideyn, uşaq, gənclər və yaşlı rollarının sosial-psixoloji uyğunsuzluğu ilə bağlı konfliktlərdir. Qruplarası konfliktləri bütün digər konfliktlər kimi müxtəlif əsasda təsnif etmək olar. Bunlar əsasən aşağıdakılardır: konfliktin predmetinə görə; konflikt iştirakçılarının sayına görə; konflikt iştirakçılarının konfliktdə mövqeyinə görə; konfliktlərin kəskinliyinə görə; konfliktin nəticələrinə görə.

Konfliktin predmeti dedikdə onun yaranması səbəbi nəzərdə tutulur, yəni konflikt iştirakçılarının arasında yaranan problemin səbəbinin aşkarlanması və həlli üsullarında müxtəlif yanaşma və uyğunsuzluq mövcuddur. Konfliktlərin predmetlərinin özlərini də qruplara bölmək olar. Ancaq bu cür təsnifat praktik cəhətdən bir qədər çətindir. Belə ki, konfliktlər çox müxtəlifdir və demək olar ki, onlar öz predmetlərinə görə fərqlənirlər.

İştirakçıların sayına görə konfliktlər özəl (iki insan arasında yaranan konflikt), çoxsaylı (bir neçə insanın cəlb olunduğu konflikt) və qrup halında (tərəflər kimi bütöv insan qruplarının çıxış etdiyi konflikt) olur. Sonuncu halda tərəflər kimi mikroqruplar (2-4 adam), kiçik qruplar (4 -5 adamdan 20 -30 adamadək), orta qruplar (tərkibində onlarla kiçik qrup olan t əşkilatlar) və böyük sosial qruplar (bu halda konflikt sosial xarakter alır) çıxış edə bilər [4, 137].

İştirakçılarının tutduğu mövqeyə görə konfliktlər qeyri-müəyyən, müəyyən və barışmaz olur.

Qeyri-müəyyən konflikt onunla izah olunur ki, konflikt vəziyyətində olan insanlar onun nə üçün yaşandığını və aralarındakı narazılığın nədən ibarət olduğunu tam aydın dərk etmirlər. Bundan başqa bu zaman insanlar özlərinin haqlı olduqlarına şübhə edirlər və aralarındakı konfliktə səbəb olan məsələ ilə bağlı istənilən an kompromisə getməyə hazır olurlar.

Müəyyən konfliktlər zamanı tərəflərin mövqeləri dəqiq müəyyənləşmiş olur və onlar mədəni şəkildə bir-birlərilə birbaşa toqquşmalardan qaçaraq bu mövqeləri müdafiə edirlər. Bu halda konfliktdə olan tərəflər öz fikirlərinin düzgünlüyünə əmindirlər və həmçinin də qarşı tərəfi dinləməyə, başa düşməyə və öz fikrini ona səbr və inadkarlıqla izah etməyə hazırdırlar.

Tərəflərin bir-birlərinə güzəştə getməyə hazır olmadıqları və istəmədikləri konflikt barışmaz konflikt adlanır. Bundan başqa onlarda bir-birini dinləmək və başa düşmək istəyi belə olmur. Bu halda tərəflərin hər biri hesab edir ki, özləri tamamilə haqlıdır və qarşı tərəf haqsızdır, həmçinin qarşı tərəf şüurlu və məqsədyönlü şəkildə onlara öz məqsədlərinə çatmağa mane olur.

Əgər ilk iki konflikt tipi - qeyri-müəyyən və müəyyən konfliktlər həlli mümkün olan konfliktlərdirsə, sonuncu konfliktin həlli mümkünsüzdür.

Öz kəskinliyinə görə qruplararası konfliktlər zəif, mülayim və güclü (kəskin) olurlar.

Zəif konfliktlər zamanı onun iştirakçıları aralarında bəzi məsələlərdə fikir ayrılığı olduğunu başa düşürlər. Onlar bunu etiraf etsələr də, bir-biri ilə normal, işgüzar qarşılıqlı münasibətlərini qoruyub saxlayırlar.

Orta və ya mülayim konfliktlər qrupların bir-birilə normal ünsiyyətinə

və qarşılıqlı təsirinə mane olan konfliktlərdir. Onlar öz aralarında müəyyən işgüzar münasibətləri qoruyub saxlaya bilsələr də mövcud konflikt onlar arasında normal qarşılıqlı münasibətlərin yaranmasına mane olur. Lakin bununla belə bu növ konfliktlərdə qrupların bir-birilə kəskin toqquşmaları müşayət olunmur. Onlar bu situasiyaya səbrlə yanaşırlar və bir-birləri ilə uyğunlaşmağa çalışırlar.

Kəskin konfliktlər zamanı isə qruplar arasında heç bir normal işgüzar münasibət olmur. Belə konfliktin iştirakçıları bir-birləri üçün həm fiziki, həm də psixoloji cəhətdən dözülməzdirlər və bir-birlərinə münasibətdə açıq-aydın düşmənçilik nümayiş etdirirlər. Buna görə də onlar arasında istənilən situasiyada konflikt yaranır və kəskinləşir ki, bu da qarşı tərəfə münasibətdə açıq aqressiyanın təzahürü ilə müşaiət olunan toqquşmalara gətirib çıxarır.

Öz nəticələrinə görə konfliktlər nəticəsiz, ciddi mənfi nəticəli və katastrofik (faciəli) nəticəli olurlar.

Nəticəsiz konfliktlər zamanı konflikt onun iştirakçılarının şəxsi və işgüzar münasibətlərini korlamadan, onlar üçün xoşagəlməz halı tez və uğurla aradan qaldırır.

Mənfi nəticəli konfliktlər isə ya axıra kimi həll olunmur ya da onun iştirakçıları üçün xoşagəlməz nəticələrə gətirib çıxarır.

Faciəvi konflikt isə tərəflərin biri və ya hər ikisi üçün aradan qaldırılması mümkünsüz və çox xoşagəlməz nəticələri olan özünəməxsus "psixoloji faciəyə" çevrilir. Bu nəticələr elə olur ki, bir qayda olaraq konfliktin iştirakçıları bu konfliktə girdikləri üçün peşman olurlar.

Öz nəticələrinə görə konstruktiv və destruktiv konfliktlər də mövcuddur. Əgər yarandığı sahədə konfliktin həlli real vəziyyəti yaxşılaşdırırsa bu konstruktiv konfliktdir [2, 240].

Destruktiv konflikt isə hətta uğurla həll olunduqda belə vəziyyəti pisləşdirir. K.Levin 3 əsas konflikt növü fərqləndirilmişdir. O, bu konfliktləri belə adlandırmışdır:

1. "Yaxınlaşma - yaxınlaşma" tipli konflikt . Bu onunla xarakterizə olunur ki, insan eyni zamanda bir-birinə zidd olan iki məqsədə çatmaq istəyir. Məsələn, insan ailə qurmaq üçün iki eyni dərəcədə bəyəndiyi insandan birini seçir.

2. "Uzaqlaşma - uzaqlaşma" tipli konflikt. Bu iki eyni dərəcədə xoşagəlməyən insandan birini seçməklə əlaqədardır. Məsələn, insan özünə iş həmkarı seçməlidir. Ancaq potensial namizədlərdən heç biri onun xoşuna gəlmir, eyni zamanda onun başqa seçimi də yoxdur. Bu zaman insan xoşa gəlməyən iki həmkardan biri ilə işləməyə razı olur. Konfliktin mahiyyəti məhz ondadır ki, belə seçimi etmək çox çətindir.

3. "Yaxınlaşma - uzaqlaşma" tipli konflikt. Bu onunla xarakterizə olunur ki, eyni bir insan fərd üçün həm xoşagələn (müsbət keyfiyyətlərə malikdir), həm də xoşagəlməyən (mənfi keyfiyyətlərə malikdir) ola bilər [13, 177].

Göstərilən bu üç tip konfliktlər quplar arasında da özünəməxsus şəkildə

baş verir.

Konfliktin strukturu problemi. Konfliktin strukturu bir tərəfdən onda iştirak edən insanlar, digər tərəfdən isə onların mübahisəsinin və narazılığının predmetidir. Konfliktdə iştirak edən tərəflər onda əsas və ya ikinci dərəcəli rol oynaya bilər. Onun əsas iştirakçıları aralarında konflikt yaşanan və mövcud olan insanlardır. Konfliktin ikinci dərəcəli və ya əlavə iştirakçıları isə müvafiq konflikti dəstəkləyən (konfliktin pravakatorları) və ya onu həll etməyə çalışan (vasitəçilər) insanlar və ya sosial qruplardır. Bəzən konflikt iştirakçıları kimi həmin konfliktdə iştirak etməyən amma istər-istəməz ona aiddiyyatı olan insanlar da çıxış edir. Belə insanları və ya sosial qrupları konfliktli situasiyaya cəlb olunanlar adlandırırlar. Onlar özləri konfliktdə fəal rol oynayırlar, onun vasitəsiz iştirakçıları rolunda çıxış etmirlər və konfliktin provakatorları və ya barışdırıcıları adlanırlar, amma konflikt bu və ya digər şəkildə onlara və onların taleyinə təsir göstərir. Demək olar ki, konfliktin həlli də onlardan çox asılı olur. Azərbaycan və Ermənistan arasında olan konfliktin həlli demək olar ki, müharibəni qızışdıran siyasi provakatorların mövqeyini dəyişməsinə daha çox bağlıdır. Əks halda Azərbaycan öz torpaqlarını çoxdan azad edərdi.

Konfliktin struktruna onun predmeti və konfliktin həlli zamanı tərəflərin tutduğu mövqelər də daxildir. Əgər konfliktin həlli mövcuddursa onda onun struktruna bu həlləri də daxil etmək olar. Bu həllər konfliktdə olan tərəflərə məlum və ya naməlum, tətbiqi mümkün və ya mümkünsüz ola bilər.

Qruplar arasında konfliktlər konkret sosial situasiyalarda yaranır. Buna görə də onun xarakteristikasını, həmçinin bu situasiyanın konfliktdə olan insanlar tərəfindən qavranılmasını da konfliktin struktruna aid edirlər . Konfliktə girərək və ya onun həllini axtararaq, konfliktdə olan tərəflər müəyyən fikir və motivlə idarə olunurlar. Bununla əlaqədar olaraq onlar üçün konfliktli situasiyada xarakterik olan davranış motivləri də konfliktin struktruna aid edilir [8, 642].

Konflikt - dinamik hadisədir. Konfliktin tərəfləri onun iştirakçılarına çevrilərək müəyyən işlər görürlər. Əgər bu hərəkətlər dəqiq identifikasiya və təsvir olunursa, onlar da konfliktin tərkib elementlərinə və ya struktur komponentinə daxil olurlar.

Qruplararası konfliktlərin səbəbləri. Qruplararası konfliktlər müxtəlif səbəblərdən yaranır. Baxmayaraq ki, konflikt özü sosial-psixoloji hadisə kimi ancaq vahid konsepsiya daxilində nəzərdən keçirilir, bir qayda olaraq onun bir çox səbəbləri fərqləndirilir və təsvir olunur.

Müasir dövrdə sosial psixologiyada konfliktlərin öyrənilməsində müxtəlif istiqamətlər formalaşmışdır. Bunlar qrup dinamikası məktəbi, sosiometrik istiqamət, bihevioristik istiqamət, humanistik istiqamət və koqnitiv yanaşmadır [11, 67]. Onların hər birində şəxsiyyətlərarası və qruplararası konfliktlərin əsasları və səbəblərini tədqiq edərək alimlər müxtəlif əlamətlərə diqqət yetirirlər. Kiçik qrupda baş verən prosesləri əsas götürən və onun tərkibində kommunikasiya kanalları, liderlik, rolların paylaşması, qrup normaları, şəxsiy-

yətlərarası münasibətlər kimi parametrləri fərqləndirən qrup dinamikası məktəbi hesab edir ki, konfliktlər qrup üzvləri arasındakı fikir ayrılığı fonunda yarana bilər. Məsələn, onun tərkibinin heterogenliyi konfliktin əsas səbəbi ola bilər. Kommunikasiya kanallarının məhdudluğu və ya onların qrup üzvlərinin maraq və tələbatlarına uyğun gəlməməsi də qrup konfliktinə səbəb ola bilər.

Demokratik düşüncəli qrup üzvləri üçün yolverilməz olan avtoritar liderlik lider və qrup arasında konfliktə gətirib çıxara bilər. Əgər bir qrupda bir neçə lider olarsa müvafiq olaraq onlar arasında da konflikt yaranacaq, hansı ki, bu da sonradan qrupdaxili konflikt səviyyəsinə qalxa bilər. Aydındır ki, qrupdaxili konfliktin səbəbi kimi qrup üzvləri arasında rolların bölüşdürülməsi də çıxış edə bilər. Qrup üzvlərinin hər hansı birini öz rolu təmin etmədikdə və ya eyni bir cazibədar rola bir neçə nəfər birdən namizədlik etdikdə, qrup üzvləri qrup daxilində davranışları zamanı müxtəlif, bir-birinə uyğun olmayan normalardan çıxış edir və bu da həmçinin öz növbəsində konfliktin yaranmasına səbəb olur ki, nəhayət münasibətlərin bütün növlərində - rəsmi və qeyri-rəsmi, şəxsi və işgüzar, koordinasion və subardinasion rast gəlinən xoşagəlməyən, mənfi, uyğunsuz münasibətlər müxtəlif qrupdaxili konfliktlərin məşhur səbəblərinə çevrilir və bütün bunlar təbii ki, qruplarası münasibətlərdə də özünü göstərir.

Sosiometrik istiqamət konfliktlərin öyrənilməsində simpatiya və antipatiya tipli qarşılıqlı münasibətlərə daha çox diqqət yetirir və müvafiq olaraq bu istiqamətin tərəfdarları da məhz belə qarşılıqlı münasibətlərdə qruplararası konfliktin ilkin səbəblərini tədqiq edirlər. Bu istiqamətin banisi Y.Moreno hesab edir ki, insanlar arasındakı simpatiya və antipatiya onlarda "tele" adlı müsbət şəxsiyyətlərarası enercinin nə dərəcədə olması ilə şərtlənir [5, 76]. Morenonun yetərincə mübahisə doğuran bu nəzəriyyəsinə əsasən (belə həyat enercisinin mövcudluğu haqda heç bir elmi sübut yoxdur) belə enerci ehtiyatına malik insanlar konfliktə girmir, əksinə onun defisitini yaşayan insanlar potensial konflikt mənbəyidir. Öz növbəsində şəxsiyyətlər və sosial qruplar arasındakı simpatiya və antipatiyanın aşağıdakı formalarda vəhdəti də konfliktli münasibətlərin səbəbi ola bilər. Konfliktsiz münasibətlər yaradan qarşılıqlı əlaqələr:

· simpatiya - simpatiya
· simpatiya - laqeydlik
· laqeydlik - laqeydlik

Potensial və ya real konfliktli qarşılıqlı münasibətlər:

· antipatiya - laqeydlik
· antipatiya -antipatiya

Bihevioristik istiqamətə əsasən konfliktlər yalnız əməli əsasa malik olub fərd və sosial qrupların hərəkət və davranışlarının uyğunsuzluğu şəklində təzahür edir. Konflikt iştirakçılarının hərəkətləri, davranışları və reaksiyalarına əsasən müvafiq konfliktlərin təsnifatı aşağıdakı kimidir:

1. "Hərəkət -hərəkətsizlik" tipli konflikt. Bu onunla xarakterizə olunur

ki, məqsədə çatmaq üçün qruplara birgə fəaliyyət zəruri və labüddür. Tərəflərdən biri belə fəaliyyəti qəbul edir, digəri isə əksinə fəaliyyətsizdir;

2. "Hərəkətsizlik - hərəkətsizlik" tipli konflikt. Bu tip konfliktin mahiyyəti ondadır ki, hər iki tərəf öz məqsədinə nail olmaq üçün müəyyən birtərəfli fəaliyyət göstərdiyini qəbul edir. Ancaq tərəflərdən hər biri bunu qarşı tərəfin reallaşdıracağını gözləyir. Son nəticədə konfliktin hər iki tərəfi hərəkətsizlik nümayiş etdirir;

3. "Hərəkət - ziddhərəkət" tipli konflikt. Konfliktin bu növü onunla fərqlənir ki, tərəflərdən biri müəyyən istiqamətdə hərəkət edir, o biri isə ona qarşısına qoyduğu məqsədə nail olmağa mane olaraq zidd hərəkət edir. Belə konfliktlər daha kəskin və çətin həll olunan olunurlar.

Humanistik psixologiya sosial psixologiyada növbəti konflikt anlayışları və təsnifatını təqdim edir. Bu insanlar arasında psixoloji ziddiyyət yaradan onların tələbatları arasındakı konflikt ola bilər. Bu həmçinin dəyərlər və həyat məqsədləri ilə bağlı konflikt də ola bilər. Humanistlik nəzəriyyənin nümayəndəsi K.Rocersin "Mən" konsepsiyasından çıxış etsək deyə bilərik ki, müxtəlif "Mən" konsepsiyalarının ziddiyyət və uyğunsuzluğunda da konflikt üçün əsas tapmaq olar. A.Maslounun özünüreallaşdırma nəzəriyyəsinə görə konflikt şəxsiyyətin özünüreallaşdırma səviyyəsində təzahür edir. Məsələn, bir insan (qrup) özünü reallaşdırmağa çalışır, digəri isə ona mane olur. V.Franklin humanistik konsepsiyasına əsasən isə konfliktlər "həyat mənaları" səviyyəsində mövcud olur [7, 25].

Konfliktlərə koqnitiv yanaşma nöqteyi-nəzərindən baxdıqda isə konfliktlərin səbəbləri insanların (qrupların) koqnitiv sferasında mövcud olan ziddiyyətlərdə görülür. Belə ziddiyyətlər çoxsaylı ola bilər. Məsələn, biliklər, mühakimələr, dəyərlər, münasibətlər və s. arasındakı ziddiyyətlər.

Konfliktlərə ümumnəzəri yanaşmalardan başqa psixologiyada məşhur olmayan xüsusi və ya müəllif yanaşmaları da mövcuddur. Məsələn, N.V.Qrişina konfliktin aşağıdakı konsepsiyalarını [5, 113] sadalayır:

1. Konfliktin aqressiyanın təzahür forması kimi başa düşülməsi (J.Dollard, L.Dub, N.Müller, A.Bandura, L.Berkovits);

2. Konfliktin rəqabətə və ya başqa potensial konfliktli situasiyaya görə reaksiya kimi başa düşülməsi (M.Doyç, M.Şerif).

Konfliktlərin səbəblərinin müzakirə olunduğu elmi ədəbiyyatlarda konfliktlərə meylin insan şəxsiyyətinin dərinliklərində olması ilə bağlı nöqteyi nəzər də mövcuddur. Bunula əlaqədar olaraq "konfliktogen" (potensial konfliktə meylli) və "sülhpərəst" (potensial konfliktə meylsiz) qruplar, şəxslər fərqləndirilir.

Bu yanaşma istiqamətlərinin hər biri qrupda kpnfliktlərin tədqiqində özünəməxsus əhəmiyyətə malikdir ki, bu da problemə kompleks yanaşmanı təmin edir.

Qruplararası konfliktlərin funksiyaları. Qruplararası konfliktlərin funksiyaları dedikdə onların insanların qarşılıqlı münasibətlərinə və konfliktə

cəlb olunan sosial qrupların rifahına nə dərəcədə təsir göstərməsi nəzərdə tutulur. Bu təsiri birmənalı olaraq müsbət və ya mənfi təsir kimi qiymətləndirmək olmaz. Konfliktlərin xarakteristikası “konflikt” anlayışının qeyri müəyyənliyindən deyil, həm də konfliktin ona cəlb olunan tərəflər üçün eyni zamanda həm müsbət, həm də mənfi əhəmiyyətli ola bilməsindən asılıdır. Konfliktlər tərəflər arasında mübahisə, anlaşılmazlıq və s. yaratsa da onun müsbət funksiyaları da mövcuddur ki, bu da qrupların inkişafına, onlar arasında münasibətlərin daha müsbət səmtə yönəlməsinə gətirib çıxarır.

Qruplararası konfliktlərin **müsbət funksiyalarına** aşağıdakıları aid etmək olar:

1. Belə konfliktlər sosial proseslərin və onlarla əlaqədar quruplararası münasibətlərin özünəməxsus katalizatorudur. Çoxsaylı qruplararası konfiliktlər sayəsində cəmiyyət demək olar ki inkişaf edir. Ziddiyətlərin yaranması və həllinin inkişafın zəruri məqamı olması haqda məhşur dialektik yanaşma quruplararası konfiliktlərə də aid edilir. Tarix göstərir ki, həm dövlətlərarası, həm də daxili səviyyədə çoxsaylı konfiliktlərdən keçən dövlətlər daha sürətlə inkişaf etmişdir. Bu fikirlər Nizami yaradıcılığında da öz əksini tapmışdır.

2. Şəxsiyyətlərarası konfiliktlər kimi qruplararası konfliktlər də sosial quruplara həm öz maraqlarını həm də başqa sosial qurupların maraqlarını daha yaxşı dərk etməyə, başqa sosial qurupların maraqlarına hörmət edərək öz maraqlarının təmin edilməsi üsullarını axtarmağa imkan verir. Məsələn, seçki ərəfəsində konfliktdə olan siyasi partiyalar hakimiyyətə gəldikdən sonra bir qayda olaraq kompromisə gedir və bərabər işləyirlər.

3. Qruplararası konfliktlər müxtəlif sosial qurupların üzvlərinin bir birlərini daha yaxşı anlamasına, insanların psixologiyasını başa düşməyə imkan verir. Bu isə insanların qarşılıqlı münasibətinin normallaşdırılması üçün zəruridir.

4. Qruplararası konfliktlərdən sonra müvafiq sosial qruplar bir qayda olaraq bir-biri ilə konflikt yaranmazdan əvvəl nisbətən daha yaxşı dil tapırlar.

Qruplararası konfliktlərdə yarana biləcək əsas mənfi nəticələr.

Qruplararası konfliktlərin mümkün **mənfi nəticələri** əsasən aşağdakılardır:

1. Konfliktlər müasir həyat şəraitində zəruri olan normal qarşılıqlı münasibətlərə mane olur.

2. Konfliktlərdən yalnız iştirakçılar deyil, həm də onlara yaxın olanlar da əziyyət çəkir.

3. Həll olunmayan konfliktlər qruplararası polyarizasiya effektinə gatirib çıxarır ki, bu da konfliktin tamamilə həll olunmaması ilə nəticələnir.

4. Qruplararası konfliktlər nəticəsində tərkibinə konfilikdə olan sosial qruplar daxil olan təşkilatlar və ya cəmiyyət normal fəaliyyət göstərə bilmir.

5. Qruplararası konfliktlərə bir qayda olaraq müvafiq sosial qurupların üzvləri olan ayrı-ayrı insanlar da cəlb olunur. Əgər bu qrup onlar üçün referentdirsə, onda iştirakçılar öz qruplarının digər üzvlərini konfliktdə dəstəkləməli olur. Nəticədə qruplararası konflikt çoxsaylı həlli çətin olan şəxsiyyətlərarası konfliktlərin yaranmasına səbəb olur, halbuki bu şəxsiyyətlərarası konflikt

olmaya da bilərdi.

Real həyatda qruplararası konfliktlərin müsbət və mənfi funksiyaları müxtəlif yollarla tarazlaşdırılır və beləliklə də bu qruplar arasındakı müxtəlif konfliktlərin həlli üçün əsas olur.

Qruplararası konfiliktlərin davranış strategiyası, xəbərdarlıq və həlli üsulları. Nəticələrinin müsbət və ya mənfi olmasından asılı olmayaraq mənfi sonluqlu konfiliklərin sayının çox olması alimləri qruplararası konfliktlərin xəbərdarlıq edilməsi və uğurlu həlli yollarını tapmağa vadar edir. Konfliklərin əsasən arzuedilən olmadığını qəbul edərək deyə bilərik ki, onların mənfi nəticəsi müsbətdən daha çoxdur. Bununla əlaqədar konfliktli situasiyalarda insanların optimal davranış strategiyası, onlara xəbərdarlıq edilməsi və həllinə istiqamətlənmiş vasitələrin axtarılması mütəxəsislər tərəfindən müzakirə olunan aktual problemlərdəndir.

Konfliktli situasiyada iştirakçıların davranış strategiyası dedikdə onların qarşılarına qoyduqları məqsədlərə çatmaq vasitələri nəzərdə tutulur (bu müvafiq olaraq xəbərdarlıq, saxlanma, kəskinləşmə və ya konfliktin həlli ola bilər). Özləri üçün bu məqsədlərdən birini seçərək konfliktin iştirakçıları qarşılarına qoyduqları məqsədə çatmaq üçün davranışlarını müvafiq yolla planlaşdırırlar. Konfliktdən əvvəl və konfliktli situasiya zamanı konkret hərəkətlərdə reallaşan bu plan "davranış strategiyası" adlanır.

Amerikan psixoloqu K.Tomas konfliktli situasiyalarda insanların davranışlarının 5 müxtəlif və tipik strategiyasını fərqləndirir və bundan başqa onların müəyyənləşdirilməsi və qiymətləndirilməsi üçün xüsusi sosial-psixoloji test təklif edir. Müəllifin təklif etdiyi bu 5 strategiya : qaçış, rəqabət, uyğunlaşma, güzəşt və həmkarlıqdır. Lakin daha dolğun olaraq həmin strategiyaları aşağdakı kimi təsnif etmək olar: qaçış; rədd etmək; adaptasiya; mülayimləşmə; güzəşt; kəskinləşmə; rəqabət; kompromis (həmkarlıq) [13, 186].

Qaçış strategiyasının mahiyyəti ondan ibarətdir ki, bu zaman tərəflər səylə konfliktdən qaçırlar, onu yaradan və gücləndirə biləcək hərəkətlərə yol verirlər.

Rədd etmə strategiyası zamanı isə tərəflər konfliktin xəbərdarlıq edilməsi istiqamətində, yarandıqdan sonra isə onun həlli və ya kəskinləşməsi istiqamətində heç bir iş görmürlər. Başqa sözlə, tərəflər konfliktə heç bir əhəmiyyət vermir, onu rədd edirlər.

Adaptasiya strategiyasının mahiyyəti ondan ibarətdir ki, bu zaman konfliktdə olan tərəflər konflikt barəsində xəbərdarlıq etməkdən və ya onu həll etməkdənsə onunla barışmağa üstünlük verirlər. Bu strategiyadan adətən konfliktin tərəflərə əsaslı zərər vermədiyi təqdirdə istifadə olunur.

Mülayimləşmə strategiyasında isə tərəflər konfliktin xəbərdarlıq və aradan qaldırılması istiqamətində müəyyən işlər görsələr də, konfliktin kəskinliyinin azalması və stabil saxlanması (kəskinləşdirməmək şərtilə) ilə kifayətlənirlər.

Geri çəkilmə strategiyası zamanı tərəflərdən biri öz iddialarından imtina edir və tamamilə qarşı tərəfə güzəştə gedir. Nəticədə konfliktdə iştirak edən

tərəflərdən yalnız biri qazanır.

Kəskinləşmə konfliktin yaranmasına, onun maksimum kəskin olmasına, saxlanmasına, çətin həll olunan və ya tamamilə həll olunmayan şəkil almasına istiqamətlənmiş davranış strategiyasıdır. Hal-hazırda ermənilər Azərbaycana qarşı həmin strategiyanı əsas tuturlar.

Rəqabət strategiyası zamanı iştirakçılar qarşılarına konflikti kəskinləşdirmək məqsədi qoymasalar da, onun həllində də çox maraqlı deyillər. Onların əsas məqsədi öz mövqelərindən bir addım geri çəkilməməkdir. Belə davranış strategiyası zamanı konflikt adətən daimi və həllolunmaz olur.

Konfliktli situasiyada kompromis həll və ya həmkarlıq öz maraqlarını maksimum qoruyub saxlamaqla qarşı tərəflə müəyyən razılığa gəlmək və onun istəklərini nəzərə almaqdan ibarət davranış strategiyasıdır. Lakin bu zaman şəxsi maraqlar maksimum təmin edilməlidir.

Konfliktli situasiyada tərəflərin sadalanan xüsusi davranış strategiyalarından başqa iki ümumi davranış strategiyası da mövcuddur. Bunlar konflikt iştirakçılarının bir-birilə qarşılıqlı münasibətdə əxlaq və etik normalara riayət edib-etməməsi ilə bağlıdır ki, bunlar konfliktli situasiyada "konstruktivistlər" və ya "manipulyatorlar" adlanır.

Konstruktivist insanlar konfliktli situasiya zamanı öz davranışlarında əxlaq və etika normalarına riayət edir və problemi konfliktə cəlb olunan hər kəsin maraqlarına uyğun şəkildə həll etməyə çalışırlar.

Manipulyator insanlar isə əksinə əxlaq və etik normaları pozur, qarşı tərəfin maraqlarını rədd edir və problemi ancaq öz mənafelərinə uyğun həll etməyə çalışırlar.

Konstruktiv tipli konfliktlərdə qarşı tərəfin mövqeyi yaxşı başa düşülür, onu qəbul etməyə hazır olur və ona inanırlar.

Manipulyatorlar isə qeyri-səmimi, mənafepərəst olurlar. Partnyorlarına inanmırlar, onları çaşdırırlar. Ancaq özlərini dinləməyə və başa düşməyə hazırdırlar. Qarşı tərəfin maraqlarını inkar edib onları aldatmağa çalışırlar.

Beləliklə, qruplararası konfliktlər çox mürəkkəb sosial-psixoloji hadisə kimi qiymətləndirilə bilər. Qruplararası konfliktlərin tədqiqi istiqamətlərinin təhlili, qruplararası konfliktlərin strukturu, növləri, funksiyalarının tədqiqi qruplararası konfliktlərin mürəkkəb bir proses kimi hər bir aspektinin geniş tədqiqinə ehtiyac olduğunu sübut edir.

ƏDƏBİYYAT

1. Bayramov Ə.S., Əlizadə Ə.Ə. Sosial psixologiya. Bakı: Qapp-Poliqraf, 2003, 297 s.
2. Bayramov Ə.S. Etnik psixologiya. Bakı: Renessans, 2001, 374 s.
3. N.Gəncəvi. Yeddi Gözəl. Bakı: Yazıçı, 1983, 354, s.
4. Аниупов А.Я.,Шипилов А.И. Конфликтология. М.: Юнити, 2002, 552 с.
5. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб.: Питер Пресс, 2008, 533 с.
6. Кэрол Ойстер. Социальная психология групп. М.: Олма-Пресс, 2004, 222 с.
7. Козырев Г.И. Введение в конфликтологию. М.: Владос, 2001, 154 с.

8. Майерс Д. Социальная психология. СПб: Питер Пресс, 1997, 684 с.
9. Психология 21 века. Под ред. В.Н.Дружинина. М.: “ПЕР СЭ”, 2003, 863 с.
10. Позняков В.П. Психология взаимоотношений в малых группах. (Современная психология. Отв. ред. Дружинин) М.: ”Инфра-М ”1999, 620 с.
11. Психология конфликта. Хрестоматия. СПб: Питер Пресс, 2001, 464с.
12. Степанов Е.И. Современная конфликтология.М.: ЛКИ, 2008, 176 с.
13. Р.С. Немов, И.Р. Алтунина. Социальная психология. СПб.: Питер Пресс, 2008, 428 с.

МЕЖГРУППОВЫЕ КОНФЛИКТЫ, ИХ ВИДЫ И СТРУКТУРА

Т.Т.БАБАЕВА

РЕЗЮМЕ

В статье анализируется суть межгрупповых конфликтов и изучилось социально-психологические особенности подхода к конфликтам. Одновременно виды, структура и причины межгрупповых конфликтов широко анализировались в этой статье. В современное время исследования конфликтов в разных направлениях (социометрическое направление, школа групповой динамики, бихевиористическое направление, гуманистическое направление) широко анализировалось и дало определенные результаты. В статье основная проблема анализировать положительные и отрицательные функции межгрупповых конфликтов. Исследования стратегий, методов предупреждение и путей разрешение межгрупповых конфликтов также отражается в статье.

Ключевые слова: конфликт, функция, противоречие, межгрупповой, блага, социальный процесс, лидер, этнос, социально-психологический, антипатия, симпатия, ситуация, стратегия, острый, компромисс

INTER-GROUP CONFLICTS, THEİR TYPES AND STRUCTURE

T.T.BABAYEVA

SUMMARY

The article analyzes inter-group conflicts and researches socio-psychological approachhes towards conflicts.

Types, structure and causes of intergroup conflicts are precisely reflected in the article. The author analyzes modern research forms of conflicts (sociometric research, group dynamic school, behaviouristic school, humanistic school etc.) and draws certain conclusions. The article focuses on the illustration of positive and negative functions of conflicts and elucidates behaviour strategy as well as warning and solution methods of inter-group conflicts.

Key words: conflict, function, contradiction, intergroup, benefit, social process, leader, ethnos, socially-psychological, antipathy, liking, situation, strategy, poignant, compromise