

კონფლიქტები

ავტორები:

გიორგი ნიჟარაძე

რუსუდან მშვიდლობაძე

თინათინ ასათიანი

თამარ ციხისთავი

© საავტორო უფლებები დაცულია

ISBN 978-99928-824-7-4

1. რა არის კონფლიქტის უფროსი

განმარტებაში

ს ა რ ჩ ე ზ ი

1. რა არის კონფლიქტი?	5
2. კონფლიქტის სტრუქტურა	7
3. კონფლიქტის დინამიკა	14
4. ქცევის სტრატეგიები კონფლიქტურ სიტუაციაში	23
5. კონფლიქტების ტიპოლოგია და წყაროები	31
6. კონფლიქტი და კულტურა	43
7. კონფლიქტი და ემოციები. აგრესია, სტრესი და მისი დაძლევა	53
8. კონფლიქტის მოგვარების გზები	63
9. კონფლიქტის გენდერული ასპექტები	74
ბიბლიოგრაფია	82

კონფლიქტები

წინასიტყვაობა

კონფლიქტებისა და მოლაპარაკებების საერთაშორისო კვლევითი ცენტრი (ICCN) წარმოადგენს ახალ წიგნს კონფლიქტების შესახებ. “კონფლიქტები” სახელმძღვანელოს ტიპის პუბლიკაციაა, რომელშიც თავი მოუყარეთ კონფლიქტებთან დაკავშირებულ ყველა მნიშვნელოვან თემა: კონფლიქტის არსი, მისი ბუნება, კონფლიქტის მონაწილე მხარეები, კონფლიქტის ტიპები და წყაროები, დინამიკა, კონფლიქტის მოგვარებისა და ტრანსფორმაციის საკითხები, კონფლიქტთან დაკავშირებული ემოციები და მათი მართვა, კულტურა და კონფლიქტი, კონფლიქტის გენდერული ასპექტები. წიგნი განკუთვნილია მკითხველთა ფართო წრისათვის: დაინტერესებული პირები, სტუდენტები, კონფლიქტის საკითხებზე მომუშავე ტრენერები და პრაქტიკოსები.

ICCN ერთ-ერთი პირველი ორგანიზაციაა საქართველოში, რომელიც 1994 წლიდან მუშაობს კონფლიქტებზე როგორც სამეცნიერო, ისე პრაქტიკული კუთხით. კონფლიქტის ანალიზი, ტრანსფორმაციისა და მოგვარების გზების ძიება, სახალხო დიპლომატია, კონფლიქტებისა და მათი მოგვარების შესახებ საზოგადოების ცნობიერების ამაღლება, სამშვიდობო მიდგომების დანერგვა და მხარდაჭერის მოპოვება საზოგადოებაში – ეს ჩამონათვალი წარმოადგენს წლების მანძილზე ჩვენი ცენტრის მიერ დაგროვებულ მრავალმხრივ გამოცდილებას კონფლიქტებთან დაკავშირებით.

წიგნი “კონფლიქტები” სასწავლო ხასიათის გამოცემაა. მასში პოპულარულ ენაზეა წარმოდგენილი როგორც კონფლიქტის თეორიული მხარე, ისე საინტერესო და თვალსაჩინო მაგალითები საქართველოს სინამდვილიდან. წიგნი საინტერესოა იმ თვალსაზრისითაც, რომ მასში გაეცნობით კონფლიქტის ანალიზის სხვადასხვა მეთოდს, დაინახავთ, რამდენად მნიშვნელოვანია კულტურის როლი კონფლიქტებში როგორც მათი წარმოშობისა და გადრმავების, ისე მოგვარების თვალსაზრისით. კონფლიქტი ჩვენი ცხოვრების მართლაც განუყოფელი ნაწილია, ამდენად, მნიშვნელოვანია, ვიცოდეთ რასთან გვაქვს საქმე და როგორ მოვაგვაროთ კონფლიქტები. წიგნში წარმოდგენილია მოგვარების გზები და კონკრეტული რჩევები.

იმედი გვაქვს, წიგნი “კონფლიქტები” გაამდიდრებს თქვენს ბიბლიოთეკას და, შესაძლოა, თქვენი სამაგიდო წიგნიც კი გახდეს. წიგნზე მუშაობა რამდენიმე წლის წინ დაიწყო და გვიხარია, რომ ის დღეს უკვე მისაწვდომია დაინტერესებული მკითხველისათვის.

თბილისი
მარტი, 2010 წელი

1. რა არის კონფლიქტი?

თუ თქვენს ცხოვრებაში არაა კონფლიქტები,
გაისინჯეთ, გაქეთ თუ არა პულისი.
ჩ. დიქსონი

სიტყვა კონფლიქტი ყველა ენაში ლათინურიდან შემოვიდა. *Conflictus* სიტყვასიტყვით ნიშნავს “შეტაკებას”. მაგრამ დღეს ამ სიტყვის მნიშვნელობა ძალზე გაფართოვდა; კონფლიქტი აღარ გულისხმობს მხოლოდ თავ-პირის მტერებას თუ ქვების სროლას. ჩვენ კარგად გვესმის, რას ნიშნავს “ოჯახური კონფლიქტი”, “კონფლიქტი თანამშრომლებთან”, “შიდაპიროვნული კონფლიქტი”, “საკონფლიქტო კომისია”, “კონფლიქტური პიროვნება”, რომ აღარაფერი ვთქვათ ფართომასშტაბიანი დაპირისპირების აღმნიშვნელ გამოთქმებზე – “სოციალური კონფლიქტი”, “ეთნოკონფლიქტი” და ა.შ. თავისთავად საინტერესოა, რომ ყველა განვითარებულ ენაში გაჩნდა ისეთი განმაზოგადებელი ცნების შემოტანის აუცილებლობა, რომელიც აერთიანებს ყოველგვარ უთანხმოებას, დავას, შეტაკებას, დაპირისპირებას... გარდა ამისა, ეს ნიშნავს, რომ ადამიანები, რომლებიც სრულიად განსხვავებულ პირობებში ცხოვრობენ, განსხვავებული კულტურების პირობებში არიან აღზრდილნი, სხვადასხვა ტემპერამენტი და აზროვნებას გააჩნიათ - ყველა იცნობს მოვლენას, რომელსაც კონფლიქტი ეწოდება. კონფლიქტი ჩვენი ცხოვრების განუყოფელი ნაწილია

მაინც, რა არის კონფლიქტი? ამ ცნების მრავალი განსაზღვრება არსებობს. მოცემულ წიგნში ჩვენ არ განვიხილავთ შინაგან, ფსიქოლოგიურ კონფლიქტებს, არც კონფლიქტს ლიტერატურათმცოდნეობის ასპექტით; შემოვიფარგლებით მხოლოდ კონფლიქტის შემდეგი განსაზღვრებით: **კონფლიქტი არის ორი ან მეტი მხარის ინტერესების, მიზნების, შეხედულებების დაპირისპირება, რეალური ან წარმოსახული.**

რასაკვირველია, უფრო ხშირად კონფლიქტებს კარგი არაფერი მოაქვთ. კონფლიქტი აფუჭებს ურთიერთობებს, ენებს საქმეს, იწვევს სტრესს და ნერვულ აშლილობას, უკიდურეს შემთხვევებში კი გლობალური კატასტროფების მიზეზი ხდება. ამიტომაც, რომ თვით სიტყვა “კონფლიქტი”, როგორც წესი, უარყოფითი ელფერი დაჰყვება.

მაგრამ პრაქტიკაში საქმე არცთუ მარტივადაა. კონფლიქტის გარეშე პროგრესი შეუძლებელია. ნებისმიერი ახალი იდეა, გამოგონება, ინიციატივა გარდაუქმნად კონფლიქტში შედის ძველთან და მასთან ბრძოლაში შევიდრდება. ასე რომ, კონფლიქტს შეიძლება მოაყვას როგორც უარყოფითი, ისე დადებითი შედეგები.

ქვემოთ მოყვანილია კონფლიქტის პოზიტიური და ნეგატიური მხარეები.

კონფლიქტის უმთავრესი უარყოფითი შედეგებია:

- კონფლიქტში ჩართული მხარეების მიერ ერთმანეთის არაადეკვატური აღქმა, ურთიერთგაგების გაძნელება;
- კონფრონტაციის სულისკვეთება, რომელიც ადამიანებს ბრძოლაში ითრევს და, რეალური პრობლემების გადაწყვეტისა და აზრთა სხვადასხვაობის გადალახვის მაგიერ, აიძულებს მათ, გამარჯვებისაკენ ისწრაფოდნენ, რადაც არ უნდა დაუჯდეთ ეს;
- კონფლიქტის გადაწყვეტაზე დახარჯული მატერიალური და ფსიქოლოგიური რესურსები;

კონფლიქტები

- სოციალური კლიმატის გაუარესება, შრომის ნაყოფიერების შემცირება მუშაკების სამუშაოდან დათხოვნა როგორც კონფლიქტის გადაწყვერის მცდელობა;
- კონფლიქტის მსვლელობისას და მას შემდეგ თანამშრომლობის შემცირება

სოციალური კონფლიქტის თანმხლები ძირითადი დადებითი მოვლენებია:

- კონფლიქტი ხელს უშლის არსებული სისტემის გაქვავებას, გაყინვას უბიძგებს მას ცვლილებისა და განვითარებისაკენ, გზას უხსნის სიახლეებს რომლებიც სისტემის სრულყოფას უწყობს ხელს;
- იგი ასრულებს ინფორმაციულ და შემაკავშირებელ როლს, ვინაიდან კონფლიქტის მსვლელობისას მისი მონაწილენი უკეთ იცნობენ ერთმანეთს;
- კონფლიქტი ხელს უწყობს სოციალური ჯგუფების სტრუქტურირებას, ორგანიზაციების შექმნას, თანამოაზრეთა შეკავშირებას;
- იგი ეწინააღმდეგება “შორჩილების სინდრომს”, ადამიანთა აქტივობას აძლევს სტიმულს;
- იგი სტიმულს აძლევს პიროვნების განვითარებას, პასუხისმგებლობის გრძნობის ზრდას, საკუთარი თავის “ფასის” გაცნობიერებას;
- კონფლიქტების მსვლელობისას წარმოქმნილ კრიტიკულ სიტუაციებში ელინდება ადამიანთა მანამდე შეუმჩნეველი ღირსებები და ნაკლი, იქმნება პირობები, რომ ადამიანები შეფასდნენ მათი მორალური თვისებების – გამბედაობის, სიმტკიცის და ა.შ. მიხედვით, ღიდერების გამოვლენისა და ჩამოყალიბებისათვის;
- ღია კონფლიქტში შესვლა ათავისუფლებს ფარულ დაძაბულობას და განტვირთვით საშუალებას აძლევს ადამიანს;
- კონფლიქტი დიაგნოსტურ ფუნქციას ასრულებს (ზოგჯერ სასარგებლოა მისი პროვოცირებაც კი, რათა გაირკვეს საქმეთა ნამდვილი ვითარება).

როგორც ვხედავთ, კონფლიქტის დადებითი ასპექტები რაოდენობრივად კიდევ აღემატება მის უარყოფით მხარეებს, თუმცა ნეგატიური ფუნქციების “წონა” მეტია. მაგრამ დადებითი თანმხლები მოვლენები ნამდვილად არსებობს და გონიერი, კომპეტენტური მიდგომისას შესაძლებელია მათი გააღვივება, წინ წამოწევა, კონფლიქტის გადაყვანა კონსტრუქციულ კალაპოტში.

დღეს ცოდნის სისტემა კონფლიქტების შესახებ ეფუძნება შემდეგ თეზისებს:

1. კონფლიქტი სოციალური სისტემების გაურცელებული ნიშანია, მისი თავიდან აცილება შეუძლებელია, ამიტომ იგი უნდა განვიხილოთ, როგორც ადამიანთა ცხოვრების ბუნებრივი ნაწილი. იგი უნდა ვადიაროთ ნორმალური ადამიანური ურთიერთობების ერთ-ერთ ფორმად. თუმცა, ალბათ, კონფლიქტი არაა ადამიანური ურთიერთობების საუკეთესო ფორმა, მაგრამ იგი არ უნდა განიხილებოდეს, როგორც პათოლოგია თუ ანომალია. **კონფლიქტი – ნორმაა.**

2. კონფლიქტს ყოველთვის და უცილობლად არ მოაქვს ნგრევა. პირიქით, ეს ერთ-ერთი უმთავრესი პროცესია, რომელიც მთლიანობის შენარჩუნებას ემსახურება. გარკვეულ პირობებში ღია კონფლიქტებიც კი შეიძლება ხელს უწყობდეს სოციალური სისტემის სიცოცხლისუნარიანობისა და მდგრადობის შენარჩუნებას. კონფლიქტი არ უნდა აღვიქვათ და შევაფასოთ, როგორც

ერთმნიშვნელოვნად დესტრუქციული მოვლენა. **კონფლიქტი არაა ცალსახად ცუდი რამ.**

3. კონფლიქტი პოტენციაში პოზიტიურ შესაძლებლობებს შეიცავს. “კონფრონტაციის პროდუქტიულობა გამომდინარეობს იმ ფაქტიდან, რომ კონფლიქტი იწვევს ცვლილებას, ცვლილება – შეგუებას, შეგუება კი სიცოცხლის შენარჩუნების საფუძველია” (რ. გოდარდი). დავიხსოვოთ ეს სქემა:
კონფლიქტი ცვლილება → შეგუება → სიცოცხლის შენარჩუნება

ამრიგად, კონფლიქტი შეიძლება კარგი რამ იყოს.

4. შესაძლებელია კონფლიქტის მართვა, თანაც ისე რომ მისი უარყოფითი, დესტრუქციული შედეგები მინიმუმამდე იყოს დაყვანილი, ხოლო კონსტრუქციული შესაძლებლობები – გაძლიერდეს.

ეს ნიშნავს, რომ კონფლიქტი ისეთი რამაა, რაზედაც მუშაობა შეიძლება.

ზემოთქმულიდან გამომდინარე, ძალიან სასარგებლოა, ვიცოდეთ:

- როგორ ავიცილოთ თავიდან კონფლიქტი, რომელიც გვემუქრება მშვიდობისა და კეთილი ურთიერთობების დანგრევით, ჯანმრთელობისა და სიცოცხლისათვის სახიფათო, უსასრულო ინტრიგებითა და ბრძოლაში ჩათრევით.
- როგორ მოვიქცეთ კონფლიქტის მსვლელობისას, რათა შევანელოთ მისი დაძაბულობა და მასთან დაკავშირებული განცდები ნაკლებად მტკივნეული გაუხადოთ.
- როგორ დავასრულოთ კონფლიქტი რაც შეიძლება ნაკლები დანაკარგებით ან, თუ შესაძლებელია, რაღაც მოგებითაც კი მისი წარმატებით გადაწყვეტის შედეგად.

2. კონფლიქტის სტრუქტურა

როგორც უკვე ვიცით, ყველა კონფლიქტს გარკვეული საერთო ნიშნები აქვს. დავიწყოთ კონფლიქტის “აგებულებით”, მისი სტრუქტურული ელემენტებით. ასეთებად განიხილება:

- კონფლიქტის მონაწილეები (მხარეები)
- უთანხმოების ზონა
- წარმოდგენები სიტუაციის შესახებ
- მოტივები
- კონფლიქტის მონაწილეთა ქმედებანი.

კონფლიქტის მონაწილეები (მხარეები). გასაგებია, რომ ნებისმიერ სოციალურ კონფლიქტში, სულ ცოტა, ორი მხარე მონაწილეობს. მათ უწოდებენ “მოწინააღმდეგე მხარეებს”, “მეტოქეებს” ან “კონკურენტებს”, ხოლო სამეცნიერო ლიტერატურაში – “კონფლიქტანტებს”. მაგრამ კონფლიქტში შეიძლება სხვა პირები თუ მხარეებიც იყვნენ ჩარეული: თანამგრძნობები (ერთი ან მეორე მხარის), პროვოკატორები, შემრიგებლები, კონსულტანტები, უდანაშაულო მსხვერპლნი.

კონფლიქტები

კონკრეტული კონფლიქტის ანალიზისას აუცილებელია მონაწილეთა სოციალური და ფსიქოლოგიური მახასიათებლების გათვალისწინება.

სოციალური მახასიათებლებია ამა თუ იმ საზოგადოებრივი ფენისა თუ სოციალურ ჯგუფისადმი მიკუთვნებულობა (ეროვნება, რელიგია, განათლება, ასაკი, მატერიალური მდგომარეობა), პროფესია, სამსახურებრივი მდგომარეობა (უფროსი, ხელქვეითი სოციალური როლი (მშობელი, მეუღლე, ნათესავი, მეზობელი და მისი), ავტორიტეტი და ა.შ.

ფსიქოლოგიური მახასიათებლებია კონფლიქტის მონაწილეთა პიროვნული თვისებები, რომლებიც მნიშვნელოვანწილად განსაზღვრავენ კონფლიქტის წარმოშობას, მიმდინარეობას და შედეგებს. არსებობენ “როული”, “კონფლიქტური” პიროვნებები, რომლებთანაც ძნელია საერთო ენის გამოხატვა, რომლებიც ადვილად შედგებიან კონფლიქტში. ადამიანის ქცევას კონფლიქტის პირობებში და “კონფლიქტურ” პიროვნებების ძირითად ტიპებს ქვემოთ განვიხილავთ.

კონფლიქტს ყოველთვის ერთი მხარე იწვევს, სხვა სიტყვებით, კონფლიქტი ინიციატორი ხდება. თუ კონფლიქტის შემდგომი განვითარებისას ინიციატივას სხვა ერთი მხარე იწენს, მას აქტიურ მხარეს უწოდებენ, ხოლო მეორეს – პასიურს. აქტიური მხარეა, მაგალითად, მეფა ჩიტ-ჩიორასთან კონფლიქტში.

უთანხმოების ზონა. კონფლიქტი აღმოცენდება მხოლოდ მაშინ, როდესაც არსებობს უთანხმოების ზონა – დავის საგანი, ფაქტი ან საკითხი (ერთი ან რამდენიმე), რომელზე გარშემოცაზრთა სხვადასხვაობაა. ამგვარი ზონა ყოველთვის ცხადი არაა. ზოგჯერ თვით კონფლიქტის მონაწილეებს იგი არცთუ გარკვევით წარმოუდგენიათ, მიაჩნთ რომ მთელი “ამბავი” აგორდა რაღაც წერილმანის გამო და საკმარისია, ერთი მხრივ დათმობაზე წავიდეს, კონფლიქტიც მოგვარდება. სინამდვილეში კი ირგვლივ რომ ეს წერილმანი მხოლოდ შემთხვევითი და უმნიშვნელო გარე გამოხატულებაა უფრო ღრმა წინააღმდეგობებისა, რომელთაც მონაწილენი ვერ აღწეობენ. საკმარისია ართულებს, რომ უთანხმოების ზონის საზღვრები მოძრავია, კონფლიქტის მსვლელობისას ისინი შეიძლება გაფართოვდეს ან შევიწროვდეს. მხარეები ხშირად იწვევენ რაიმე საკითხზე დისკუსიას, მაგრამ მალე “პიროვნებებზე გადადის” (განსაკუთრებით საქართველოში). შედეგად კი საქმის გარშემო აზრთა სხვადასხვაობა ემატება ერთმანეთის მორალური სახის და სხვა თვისებების, რბილად რომ ვთქვათ, შეფასებებს. უთანხმოების ზონა იზრდება, მასში დაპირისპირების ახალი კერები ჩნდება. პირიქით, რაიმე საკითხზე თანხმობის მიღწევასთან ერთად ზონა ვიწროვდება და შეიძლება მთლად გაქრეს.

წარმოდგენები სიტუაციის შესახებ. ყველა ადამიანს უნიკალური ცხოვრებისეული გამოცდილება აქვს. ამ გამოცდილების საფუძველზე ყოველი ჩვენგანი ჩვენს ინტერპრეტაციას უკეთებს სხვადასხვა სიტუაციას; ერთი და იმავე სიტუაციას ინტერპრეტაცია სხვადასხვა ადამიანის მიერ ხშირად ერთმანეთს არ ემთხვევა. ერთისათვის მისაღებია, მეორისათვის მიუღებელია, ერთისათვის ღამაა მეორისათვის – მახინჯი, ერთისათვის – სწორი, მეორისათვის – არასწორი და ა.შ. ამგვარი ვითარება შეიძლება არც გადაიზარდოს კონფლიქტში, მაგრამ საკმარისია ერთმა ადამიანმა სიტუაციაში დაინახოს მეორე ადამიანის არაკეთილგანწყობილობა, აგრესიის, უმართებულო აზრებისა თუ ქცევის გამოვლენა, ჩნდება კონფლიქტის აღმოცენების შესაძლებლობა.

ამ წიგნის ერთ-ერთი ავტორი შეესწრო ასეთ ეპიზოდს: რესტორანში ცეკვავს წყვილი მოცეკვავეები უახლოვდება მიმტანი ხელზე თავს ზემოთ აწევს სინით. უ

მამაკაცი წვევებს ცეკვას და ძლიერი დარტყმით ნოკაუტში აგდებს მიმტანს. რატომ? რისთვის? “შომწვენა, რომ შირტყამდაო”, – თავი იმართლა აგრესორმა. მას მიმტანის ხელაწეულ გესტში აგრესია ამოუკითხავს, უბედურ მიმტანს კი, რა თქმა უნდა, აზრადაც არ მოსვლია, რომ მისი ჩვეულებრივი “სამუშაო” მოძრაობა უინმემ შეიძლება “არასწორად გაიგოს”.

აქ ერთი არსებითი მომენტი უნდა გავითვალისწინოთ: არავინ იცის, როგორი წარმოდგენა აქვს სიტუაციის შესახებ მეორე ადამიანს, ხანამ ეს უკანასკნელი არ იტყვის ამის შესახებ. მაგრამ კონფლიქტის აღმოცენებისათვის არა აქვს მნიშვნელობა, სიტუაცია მართლა ისეთია, როგორც მას ხედავენ თუ არა და არც იმას, სწორი წარმოდგენა აქვთ თუ არა სიტუაციის მონაწილეებს ერთმანეთის აზრებსა და შეფასებებზე. აქ ძალაში შედის ამერიკელი სოციოლოგის, უ. თომასის მიერ ჩამოყალიბებული პრინციპი, რომელიც “თომასის თეორემის” სახელითაა ცნობილი:

თუ სიტუაცია განისაზღვრება როგორც რეალური, იგი რეალურია თავისი შედეგებით.

კონფლიქტთან მიმართებაში ეს ნიშნავს შემდეგს: თუ ადამიანს სიტუაცია რეალურად კონფლიქტური პოზიცია, ამას რეალური კონფლიქტური შედეგები მოაქვს. სხვა სიტყვებით, თუ ვინმეს მიაჩნია, რომ კონფლიქტში აღმოჩნდა, იგი მართლა აღმოჩნდება კონფლიქტში. ხოლო იმას, ვინც არჩეულია მოწინააღმდეგედ, შეიძლება აზრადაც არ ჰქონდეს, რომ კონფლიქტურ ურთიერთობაში იმყოფება. მოგვანილ მაგალითში დამრტყმელმა მიმტანის ქცევა რეალური მუქარის წყაროდ, ანუ კონფლიქტურად შეაფასა და ამ არასწორმა, სუბიექტურმა ინტერპრეტაციამ შედეგად საგნებით რეალური ტვიზის შერყევა გამოიღო.

მონაწილეთა მოტივები და მიზნები. როგორც აღვნიშნეთ, ყოველი ადამიანის უნიკალური სუბიექტური გამოცდილება განსაზღვრავს კონკრეტული სიტუაციის სუბიექტურ ინტერპრეტაციას. ამავე საფუძველზე ადამიანს აღმოუცენდება შესაბამისი მოტივები – მისწრაფებანი, ქცევის სტიმულები, რომლებიც მისი მოთხოვნილებების, განწყობების, გადაწყვეტილებების და ა.შ. რეალიზაციისკენაა მიმართული. მოტივი შეიძლება იყოს როგორც გაცნობიერებული, ისე გაუცნობიერებელი.

• მოტივაცია განსაზღვრავს მიზნების ჩამოყალიბებას. მიზანი – ესაა წარმოსახვითი შედეგი, რომლის მიღწევაც სურს ადამიანს მოცემულ სიტუაციაში.

ზოგჯერ ადამიანი მიუღწევად მიზნებს ისახავს, რაც შინაგანი კონფლიქტის საფუძველი ხდება. მაგრამ ჩვენთვის ამ შემთხვევაში უფრო საინტერესოა სიტუაციები, როდესაც ორი ან მეტი ადამიანის მიზნები და მოტივები ეწინააღმდეგება ერთმანეთს. ამგვარი წინააღმდეგობაა სწორედ სოციალური კონფლიქტის საფუძველი. ორი თანამშრომელი ისწრაფვის ერთი ვაკანტური ადგილის დასაკავებლად, ორი და დაობს, ვინ გარეცხავს ჭურჭელს, ერთ-ერთ მეუღლეს სურს ბავშვის გაჩენა, მეორეს – არა. ყველა ამ შემთხვევაში მიზნების წინააღმდეგობაა და, შესაბამისად, კონფლიქტური სიტუაცია.

კონფლიქტის მონაწილეთა ქმედებები. როდესაც არსებობს უთანხმოების ზონა და სიტუაციის სხვადასხვაგვარი შეფასება, როდესაც მხარეები განსხვავებული, შეუთავსებელი მიზნებისაკენ მოისწრაფვიან, ეს ყველაფერი ერთმანეთის წინააღმდეგ მიმართულ ქმედებებში გამოიხატება. ერთი მხარე მეორეს ხელს უშლის მიზნის მიღწევაში, მეორე მხარე ამგვარ ქცევას აფასებს როგორც მტრულს, ან, სულ ცოტა,

კონფლიქტები

უმართებულოს და, თავის მხრივ, ახორციელებს საპასუხო ქცევას, რომელიც პირველ მხარის მიერ უარყოფითად ფასდება. ამგვარ ქმედებათა და კონტრქმედებათა შეჯახებას მიმდინარეობს კონფლიქტი.

ქვემოთ ჩამოთვლილია ერთი მხარის ქმედებათა ის ტიპები, რომლებიც მეორე მხარის მიერ აღიქმება, როგორც კონფლიქტურები, მტრულები, მის წინააღმდეგ მიმართულად.

- ხელის შეშლა მოცემული მხარის გეგმებისა თუ განზრახვების განხორციელებაში;
- მეორე მხარის მიერ თავისი მოვალეობებისა და ვალდებულებების შეუსრულებლობა;
- რაიმეს მიტაცება, რაც, მოცემული მხარის აზრით, უკანონო ან უმართებულო (მაგალითად, საერთო ეზოში თვითნებურად ავტოფარეხის აშენება);
- ქონების ან რეპუტაციისათვის პირდაპირი თუ არაპირდაპირი ზიანის მიყენება (მაგალითად, ბოროტი ჭორის გავრცელება);
- ღირსების დამამცირებელი ქმედებანი (მათ შორის, სიტყვიერი შეურაცხყოფა და შეურაცხმყოფელი მოთხოვნები – “აქ მოვიდეს და ბოდიში მომიხადოს!”);
- მუქარა და იძულება;
- ფიზიკური ძალადობა.

ამასთან, ის მხარე, რომლის ქმედებანი კონფლიქტურად თუ მტრულად აღიქმება, შესაძლოა თავის ქცევას სრულიად სხვაგვარად აფასებდეს და აზრადაც არ აქონდეს, რომ ვიღაც “წინააღმდეგ” მოქმედებს. თავისი ქცევა მას საფასებით ნორმალურად, შემთხვევითად აქვთქვიათ, დაუფიქრებლობით განსაზღვრულად შეიძლება მიიჩნიდეს. ზოგჯერ, გულახდილ დაპირაკის შედეგად, ეს ცხადი ხდება მეორე მხარისათვის და დაძაბულობა ქრება. მაგრამ არის შემთხვევები, როდესაც არავითარი გამამართლებელი საბუთი არ მოქმედებს მეორე მხარეზე, იგი ინარჩუნებს დრმა რწმენას, რომ ესა თუ ის ქმედება იყო მტრული და მის წინააღმდეგ მიმართული, თავის გამართლების მცდელობას კი იგი აღიქვამს როგორც სიყალბეს და ვერაგობას, რაც კიდევ უფრო აუარესებს ურთიერთობას.

კონკრეტული კონფლიქტური სიტუაციის ანალიზი

შევაჯამოთ ზემოთქმული და წარმოვადგინოთ სქემატურად კონფლიქტის სტრუქტურა

უთანხმოების ზონა

სქემა 1



კონფლიქტებისა და მოლაპარაკებების საერთაშორისო კვლევითი ცენტრი 2010 წ.

რა თქმა უნდა, მოქმადილი სქემა გამარტივებულია. მაგალითად, აქ არაა კონფლიქტის სხვა შესაძლო მონაწილე, სქემა აგრეთვე არ ითვალისწინებს მრავალგვარი გარე ვითარებების გავლენას კონფლიქტის მიმდინარეობაზე. მოუხუდავად ამისა, მოდელი წარმოდგენას გვაძლევს კონფლიქტის აუცილებელ და საკმარის სტრუქტურულ ელემენტებზე.

განვიხილოთ კონკრეტული მაგალითი.

დასაწყისი

ერთ-ერთი უმაღლესი სასწავლებლის მე-3 ჯგუფი ითვლებოდა საუკეთესო სტუდენტურ ჯგუფად, რაც საჯაროდ და საზეიმოდ იქნა გაცხადებული რექტორის მიერ. ორი დღის შემდეგ რექტორმა ამ ჯგუფის ოთხ სტუდენტს წაასწრო სივარეტის მოწვევაზე მაშინ, როდესაც მთელ შენობაში მოწვევა იკრძალებოდა. რექტორმა საცვედური გამოუცხადა ოთხეულს (ყველა მათგანი კარგად სწავლობდა) და სტიპენდია მოუხსნა. ოთხეული აღშფოთდა, მას ჯგუფმაც დაუჭირა მხარი და გადაწყვიტა, დელეგაცია გაეგზავნა დეკანთან რექტორის განკარგულების გაუქმების მოთხოვნით. დეკანმა განაცხადა, რომ არ შეუძლია თხოვნის დაკმაყოფილება. დელეგაცია რექტორთან გაემართა, რომელმაც იგი მიიღო, მაგრამ თავისი განკარგულების გაუქმებაზე უარი განაცხადა. რამდენიმე ხნის შემდეგ, მხიარულთა და საზრიანთა კლუბის შეხვედრაზე, სტუდენტებმა გაითამაშეს სკეტჩი, სადაც დეკანი და რექტორი საკმაოდ გეხლიანად იქნენ გაშაყირებულნი. სულ მალე სკეტჩის ერთ-ერთ მთავარ მონაწილეს, აიკოს, უარი ეთქვა საერთაშორისო სტუდენტურ კონფერენციაზე მივლინებაზე, თანაც იმდენად უმნიშვნელო საბაბით, რომ ჯგუფმა გადაწყვიტა – ნამდვილი მიზეზი – წინმსწრები მოვლენებია.

ამრიგად, კონფლიქტის არსებობა ცხადია. გაუანალიზოთ ეს სიტუაცია, როგორც ირკვევა, კონფლიქტის კომპონენტების განსაზღვრა აქ არცთუ ადვილია.

ყველაზე მარტივია ქმედებების გამოყოფა: მოწვევა – მწვეველებისათვის სტიპენდიის გაუქმება – ჯგუფის შუამდგომლობა დეკანისა და რექტორის წინაშე – ამ უკანასკნელთა საჯარო გაბიაბრუება – უარი მივლინებაზე.

მაგრამ ვინ არიან კონფლიქტის მხარეები? ირკვევა, რომ ამ კითხვაზე მარტივი პასუხი არაა. თავიდან შექმნილი ვითარების გამო პროტესტი გამოთქვა მწვეველთა ოთხეულმა. იგი იქცა კონფლიქტის მხარედ (X). მაგრამ სულ მალე მას სხვა სტუდენტებიც შეუერთდნენ და X-ის როლში მთელი ჯგუფი მოგვევლინა. როგორც ვხედავთ, საქმის განვითარებისას კონფლიქტის მხარემ შეიძლება სახე იცვალოს.

ვინ არის კონფლიქტის მეორე მხარე (Y)? ეტყობა, რექტორი, სტუდენტები ხომ სწორედ მისი ქმედებით არიან უკმაყოფილონი. დაეკვირდეთ, რექტორი კონფლიქტის მონაწილე გახდა ისე, რომ ამის შესახებ არაფერი იცის. სიტუაცია მისი ნების გარეშე გახდა კონფლიქტური, მხოლოდ იმის ძალით, რომ სტუდენტებმა განსაზღვრეს იგი ასეთად (გავიხსენოთ თომასის თეორემა). მაგრამ თავიანთი პრეტენზიებით სტუდენტებმა, არსებული იერარქიის გათვალისწინებით, ჯერ დეკანს მიმართეს, რომელიც აგრეთვე აღმოჩნდა მხარის შემადგენლობაში. ასე რომ X-ცა და Y-ც “ცვლადი სიდიდე” აღმოჩნდა.

რა დევს უთანხმოებათა ზონაში? ყველაფერი კარგად მიდიოდა მოწვევის ეპიზოდამდე. მაგრამ განკარგულებამ სტიპენდიის მოხსნის თაობაზე მაშინვე დააბაბა სიტუაცია. იკვეთება უთანხმოების ორი პუნქტი მწვეველებსა და რექტორს შორის: ა) მოწვევის თაობაზე; ბ) სტიპენდიის მოხსნის თაობაზე. შემდეგ უთანხმოებათა ზონამ გაფართოება იწყო – გაჩნდა ახალი კონფლიქტური პუნქტები: გ) რექტორისა და დეკანის საჯარო გაშაყირება სტუდენტების მიერ და დ) მივლინებაზე უარი.

შევეცადოთ გავერკვიოთ სტუდენტების წარმოდგენებში. რადგან ისინი ეწოდნენ ინსტიტუტის შენიშაში აკრძალვის მიუხედავად, შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ ამ აკრძალვას ისინი ან გაუმართლებლად, ან "არასერიოზულად" თვლიდნენ. სასჯელი, რომელიც მოჰყვა აკრძალვის დარღვევას, ოთხეულმა, შემდეგ კი მთელმა ჯგუფმა, უსამართლოდ ჩათვალა; მათი აზრით, სასჯელი არ შეესაბამებოდა დარღვევას, მხოლოდ საყვედური საესებით საკმარისი უნდა ყოფილიყო. დეკანისა და რექტორის რეაქცია კი მათ კორექტულ თხოვნაზე მათ თვალში გამოიყურებოდა, როგორც ბრიყული გაჯიუტება "შუნდირის ღირსების" დაცვის მოტივით. განა ეს არ იმსახურებს გაშაყირებას? თანაც რა, დღეს ყველას აშაყირებენ, ქვეყნის პრეზიდენტის ჩათვლით. რეაქცია კი როგორი იყო? საუკეთესო სტუდენტს უარი უთხრეს კონფერენციაზე გაგზავნაზე, რაც იმის ნიშანია, რომ ინსტიტუტის ხელმძღვანელობა თავის ჭკუაზე, ავტორიტარულად მართავს ინსტიტუტს, სრულიად არ ითვალისწინებს სტუდენტთა აზრს და მათგან მხოლოდ მორჩილებას მოითხოვს.

მეორე მხარის წარმოდგენები, რასაკვირველია, სულ სხვაა. რექტორს მიაჩნია, რომ შენიშაში მოწვევას ბოლო უნდა მოეღოს. ადრე, მოწვევის აკრძალვამდე, დერეფნებში ისეთი ბოლი იდგა, ვერ გაივლიდი; ერთხელ ჩაუქრობელი სიგარეტის გამო ხანძარიც კი მოხდა, კიდევ კარგი, დარაჯმა დროზე მიუსწრო. ამიტომ დაშრდევები მკაცრად უნდა დაისაჯონ, რომ სხეებმა ჭკუა ისწავლონ. რაც შეეხება სცენაზე წარმოდგენილ კომპერენცია, რექტორი ახლაც თანახმაა, დააფინანსოს დეკანატის მიერ წარდგენილი ნებისმიერი კანდიდატურის გამგზავრება. მომხდარის შესახებ დეკანსაც დაახლოებით იგივე წარმოდგენა აქვს, მხოლოდ მან კიდევ უფრო მტკივნეულად აღიქვა საკუთარი თავის საჯარო გაშარება და ამიტომ გადაწყვიტა, მოდი, კონფერენციაზე სხვა წავიდეს, ეს კი "მხიარულ და საზრიან" სტუდენტს უფროს-უმცროსობას ასწავლის.

ახლა მოტივების შესახებ: პირველი შეხედვით, სტუდენტებს ამოძრავებდა უსამართლოდ მოხსნილი სტიპენდიის აღდგენის სურვილი. მაგრამ თუ უფრო ღრმად ჩაუვკვირდებით, ყველა გამოხდომის უკან დგას იმის მიღწევის სურვილი, რომ ინსტიტუტის ადმინისტრაციამ მათი აზრი გაითვალისწინოს და, საერთოდ, მეტი პატივისცემით ეპყრობოდეს. ყველა გადაწყვეტილება ცალმხრივად მიიღება და სტუდენტებს უკვე მომხდარი ფაქტის წინაშე აყენებენ. როგორც თქვა ერთმა სტუდენტმა, "ჩვენ არ გვინდა, რომ გვეყურებდნენ, როგორც ჯარისკაცებს, სულ "სმენაზე" რომ უნდა იდგნენ ხელმძღვანელის წინაშე".

მეორე მხარის, ანუ ინსტიტუტის ხელმძღვანელობის მოტივები ასეთია: ინსტიტუტში წესრიგი აუცილებელია; ბრძანებები უნდა შესრულდეს; წესრიგის დაშრდევები სამაგალითოდ უნდა დაისაჯონ. დეკანის შემთხვევაში ამას ემატება წყნა მისი გაშარების გამო. შესაძლოა, რექტორიც ნაწყენია, მაგრამ ამას არ ამხელს.

გაგრძელება

დეკანატმა სხვა სტუდენტს, სანდროს, შესთავაზა კონფერენციაზე გამგზავრება, მაგრამ სანდრომ უარი განაცხადა, ფიქვ გააკეთა ხათუნამ. საბოლოო ჯამში წინადადება მიიღო შოთამ, რომელიც ჯგუფში ავტორიტეტით არ სარგებლობდა. ჯგუფმა ამას შოთას კოლექტიური ბოიკოტით უპასუხა, მოგვიანებით კი არ გამოცხადდა ჩათვლაზე დეკტორთან, რომელიც დეკანის მეგობრად ითვლებოდა; არგამოცხადება ჯგუფმა შოთას დააბრალა, დეკტორი დაადანაშაულა ფორმალისმში და მისი

შეცვლა მოითხოვა. ყოველივე ამის შედეგად ჯგუფის დიდი უმრავლესობა ავტომატურად არ იქნა დაშვებული გამოცდებზე. ინსტიტუტში დატრიალდა უამრავი ჭორი, სადაც ხან ერთი, ხან მეორე მხარე ფრიად არასახარბიელოდ გამოიყურებოდა. დეკანმა რექტორის წინაშე დასვა საკითხი ჯგუფის დაშლის შესახებ. ამრიგად, მცირე დროში საუკეთესო ჯგუფი ყველაზე უარესად იქცა.

კონფლიქტი გაღრმავდა და აშკარად დესტრუქციული ხასიათი მიიღო. X-ის შემადგენლობაში გამოჩნდა “შტრეიკბრეხერი” შოთა. Y მხარის შემადგენლობა კი გაიზარდა – მასში შევიდა დეკანის მეგობარი ლექტორი. უთანხმოების ზონას დაემატა სესიასთან დაკავშირებული პრობლემები. სტუდენტების წარმოდგენებში თავი იჩინა აზრმა – ყველა, ლექტორებიც და რექტორიც, ერთ გუნდად არიან შეკრული, სხულთ სტუდენტები და მხოლოდ იმაზე ფიქრობენ, რომ თავიანთი ძალაუფლება შეინარჩუნონ. მეორე მხარისათვის კი ჯგუფი გადაიქცა მეამბოხეთა ბანდად. გაჩნდა ახალი მოტივიც (Y მხარეში): ჯგუფი უნდა დაიშალოს, შექმნილი ვითარების მოთმენა შეუძლებელია, კონფლიქტს რადიკალიზაციამ ბოლო უნდა მოეღოს.

დასასრული

მოწვეული იქნა ჯგუფის კრება, რომელსაც დაესწრნენ დეკანი და რექტორი. ემოციური და გულახდილი საუბრის შედეგად გამოინახა შემდეგი გამოსავალი: სტუდენტებს უშეუბნებლად გამოცდებზე, გაკდენილ ჩათვლას სესიის ბოლოს ჩააბარებენ. ლექტორი იგივე რჩება. ძალაში რჩება გადაწყვეტილება სტიპენდიის მოხსნის შესახებ, მაგრამ ერთი თვის შემდეგ, თუ დასჯილები წარმატებით გაართმევენ თავს სესიას, სტიპენდია აღუდგებათ, ამასთან, შემდგომში აბეგარი გადაწყვეტილებები (სტიპენდიის მოხსნა-დანაშენა) მიღებული იქნება სტუდენტების წარმომადგენლებთან ერთად. კონფერენციაზე არ გათვალისწინებია არავინ, მაგრამ შემდეგი კონფერენციისათვის, რომელიც სამ თვეში იმართება, დეკანატი და სტუდენტები ერთად შეარჩევენ ორ კანდიდატურას. ბოლოს, ინსტიტუტში გამოიყოფა ადგილები მწვევლთათვის.

შემდგომში ჯგუფის ცხოვრება ნორმალურ კალაპოტში დაბრუნდა. იგი ისევ გახდა საუკეთესო. მოხდა მხოლოდ ერთი დანაკარგი: შოთა სხვა ინსტიტუტში გადავიდა.

ამრიგად, კონფლიქტი დასრულდა. რამ განაპირობა პრობლემური საკითხების მოვლი კვანძის გახსნა? უპირველეს ყოვლისა, გულახდილობამ. თუ შეამჩნიეთ, სტუდენტებმა ბევრს ვერაფერს მიაღწიეს. მათ დათმობა მიიღეს მხოლოდ იმ პუნქტში, რომელიც უკვე კონფლიქტის მსვლელობაში წარმოიშვა – სესიაზე დაშვებული იქნენ. სამაგიეროდ, დაკმაყოფილდა მათი მთავარი მოტივი: ხელმძღვანელობამ აღიარა, რომ აუცილებელია მათი აზრის პატივისცემა და მხედველობაში მიღება. თავის მხრივ, ხელმძღვანელობამ “სახე შეინარჩუნა”. მისი არც ერთი განკარგულება ფაქტობრივად არ გაუქმდა. ამასთან, ხელმძღვანელობამ თავზე გარკვეული ვალდებულებები აიღო, რაც ნიშნავს ინსტიტუტის მართვის არსებული წესის შეცვლას.

როგორია კონფლიქტის შედეგები? კონფლიქტმა ბევრი უსიამოვნო ემოცია, ენებათაღელვა მოიტანა როგორც ერთი, ისე მეორე მხარისათვის. დაეცა ჯგუფის მოსწრება, გაუარესდა სოციალურ-ფსიქოლოგიური კლიმატი ინსტიტუტში, ერთ სტუდენტს სასწავლებლის დატოვება მოუწია. ეს ყველაფერი კონფლიქტის უარყოფითი მხარეა. მაგრამ მან გარკვეული პოზიტიური შედეგები მოიტანა: სტუდენტებმა “თავიანთი სიტყვა თქვეს” და საკუთარი თავი დაიმკვიდრეს – ხელმძღვანელობამ მათ “ყური ათხოვა” და გარკვეული ვალდებულებები აიღო თავის თავზე. თითქმის სხვათა შორის გადაწყდა ერთი პრობლემა, რომელიც კონფლიქტის ფონს შეადგენდა და მისი საბაბი გახდა – მწვევლთა მდგომარეობა. მწვევლთათვის ადგილების გამოყოფა მნიშვნელოვნად ამცირებს მოწვევაზე დადებული აკრძალვის დარღვევის შესაძლებლობას.

კონფლიქტები

რამდენად სამართლიანია გადაწყვეტილებები, რომლებითაც დასრულდა კონფლიქტი? ამის შესახებ შეიძლება სხვადასხვა აზრი არსებობდეს. მაგრამ საქმე ისაა, რომ კონფლიქტის გადაწყვეტა უნდა ფასდებოდეს არა იმის მიხედვით, თუ რამდენად სამართლიანია იგი გარე დამკვირვებლის თვალით, არამედ რამდენად აკმაყოფილებს იგი ორივე მხარეს.

კონფლიქტის გადაწყვეტა წარმატებულია არა მაშინ, როდესაც იგი აკმაყოფილებს რაღაც “უზენაეს სამართლიანობას”, არამედ მაშინ, როდესაც კონფლიქტის ორივე მხარე დაკმაყოფილებულია და მზად არის, მომავალში ერთმანეთთან მშვიდობიან ურთიერთობაში იმყოფებოდეს.

3. კონფლიქტის დინამიკა

ნებისმიერი კონფლიქტი არსებობს მხოლოდ იმდენად, რამდენადაც ადამიანები ენერგიას ხარჯავენ მისი არსებობის შესანარჩუნებლად. რაც მეტი ენერგია იხარჯება ამისათვის, მით მეტია კონფლიქტის დაძაბულობა.

საერთოდ, ყოველი კონფლიქტის შეწყვეტა ძალიან ადვილია – საჭიროა მხოლოდ, მას თავი დაანებო. მაგრამ ეს შეუძლებელია, როდესაც უთანხმოებათა ზონაში ხდება სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი ღირებულებები. თუ მათ არ დაიცავ, ეს ნიშნავს საკუთარი თავის, პიროვნების, სიცოცხლის ხელყოფას. მაგრამ არსებობს კონფლიქტები, რომელზედაც გაცილებით მეტი ენერგია იხარჯება, ვიდრე ამას საქმის არსი მოითხოვს. ეს ეხება დიდ სოციალურ კონფლიქტებსაც. ირან-ერაყის ომმა მილიონზე მეტი სიცოცხლე შეიწირა და არც ერთ მხარეს არ მოუტანა თუნდაც მცირედი მოგება.

რა აიძულებს ადამიანებს კონფლიქტის გაღვივებას მისი ჩაქრობის გზების ძიების მაგიერ?

არჩევენ კონფლიქტის ობიექტურ და სუბიექტურ ფაქტორებს.

ობიექტური ფაქტორებია რეალურად არსებული ვითარებები, რომლებიც დაკავშირებულია ცხოვრების პირობებთან, აგრეთვე პიროვნების ან სოციალური ჯგუფის გრძელვადიან სოციალურ-ფსიქოლოგიურ თავისებურებებთან. კონფლიქტის ხელშემწყობ ობიექტურ პირობებს განეკუთვნება, მაგალითად, სოციალური უთანასწორობა ან საბაზრო კონკურენცია. ორგანიზაციებს შორის ან მათ შიგნით კონფლიქტებს ხშირად იწვევს რესურსების შეზღუდულობა, პასუხისმგებლობის ვალდებულებებისა და უფლებამოსილების არამკაფიო განაწილება, ცუდი კომუნიკაცია (რაც იწვევს ინფორმაციის დუფიციტს, დაკარგვას ან დამახინჯებას). ფსიქოლოგიური ობიექტური პირობებია, მაგალითად, განათლების დონე, კვალიფიკაცია, ინტელექტუალური განვითარება, უნარიანობა, პიროვნების სიღრმისეული მოთხოვნილებები და განწყობები. ამ თვისებების განსხვავებულობა, შეუთავსებლობა ხშირად განსაზღვრავს ურთიერთგაუგებრობებს, კონტაქტების გაწყვეტას, ხოლო როცა ეს თვისებები არ შეესაბამება საქმის მოთხოვნებს, ხშირად აღმოცენდება სამსახურებრივი კონფლიქტები.

ობიექტური ფაქტორების არსებობა, რომლებიც ინდივიდებისა თუ ჯგუფების სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი მოთხოვნილებების, ინტერესების, მიზნების შეჯახებას

იწვევს, კონფლიქტებს გარდაუვალს ხდის. სხვა საკითხია, თუ როგორი ფორმები წარიმართება მოცემული კონფლიქტი.

არის სიტუაციები, როდესაც მხარეებს უბრალოდ არ შეუძლიათ უკონფლიქტოდ თანაარსებობა. ასეთ შემთხვევაში ბრძოლა იქცევა უძლიერესის გამოვლენის საშუალებად. იგი შეიძლება დასრულდეს ურთიერთობათა სრული გაწყვეტით, მხარეების ძირფესვიანი ცვლილებით ბრძოლის მსვლელობაში ან ერთი მხარის განადგურებით. როდესაც ბრძოლა სამკედრო-სასიცოცხლო ხასიათს იღებს, ადამიანები ზოგჯერ აგრძელებენ მას, თუმცა აცნობიერებენ, რომ დამარცხებისთვის არიან განწირულნი. მაგრამ ასეთ შემთხვევაშიც კი კონფლიქტის მოგვარების ალტერნატიული გზების ძიება არაა უიმედო.

სუბიექტური ფაქტორებია კონფლიქტური ქმედებების სტიმულები, რომლებიც განსაზღვრულია ილუზორული, მოჩვენებითი გარემოებით. ადამიანები ხშირად დამახინჯებულად აღიქვამენ არსებულ სიტუაციას, ხედავენ მასში ისეთ რაიმეს, რაც სინამდვილეში არ არის ან რეალურ გარემოებებს მათი წარმოსახვა სახეს უცვლის. მაგრამ, როგორც თომასის თეორემა ამბობს, ამგვარი დამახინჯების შედეგები საეჭვოა რეალურია.

ილუზიები აქვს ყველას. როცა ორ ადამიანს სხვადასხვა შეხედულება აქვს ერთი და იმავეს შესახებ, თითოეულის აზრით, მეორის წარმოდგენა ილუზორულია. ძალიან ხშირად შეუძლებელია გაირკვეს, ვისი თვალსაზრისია უფრო მართებული.

მოგვეავს რამდენიმე ტიპური ილუზია, რომელიც კონფლიქტის გაღვივებას უწყობს ხელს.

“მოგება-წაგების” ილუზია

როდესაც ორი მხარე მიისწრაფვის შეუთავსებადი, ერთდროულად შეუსრულებადი მიზნებისაკენ, იქმნება შთაბეჭდილება, რომ გარდაუვალია ერთი მხარის მოგება და მეორის წაგება; მესამე თითქოს გამორიცხულია. ადამიანები იწყებენ გამარჯვებისათვის ბრძოლას, ემოციური მუხტი მატულობს, წნდება ღოზუნგები: “გამარჯვება ნებისმიერ შემთხვევაში”, “გამარჯვება ან სიკვდილი”. სინამდვილეში კი, უმრავლეს შემთხვევაში, შეიძლება ითქვას, თითქმის ყოველთვის, არის სხვა ვარიანტები, გარდა “მოგება-წაგებისა”. ასეთი ვარიანტებია: “წაგება-წაგება” და “მოგება-მოგება” (ყველა ამ ვარიანტის შესახებ ჩვენ კიდევ გვექნება საუბარი). ილუზია იმისა, რომ შესაძლებელია მხოლოდ მოგება ან წაგება, იმდენად ამწვავებს კონფლიქტს, რომ მოგება ძალზე ძვირი ჯდება ან გამარჯვებაც კი უკვე არ იძლევა მოგებას.

ცხოვრებაში ხშირია სიტუაციები, რომლის ილუსტრაციასაც წარმოადგენს ყველასათვის ცნობილი საბავშვო მოთხრობა “ჯიუტი თხები” – რბილად რომ ვთქვათ, არარაციონალური გაჯიუტების, “პრინციპულობის” გამო არც ერთი მხარე არ უთმობს ერთმანეთს, შედეგად კი ვიდრე “წაგება-წაგებას”.

“თვითგამართლების” ილუზია

ყოველი ადამიანი შინაგანი კომფორტისაკენ მიისწრაფვის. ამიტომ ჩვენ ვცდილობთ, გავამართლოთ საკუთარი ქცევა, გავაზვიადოთ ჩვენი კარგი საქციელი და მივჩქმადლოთ ცუდი ან სულაც “დავივიწყოთ” ის. ეს ეხება როგორც ინდივიდს, ისე ჯგუფს –

კონფლიქტები

“ჩვენ” კარგები ვართ, ჩვენი ცხოვრების წესი, ჩვენი შეხედულებები, ქცევა უკეთესია, ვიდრე “მათი”; ეს “ისინი” კი ის ჯგუფია, ვისაც მაინცდამაინც არ ვუპირობებთ და რომელსაც, თავის მხრივ, სრულიად სხვა წარმოდგენა აქვს საქმის ვითარებაზე. გარდა ამისა, მესამე მხარის თვალსაზრისით, სიტუაცია შეიძლება სულ სხვანაირად გამოიყურებოდეს.

“ცუდი კაცის” ილუზია

ის, ვინც ლაპარაკობს ან იქცევა არა ისე, როგორც ჩვენ ვისურვებდით, ნეგატიურ რეაქციას იწვევს. თუ მისი ქცევა ეწინააღმდეგება ჩვენს შეხედულებებს, ჩვენს წარმოდგენას “სწორი” ქცევის შესახებ, მისდამი ცუდი განწყობა გვიჩნდება. ფსიქოლოგიურ განწყობას კი ერთი თვისება გააჩნია: თუ ჩვენ ვინმეს მიმართ ანტიპათია გავიწინა მისი რაღაც ერთი თვისების გამო, ჩვენ მას სხვა უარყოფით თვისებებსაც მივაწერთ – იგი, ეთქვამთ, არა მხოლოდ ცუდად ასრულებს მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, არამედ ბოროტიცაა, ამორალურიც, ჩლუნგიც და, საერთოდ, შეხედეთ, რას ჰგავს! იგივე თავისებურება დადებითი განწყობასაც აქვს – ვინმეს ერთი მხარის მოწონება სხვა დადებითი თვისებების მიწერასაც იწვევს. როგორც აღნიშნა გონებასაზეილმა ბერნარდ შოუმ, “შეყვარებულობა სხვა არაფერია, თუ არა ერთი ქალის ღირსებების უკიდურესი გადაჭარბება ყველა სხვა ქალთან შედარებით”.

“სარკისებური აღქმის ილუზია”

ეს ილუზია წინა ორის “გაერთიანებაა”. რაიმე საბაბით დაპირისპირებულ ორ მხარეს აღმოუცენდება ერთმანეთის სიმეტრიული, თითქოს სარკეში არეკლილი აქმა. ღირსებები, რომელსაც თითოეული მხარე საკუთარ თავს მიაწერს, ძალზე მსგავსია; იგივე ითქმის მანიერებებზე, მხოლოდ იმ განსხვავებებით, რომ ამ უკანასკნელებს მოწინააღმდეგეს მიაწერენ. ამისი კარგი ილუსტრაციაა წინასაარჩევნო კამპანია. მეორე მაგალითი – საბჭოთა და ამერიკელი ლიდერების ტყუპებივით მსგავსი გამოსვლები “ცივი ომის” პერიოდში; თითოეული მხარე აცხადებდა, თან ლამის ერთნაირი სიტყვებით: “ჩვენ განიარაღების მომხრენი ვართ”, მაგრამ “ვერ განვიარაღდებით, სანამ მოწინააღმდეგე იარაღდება”, “ჩვენგან განსხვავებით, მოწინააღმდეგე სამხედრო უპირატესობისაკენ მიისწრაფვის”.

სარკისებურ აღქმას “ორმაგ ბუღალტერიაში” მივყავართ, ანუ ჩვენი და “მათი” ქმედებების განსხვავებული სტანდარტებით შეფასებაში. როცა “ისინი” ამბავს ყველანაირად – ეს ჭორაობაა, როცა იგივეს ჩვენ ვაკეთებთ – მეგობრებს უუზიარებთ საინტერესო ინფორმაციას. თუ თქვენმა ბავშვმა ჩემსას დაარტყა – ეს ხულიგნობაა და ცუდი აღზრდის შედეგია, თუკი პირიქით მოხდა – ის ჯერ ხომ პატარაა! “ორმაგ ბუღალტერია” კონცენტრირებული სახით გამოხატა ერთმა უცნობმა აფრიკელმა, რომელმაც, ინგლისელი მისიონერის კითხვაზე, თუ რა არის კარგი და რა არის ცუდი, ასეთი პასუხი გასცა: “კარგია, როცა ჩვენ ვესხმით თავს მეზობელ ტომს და უტაცებთ ქალებს და ძროხებს; ცუდია, როცა მეზობლები გვესხმიან თავს და გუტაცებენ ქალებს და ძროხებს”.

“განსაზღვრულობის” ილუზია

რატომ მიგორავს ბურთი? ორი მიზეზის გამო: იმიტომ, რომ მრგვალია და იმიტომ, რომ ვიდაცამი ხელი თუ ფეხი მიატყვა. სიმრგვალე ბურთის არსებითი თვისებაა, მისი “ბუნებაა”, დარტყმა კი გარემოს ზეგავლენაა, გარემოებაა. ჩვენს ქცევასაც ეს ორი ფაქტორი განსაზღვრავს – ჩვენი შინაგანი თვისებები და გარე პირობები. თითოეული ჩვენი ქმედების განსაზღვრაში ამ ორი ფაქტორის პროპორცია სხვადასხვაა – ზოგჯერ

შინაგანი თვისებები სჭარბობს, ზოგჯერ – გარემოებები. ეს დებულება თითქოს დავას არ უნდა იწვევდეს, მაგრამ მეორე ადამიანის ქცევის შეფასებისას ჩვენ სრულიად სხვა ტენდენციას ვამჟღავნებთ. თუ ჩვენთვის სიმპათიურმა პიროვნებამ მოსაწონი საქციელი ჩაიდინა – ეს იმიტომ, რომ ბუნება აქვს კეთილშობილი; თუკი იმავე პიროვნებამ ზნეობრივი თვალსაზრისით საეჭვო ქმედებას მიმართა – ეს გარემოებების ბრალია, შემთხვევითობაა. პირიქით ფასდება “ცუდი კაცი”: მისი კარგი საქციელი შემთხვევითია ან რაღაც ბნელი ზრახვების დასამალავად გაკეთებული, ცუდი კი ზუსტად გამოხატავს მის ბუნებას.

კონფლიქტის განვითარების პროცესი

განვითარების პროცესში კონფლიქტი რამდენიმე სტადიას გაივლის. ამ სტადიებს სხვადასხვა ავტორი განსხვავებულ სახელებს არქმევს, მაგრამ მათი შინაარსი და მიმდევრობა პრაქტიკულად ერთნაირია. ყველა სტადია არაა აუცილებელი – ზოგიერთი მათგანი კონკრეტული კონფლიქტის მსვლელობისას შეიძლება ამოვარდეს.

კონფლიქტის წინა სიტუაცია. ესაა საქმის ვითარება, რომელიც წინ უსწრებს კონფლიქტს. შეიძლება ეს ვითარება სრულიად უწყინარი იყოს და კონფლიქტი მოულოდნელად, ცარიელ ადგილზე, რაღაც გარეშე ფაქტორის გამო წარმოიშვას (ვთქვათ, ვიღაც მთვრალი შემოიჭრა შენობაში და აყალმაყალი ატეხა). მაგრამ, როგორც წესი, ამ სტადიაზე უკვე არსებობს კონფლიქტის რაღაც წანამძღვრები (მოყვანილ მაგალითშიც კი ასეთად შეიძლება ჩაითვალოს შენობაში უცხო ადამიანის შეღწევის შესაძლებლობა). ხშირად კონფლიქტის წინა სტადიაში არსებობს საკმაოდ ძლიერი დაძაბულობა ურთიერთობებში, რომელიც ფარულ ხასიათს ატარებს და თითქოს “უკანასკნელ წვეთს” ელოდება. ამგვარი ვითარება შეიძლება საკმაოდ დიდხანს გაგრძელდეს (ე.წ. “პოტენციური ანუ ლატენტური კონფლიქტი”) და სულაც არ გადაიზარდოს ღია კონფლიქტში. განვიხილოთ, ეტაპობრივად, ჩვეულებრივი ყოფითი სიტუაცია.

შუახნის დიასახლისი, ქაღალტონი ციალა, სახლს ალაგებს. იგი დადლილია და გაღიზიანებული ხარეცხის მანქანა მოიშალა, სადილის პრობლემა აქვს გადასაწყვეტი, ფული კი არ ჰყოფნის; თანაც მას გულფიცხობა ახასიათებს. უარყოფითი ემოციებისა და პიროვნული თვისებების “თაიგული” კონფლიქტში გადაზრდის ალბათობას აძლიერებს. თუ ხელსაყრელი საბაბი გაჩნდება...

ინციდენტი. ინციდენტი კონფლიქტანტების პირველი შეჯახებაა, მისგან იწყება კონფლიქტი. თუ კონფლიქტის წინა სიტუაციაში კონფლიქტს ფარული, ჩანასახოვანი სახე ჰქონდა, ახლა იგი ღია ხდება. ზოგჯერ ინციდენტით დაწყებული კონფლიქტი იქვე მთავრდება. ეს შეიძლება მოხდეს იმის გამო, რომ კონფლიქტანტები შორდებიან ერთმანეთს და აღარ ხვდებიან (მაგალითად, ტრანსპორტში წაღაპარაკების შემდეგ) ანდა კონფლიქტანტები ინციდენტის მსვლელობისას ახერხებენ უთანხმოების დაძლევას. განსაკუთრებული შემთხვევაა “მწვავე კონფლიქტი” – შეჯახება ფიზიკური ანგარიშსწორებით ან სიცოცხლის ხელყოფის მუქარით (ვთქვათ, ყაჩაღური თავდასხმა). ამგვარი კონფლიქტი შეიძლება ინციდენტის სტადიაზე დასრულდეს ერთ-ერთი მხარის, ღმერთმა დაიფაროს, დაღუპვის ან “მწყობრიდან გამოსვლის” გამო. მაგრამ დაუპირუნდეთ ჩვენს დიასახლისს.

კონფლიქტები

კარზე კაკუნია. შემოდის გურამი – ბოლო წლებში გამდიდრებული და რაიონიდან თბილისში გადმოსახლებული მეზობელი. მეზობლის ოჯახი ქნ ცივად დიდი სიმპათიით არ სარგებლობს, თუმცა ურთიერთობები აქამდე ნორმალური იყო. გურამი რაღაც ქაღალდს იღებს – მომიწრეთ ხელიო. “რა არის ეს?” “ეზოში გარაჟს ვაშენებ და მეზობლების თანხმობა მჭირდება.” ქნ ცივად არ მოსწონს მეზობლის ტონი და მოულოდნელად ცივ უარს აცხადებს. “არა, გენაცვალე!” არ შემოიძლია მშენებლობის ატანა, ნაგავი შემოვა სახლში... თანაც, გარაჟი კი არა, ავტოფარეხი (უკანასკნელი რეპლიკით ცივად კონფლიქტის განზრახ პროვოცირებას აკეთებს – ენობრივ შეცდომაზე მითითებით ხაზს უსვამს გურამის “მდაბიობას”). გურამიც არ გამოირჩევა დახვეწილი მანერებით, მაგრამ გრძნობს, რომ უპირატესობა ქნ ცივად მხარეზეა (მისი თანხმობის გარეშე იგი მიზანს ვერ მიაღწევს), იგი თავს იკავებს, “საღამოს თქვენს მეუღლეს დაველაპარაკებო” და გადის გარეთ, ოღონდ კარს ოდნავ ძლიერად აჯახუნებს, ვიდრე ეს მიღებულია.

ესკალაცია. ლათინურად scala კიბეს ნიშნავს. ესკალაციის ფაზაში კონფლიქტი თითქოს საფეხურებით მიიწევს მაღლა და რეალიზდება კონფლიქტის მხარეების ცალკეულ აქტებში – ქმედებებსა და უკუქმედებებში. ესკალაცია შეიძლება იყოს უწყვეტი – ურთიერთობებში დაძაბულობისა და ურთიერთდარტყმების მუდმივი ზრდით; სხვა შემთხვევაში ესკალაცია ტალღისებურია – როდესაც დაძაბულობა ხან მატულობს, ხან იკლებს.

გარდა ამისა, არჩევენ ცივად და ღუნე ესკალაციას – პირველ შემთხვევაში კონფლიქტი ძალიან სწრაფად მიდის მტრობის უკიდურესად მძაფრ გამოხატულებამდე; მეორე შემთხვევაში კონფლიქტის სიმწვავე ნელა მატულობს ან კიდევ დიდი ხანი რჩება ერთ დონეზე. უკანასკნელ შემთხვევაში საქმე გვაქვს ქრონიკულ კონფლიქტთან, რომელიც შეიძლება წლობით, ზოგჯერ კი საუკუნეების (მაგალითად, საერთაშორისო კონფლიქტების შემთხვევაში) მანძილზე გრძელდებოდეს. შეიძლება, ამგვარი კონფლიქტი თანდათან შენეიდეს და ამოიწუროს.

საწყისი ინციდენტის შემდეგ გამოყოფენ ესკალაციის შემდეგ საფეხურებს:

სქემა 2



კონფლიქტებისა და მოლაპარაკებების საერთაშორისო კვლევითი ცენტრი 2010 წ.

1. პრობლემების გამრავლება. მხარეები საწყისი პრობლემის “გარეთ გადიან”, აფართოებენ უთანხმოების ზონას, აღიარებულ მდგომარეობას ისეთ რაიმეში, რასაც არ აქვს უშუალო კავშირი საწყის პრობლემასთან, სხვა “განზომილებაში” ებიძგებიან უპირატესობას.
2. მტრული აღიარების შექმნა. მხარეები იხმობენ მხარდაჭერებს, ეძებენ მოკავშირეებს, რაზმად მათ და აქვს მტრული მხარის წინააღმდეგ.
3. კომუნიკაციის დაზიანება ან შეწყვეტა. ხდება მტრული მხარისაგან მომდინარე ინფორმაციის ფილტრაცია და ინტერპრეტირება პოზიციის შესაბამისად – ის, რაც არ ეთანხმება დაკავებულ პოზიციას, იგნორირდება ან მაქსიმალურად, ან მისი მნიშვნელობის დაქვეითება ხდება (მაგალითად, ერთი მხარის მიერ გამოთქმული კეთილი ნება შეიძლება მტრული მხარის პოზიციის პრიზმაში გარდატყდეს და სხვა ინტერპრეტაცია მიიღოს: “იცის, რომ უარს მიიღებს და უნდა, რომ კარგად გამოჩნდეს”, “არ მჯერა, ასეთ რამეს არ იტყოდა”, “რადღაც საზოგადოებას ამზადებს...”). ზოგჯერ მტრული მხარისაგან მომდინარე ინფორმაციის სრული იგნორირება, წაყრუება ხდება.
4. უკიდურესი პოზიციების დაკავება. კონფლიქტანტები იოტისოდენა დათმობაზეც არ მიდიან, უშუალო დაპირისპირებისას დაუნიშნაობით იმეორებენ ერთსა და იმავე ფრაზას.
5. ოპონენტისათვის ზიანის, ტკივილის მიყენების მცდელობა. შეურაცხყოფა, ხელნართული ჩხუბი, სიცოცხლის ხელყოფა.

ჩვენი კონფლიქტი შემდეგნაირად წარმოგვიჩნდება.

საქალაქის სახლში დაბრუნებულმა ოთარმა, ცივად შეუდგა მას მხარი დაუჭირა (იგი საერთოდ ცოლის გაყვანის ქვეშ იმყოფება) და აგრეთვე უარი უთხრა გურამს, რაზედაც ამ უკანასკნელმა მიაბახა, “კაცი არ ყოფილა”. (პრობლემების გამრავლება). ცივად გრძნობს, რომ მისი პოზიცია იმყოფებით განწყობით იყო განპირობებული, მაგრამ თავმოყვარეობის გამო უკან არ იხვევს. კონფლიქტში აქტიურად ჩაერთო გურამის ცოლი, ნაზი. მან კი ცივად დაადანაშაულა გურამი დანაშაულებას (იქვე პრობლემების გამრავლება) და სხვა მეზობლებს მოუხმო მოწვევად. მალე თითქმის მთელი სახლი გაიყო ორ ბანაკად (მტრული აღიარების შექმნა) და აზარტით შეუდგა ერთმანეთის ღიჟინს და ინტრიგანობას. ბევრი აღარ ესალმება მოწინააღმდეგე ბანაკის წევრებს და წევრებს მათთან ურთიერთობას (კომუნიკაციის შეწყვეტა).

კულმინაცია. ესკალაციის სტადიისაგან ხშირად ცალკე გამოყოფენ კულმინაციის სტადიას. იგი დგება მაშინ, როდესაც კონფლიქტის ესკალაცია ერთ ან ორივე მხარეს უბიძგებს ისეთი ქმედებებისაკენ, რომლებიც სერიოზულ ზიანს აყენებს მათ საერთო საქმეს, ორგანიზაციას, სადაც ისინი მუშაობენ, ან ერთობას, რომელშიც ისინი ცხოვრობენ. კულმინაცია – ესკალაციის უმაღლესი წერტილია. იგი, ჩვეულებრივ, გამოიხატება რაღაც ცალკეულ “ამაფთქებელ” აქტში ან რამდენიმე ამგვარ ეპიზოდში. კულმინაციისას კონფლიქტი ისეთ სიმწვავეს აღწევს, რომ ორივე ან ერთი მხარე მაინც იმ დასკვნამდე მიდის, რომ მისი გაგრძელება აღარ შეიძლება.

წინა თავში განხილულ კონფლიქტში კულმინაციად უნდა ჩაითვალოს საგამოცდო სესიის წინ სტუდენტური ჯგუფის დაშლის საშიშროება. სტუდენტებიც და ადმინისტრაციაც აცნობიერებდნენ, რომ კონფლიქტის შემდგომი ესკალაცია დიდ საფრთხესთანაა დაკავშირებული, რამაც უბიძგა ორივე მხარეს, ერთად ეძიათ გამოსავალი.

კონფლიქტები

“ეზოს კონფლიქტში” კონფლიქტმა კულმინაციას მიაღწია შემდეგ გარემოებებში:

გურამმა ციალას და ოთარის თანხმობის გარეშე დაიწყო მშენებლობა. ციალამ საჩივარი შეიტანა შესაბამის ინსტანციაში, მიუხედავად ამისა, მშენებლობა გრძელდებოდა. მაშინ ციალამ დაიჭირა მუშები მშენებარე ავტოფარეხის დასანგრევად; ეს შეიტყო გურამმა და, რასაც ჰქვია, გონება დაებინდა: იგი ჯერ საშინელი გინებით მუშებს დაერია და ეზოდან გაყარა, შემდეგ კი ციალას აუვარდა და რკინის ჯოხით დაუწყო მტკრევა კარებს. ვერც ერთმა მეზობელმა ვერ გაბედა გურამის შეჩერება; გულგახეთქილმა ციალამ პოლიციას გამოუძახა, რომელიც მალე განჩნდა ადგილზე. გურამი პოლიციას არ დაემორჩილა და კანონის დამცველებს მოუხდათ ძალის გამოყენება – ჯკუიდან გადასული გურამი საერთო ძალებით შეიპყრეს და პოლიციაში წაიყვანეს.

გაჭიანურებული კონფლიქტის დროს კულმინაციის მომენტი დიდხანს შეიძლება არ დადგეს. ერთ შემთხვევაში ამგვარი კონფლიქტი შეიძლება თანდათან ჩაქრეს, მაგრამ არის შემთხვევები, როდესაც კულმინაციის დაყოვნება ძალზე ძვირი ჯდება: გაჭიანურებული ესკალაციის პროცესში გროვდება ნეგატიური ემოციების მაღალი “ენერგეტიკული პოტენციალი”, რომელიც ვერ ჰპოვებს განმუხტვას კულმინაციაში; ხოლო როდესაც კულმინაციის მომენტი ბოლოს და ბოლოს დგება, ამ ენერგიის ამოფრქვევამ შეიძლება საშინელი შედეგები მოიტანოს.

ცნობილია საკმაო რაოდენობით ტრაგიკული ოჯახური ამბავი, სადაც მეუღლეთა შუღლივი კინკლაობა ჩვეულებრივ მოვლენად იქცევა; ეს მრავალი წლის განმავლობაში გრძელდება. მაგრამ ერთი “რიგითი” ჩხუბის დროს ხდება კულმინაციური აფეთქება და ერთ-ერთი მეუღლე არაკონტროლირებადი ემოციის, ე.წ. აფექტის გავლენით, კლავს ან ასახინრებს მეორეს. ერთი სასამართლო პროცესის მსვლელობაში გაირკვა, რომ ცოლი 15 წლის განმავლობაში უსიტყვოდ იტანდა ძალადობას ქმრის მხრიდან, მაგრამ ერთ დღეს, როცა ქმარი მთვრალი დაბრუნდა სახლში და ჩვეულ უხეშობას მიმართა, ნაჯახს დაავლო ხელი და ქმარს ხელი მოკვეთა. ამასთან, როგორც აღმოჩნდა, დარტყმის ძალა აღემატებოდა ქალის ფიზიკურ შესაძლებლობებს. ასეთია დაგროვილი, განუმუხტავი უარყოფითი ემოციების ძალა.

კონფლიქტის დასრულება. აქ უნდა განვიხილოთ ორი ცნება: კონფლიქტის ფასი და კონფლიქტიდან გამოსვლის ფასი.

კონფლიქტის ფასი (ფ) თითოეული მხარისათვის სამი სიდიდის ჯამით დგება: 1) კონფლიქტის მსვლელობაში ენერგიის, დროისა და ძალების დანაკარგი (ე) 2); მეორე მხარის მტრული ქმედებებით მოყვებული ზარალი (ზ); 3) საერთო სიტუაციის გაუარესებით გამოწვეული დანაკარგები (დ) (საერთო საქმის გაფუჭება, პრესტიჟის დაკარგვა, არეულობა და ა.შ.). ამრიგად, გვაქვს ფორმულა:

$$ფ_1 = ე + ზ + დ$$

პრინციპში, კონფლიქტის ფასი შეიძლება ფულად გამოხატულებაში გადავიყვანოთ, თუმცა უფრო ხშირად მას “გუმანით” ვაფასებთ, მაგრამ ეს არ უშლის ხელს, იგი შევედაროთ სხვა ინტუიციურ სიდიდეს – კონფლიქტიდან გამოსვლის ფასს.

კონფლიქტიდან გამოსვლის ფასი (ფ_გ) – ესაა სხვაობა იმ დანაკარგებს (ე) შორის, რაც დაკავშირებულია კონფლიქტიდან გამოსვლასთან (რადაც მონაპოვარის, სტატუსის, პერსპექტივების დაკარგვა, დათმობა და მისთ.) და შენაძენებს (შ) შორის (ძალთა

გამოთავისუფლება სხვა საჭიროებისათვის; ახალი შესაძლებლობები; სულიერი სიმშვიდე და მისი), რომელსაც იძლევა კონფლიქტიდან გამოსვლა:

$$(ფ_{\text{კ}}) = \text{კ} - \text{შ}$$

თუ შენაძენი შ მეტია დანაკარგ კ-ზე , კონფლიქტის შეწყვეტის სარგებელი ცხადია. მაგრამ შენაძენი ჩვეულებრივ გვესახება ბუნდოვნად, პიპოტურად, რაც ამცირებს მის შეფასებას, მაშინ, როდესაც დანაკარგები თვალსაჩინოა და ამიტომ მეტად ფასდება. ამიტომ უფრო ხშირად დანაკარგი გადაწონის შენაძენს. აზრი აქვს, შევადაროთ $\text{ფ}_{\text{კ}}$ და $\text{ფ}_{\text{შ}}$ თუ $\text{ფ}_{\text{კ}} > \text{ფ}_{\text{შ}}$, ანუ კონფლიქტიდან გამოსვლა მეტად ძვირი ჯდება, ბრძოლის გაგრძელებას აზრი აქვს; თუკი პირიქით, $\text{ფ}_{\text{კ}} < \text{ფ}_{\text{შ}}$, მაშინ, უმჯობესია, შევწყვიტოთ კონფლიქტი, ვიდრე მატერიალური და სულიერი რესურსები ვხარჯოთ მის გასაგრძელებლად.

მაგრამ საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებისას მხედველობაში უნდა მივიღოთ ორი მნიშვნელოვანი გარემოება: ერთი მხრივ, უნდა ავწონ-დავწონოთ კონფლიქტურ ბრძოლაში გამარჯვების შანსები და შევაფასოთ გამარჯვების შემთხვევაში მოპოვებული უპირატესობანი. აქ რისკის მოყვარულებს ეძლევათ ასპარეზო; მათ შეიძლება გვერდზე გადადონ რაციონალური არგუმენტები და გააგრძელონ ბრძოლა გამარჯვებისა და დიდი მოგების იმედით. მეორე მხრივ კი, უნდა გავითვალისწინოთ, რომ კონფლიქტიდან გამოსვლის ფასი ძლიერ იცვლება იმ პირობების მიხედვით, რომლებიც ახლავს კონფლიქტიდან გამოსვლას. ამას მივყავართ მეორე მხარესთან მოლაპარაკების აუცილებლობასთან, რომლის მიზანია, გაავუმჯობესოთ გამოსვლის პირობები და ამით დავწიოთ გამოსვლის ფასი.

კონფლიქტი ზოგჯერ უბრალოდ მთავრდება მაშინ, როდესაც კონფლიქტანტები იღლებიან მტრობით, ეჩვენებიან და ეგუებიან ერთმანეთს. სათანადო შემწყნარებლობის პირობებში ისინი ეჩვენებიან, არ მიაქციონ ყურადღება მეორე მხარის გამაღიზიანებელ თვისებებს, არ გაუღიზიანონ “სუსტი წერტილები” და, ამასთან ერთად, დაიცვან თავიანთ ინტერესები. ბევრია დამოკიდებული მხარეების “ყოფით სიბრძნეზე” – იმის გაცნობიერებაზე, რომ შეიძლება მშვიდობიანი თანაარსებობა ისე, რომ არ მოსთხოვო ერთმანეთს შეხედულებათა და აზრთა სრული თანხმობა.

მაგრამ გაცილებით ხშირად კონფლიქტის დასრულება საჭიროებს მის გადასაწყვეტად მიმართულ საეციალურ ძალისხმევას, რაც დიდ ხედოვნებას და გამჭრიახობას საჭიროებს. კონფლიქტების მოგვარების ფორმები და მეთოდები შემდგომ თავებში იქნება განხილული.

ჩვენი კონფლიქტი კი ასე წარიმართა.

გურამის დაკავების შემდეგ საქმეში ჩაერთა ბატონი ლევანი, არქიტექტორი, ფრიად ავტორიტეტული პიროვნება, რომელიც აქამდე მეზობლების კონფლიქტიდან შორს იდგა. ლევანმა იგრძნო, რომ დაპირისპირებამ კრიტიკულ წერტილს მიაღწია და მთელ სამეზობლოს უქმნის საფრთხეს, იგი მივიდა ქ-ნ ციალასთან და შეეცადა, იგი დაერწმუნებინა, შეეცადა პოზიცია. ციალა ჯერ უარზე იყო, ამიტომ ბ-ნი ლევანი იძულებული იყო, მუქარისათვის მიემართა – მან ციალას შეახსენა, რომ მისი შუამდგომლობის კანონის დარღვევითაა აშენებული, ეს გურამმა არ იცის, მაგრამ თუ გაიგებს, ციალას სერიოზული პრობლემები შეექმნება. ციალამ გააცნობიერა, რომ კონფლიქტის ფასი მეტია მისგან გამოსვლის ფასზე და დათმობაზე წავიდა. ლევანი და ციალა ერთად მივიდნენ პოლიციაში და მოაგვარეს გურამის გათავისუფლება; ამის შემდეგ ლევანი ცალკე ესაუბრა გურამს, მოგვიანებით კი ციალასა და მის ქმარს შეახვედრა. ციალა დათანხმდა ავტოფარეხის მშენებლობაზე, გურამმა კი ბოდიში მოიხადა დებოშის მოწყობისათვის; საბოლოოდ, გურამმა მთელი სახლი წვეულებაზე

კონფლიქტები

დაპატიუა, რომელიც საკმარისად მხიარულად წარიმართა; თამადის, ბ-ნი ლევანის მოთხოვნით, გურამმა და ციალამ ერთად იცეკვეს კიდევ.

პოსტკონფლიქტური სიტუაცია. კონფლიქტი იშვიათად ჩაივლის სრულიად უკვალოდ. იგი კონფლიქტანტების სულში ტოვებს რაღაც ნალექს. ზოგჯერ ესაა გულის გატეხვა, სხვა ადამიანებისადმი რწმენის დაკარგვა, ზოგჯერ – თვითდამკვიდრების გრძნობა, სიამაყე საკუთარი პრინციპულობის გამო და მისთ., მაგრამ კონფლიქტს არა მარტო სუბიექტური შედეგები აქვს. კონფლიქტის შემდგომი სიტუაცია, როგორც წესი, მეტ-ნაკლებად განსხვავდება კონფლიქტამდელი და კონფლიქტის მსვლელობისას არსებული სიტუაციისაგან.

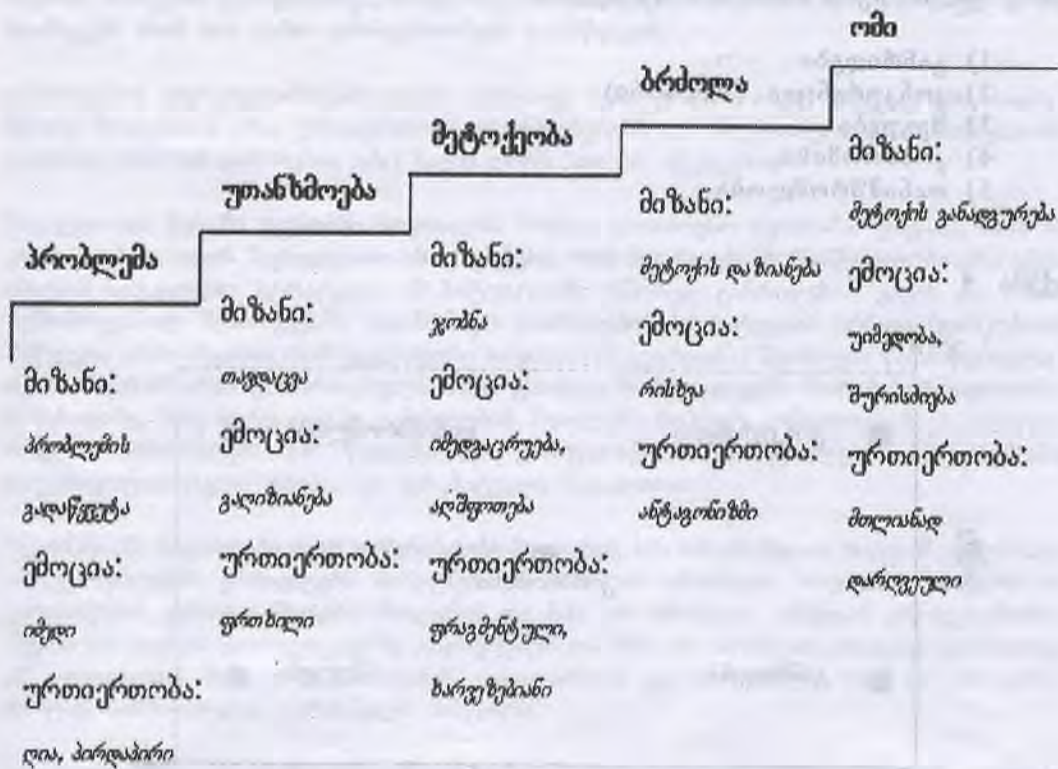
გასული კონფლიქტის გავლენას შემდგომ შექმნილ სიტუაციაზე კონფლიქტის შემდგომქმედება ეწოდება. იგი შეიძლება იყოს როგორც ნეგატიური, ისე პოზიტიური. უფრო ხშირად კონფლიქტის შემდგომქმედება ორივე ელემენტს შეიცავს. იმის მიხედვით, თუ როგორი შედეგები ჭარბობს, არჩევენ დესტრუქციულ და კონსტრუქციულ კონფლიქტებს (თუმცა პრაქტიკულად ხშირად ძალზე ძნელია იმის დადგენა, თუ როგორი შედეგები ჭარბობს).

უცნაურად ჟღერს, მაგრამ არცთუ იშვიათია, როდესაც ყოფილ კონფლიქტანტებს შორის ახლო, მეგობრული ურთიერთობა მყარდება. გავიხსენოთ, ა. დიუმას მუშკეტერები მძაფრი კონფლიქტის შემდეგ დაუმეგობრდნენ დ'არტანიანს. ასეთი რამ არა მხოლოდ ლიტერატურაში ხდება. კონფლიქტების დესტრუქციულ და კონსტრუქციულ შედეგებზე ჩვენ კიდევ გვექნება საუბარი.

ციალას და გურამის კონფლიქტი დასრულდა. სამეზობლოში ენებათაღელვა თანდათან ჩაწყნარდა. ციალას და გურამის ოჯახებს შორის განსაკუთრებული სიყვარული არ დამყარებულა, მაგრამ ურთიერთობა ზრდილობის ფარგლებს აღარ გასცილება. სამეზობლოში კი კიდევ უფრო ამაღლდა ლევანის ავტორიტეტი.

ბოლოს მოგვყავს კონფლიქტის ესკალაციის კიდევ ერთი სქემა ("ხუთსაფეხურიანი მოდელი"), რომელშიც კულმინაციისა და დასრულების სტადიები არაა შესული. შეგიძლიათ ამ სქემის მიხედვით დამოუკიდებლად გააანალიზოთ აქ მოყვანილი ან სხვა კონფლიქტები.

ამ მოდელის მიხედვით, არსებობს კონფლიქტის განვითარების 5 დონე (იხ. სქემა). ყოველი მომდევნო საფეხური ასახავს კონფლიქტის შემდგომ, უფრო გამწვავებულ ეტაპს, სადაც მეორე მხარისათვის მიყენებული დარტყმა სულ უფრო მტკივნეული და გამანადგურებელი ხდება. როგორც სქემიდან ჩანს, თითოეული საფეხური უკავშირდება გარკვეულ მიზანს, ემოციას და ურთიერთობის სტილს, რომელთა საშუალებითაც შეიძლება გაირკვეს კონკრეტული კონფლიქტის ესკალაციის ხარისხი.



4. ქცევის სტრატეგიები კონფლიქტურ სიტუაციაში

კონფლიქტურ სიტუაციაში შეიძლება სხვადასხვა გზას, ხერხს მივმართოთ, ანუ ქცევის ამგვარი თუ იმგვარი **სტრატეგია** ავირჩიოთ.

ვაჟა გადაწყვეტილების წინაშე დგას: რამდენი თვეა ოცნებობდა, რომ შეებულებას მთაში გაატარებდა, სადაც, ქალაქის ხმაურს მოშორებული, ინადირებდა, მწვერვალებზე ავიდოდა, მთის მდინარეებში ითევზავებდა. მისი მეუღლე, ნანა, ამას შეეწინააღმდეგა. მან განაცხადა, რომ მთაში მოსწყინდება და ქობულეთში ურჩევნია წასვლა, ხალხით სავსე საზღვაო კურორტზე, რომელსაც ვაჟა ვერ იტანს. ვაჟას გადასაწყვეტი აქვს, თუ რა სტრატეგია აირჩიოს ამ დაპირისპირებაში. მას შეუძლია შეტევით სტრატეგიას მიმართოს, თქვას, რომ გადაწყვეტილება უკვე მიღებული აქვს, დაუმტკიცოს ცოლს მთაში დასვენების უპირატესობა და დაემუქროს, რომ წინააღმდეგ შემთხვევაში მარტო წავა; შეუძლია სხვა გზას დაადგეს, შესთავაზოს ნანას, შეებულების ნაწილი მთაში გაატარონ, ნაწილი – ზღვაზე, ან აირჩიონ ადგილი, რომელიც ორივეს აწყობს. ვაჟას, აგრეთვე, შეუძლია დაუთმოს ნანას და დათანხმდეს ზღვაზე წასვლას. კიდევ ერთი გამოსავალი არსებობს – ვაჟას შეუძლია თავი აარიდოს კონფლიქტს, არაფერი გააკეთოს იმის იმედით, რომ ყველაფერი თავისით მოგვარდება, ან, ვთქვათ, საერთოდ არ აიღოს შეებულება.

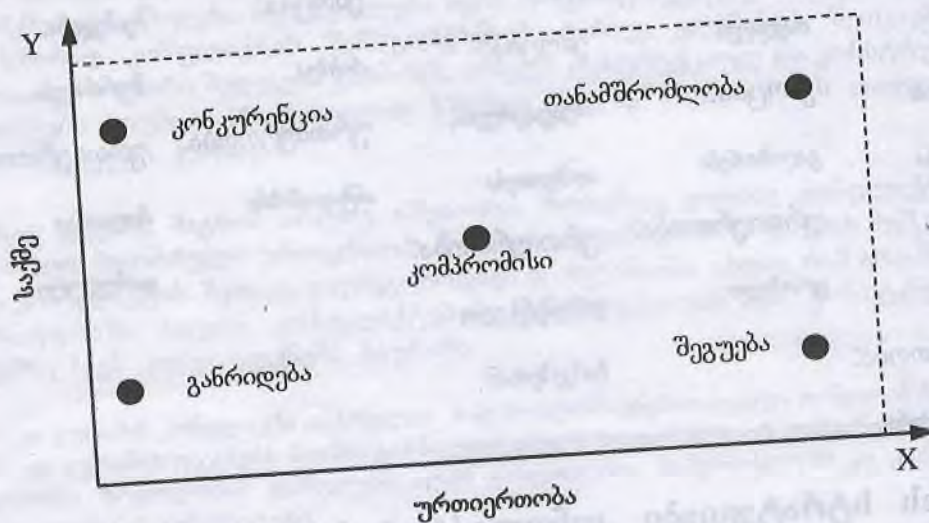
მოყვანილ მაგალითში, როგორც ვნახეთ, ერთსა და იმავე სიტუაციაში შესაძლებელია ქცევის განსხვავებული ვარიანტები იყოს განხილული. როგორც აღვნიშნეთ, ამას “ქცევის სტრატეგიებსაც” უწოდებენ. ქცევის ამ ფორმათა აღწერისას კონფლიქტოლოგიაში და ფსიქოლოგიაში სხვადასხვა კლასიფიკაციასა და აღნიშვნას მიმართავენ. ერთ-ერთი

კონფლიქტები

ყველაზე ფართოდ გაერთიანებული **თომასისა** და **ქილმენის** კლასიფიკაციაა, რომელშიც გამოყოფილია ხუთი ძირითადი სტრატეგია:

- 1) განრიდება
- 2) კონკურენცია (შეჯიბრი)
- 3) შეგუება
- 4) კომპრომისი
- 5) თანამშრომლობა.

სქემა 4



მოცემული სტრატეგიები გამოყოფილია **საკუთარი ინტერესების მიღწევისა და სხვათა ინტერესების გათვალისწინების ურთიერთშეფარდების** საფუძველზე. Y ღერძი აღნიშნავს საკუთარ ინტერესზე ორიენტაციის ხარისხს; X ღერძი აღნიშნავს სხვათა ინტერესების გაზიარების ხარისხს.

სხვანაირად შეიძლება ვთქვათ, რომ Y ღერძი აღნიშნავს ადამიანის ორიენტაციას საქმეზე, მიზანზე, ხოლო X ღერძი – ორიენტაციას სხვა ადამიანთან ურთიერთობებზე. ყველა სტრატეგიას გააჩნია ძლიერი და სუსტი მხარეები. უნივერსალური არც ერთი არ არის.

1. დასაწყისში ნულოვანი წერტილია, სადაც არც ერთი მხარის ინტერესი არ კმაყოფილდება; სხვა სიტყვებით, არ სრულდება საქმე და არ ხდება ურთიერთობა. ეს წერტილი შეესაბამება სიტუაციიდან **განრიდების** სტრატეგიას. ეს სტრატეგია გულისხმობს, რომ ადამიანი იგნორირებას უკეთებს კონფლიქტურ სიტუაციას, არავითარ ზომას არ მიმართავს მის გადასაწყვეტად ან შესაცვლელად.

უნდა ითქვას, რომ ზოგ შემთხვევაში სწორედ ასეთი სტრატეგიაა ოპტიმალური, საუკეთესო. ეს ეხება სიტუაციებს, რომლებიც ჩვენთვის ნაკლებად მნიშვნელოვანია და არ ღირს იმად, რომ მათზე დრო, ენერგია ან მატერიალური რესურსები ვხარჯოთ.

მაგალითად, მშობლებს შეიძლება ძალიან არ მოსწონდეთ მოზარდი შვილის გარცხნილობა, მაგრამ არაფერს ეუბნებოდნენ, რადგანაც ამ პრობლემას საკმარისად სერიოზულად არ მიიჩნევენ, რომ მის გამო ურთიერთობები გაამწვავონ.

განრიდების სტრატეგიის გამოყენება აგრეთვე შესაფერისია ისეთ სიტუაციაში, სადაც მეორე მხარესთან არც ურთიერთობა გვაინტერესებს და ამ ურთიერთობის მომავალში გაგრძელებას არ ვაპირებთ, არც საქმე ღირს „თავის ატკივებად“.

მაგალითად, ქუჩაში უცნობმა მთვრალმა რაღაც უსიამოვნო გვითხრა. ფაქტია, რომ ამ კაცს, ალბათ, აღარ შეეხედებოთ, ისიც ფაქტია, რომ მის ნათქვამს მნიშვნელობა არა აქვს. ამიტომ საუკეთესო სტრატეგია ამ სიტუაციაში სწორედ განრიდებაა. ვაჟს და ნანას ზემოთხედილი შემთხვევაში ვაჟს მიერ განრიდების სტრატეგიის არჩევა (დისკუსიის შეწყვეტა იმის იმედით, რომ ყველაფერი თავისთავად მოგვარდება) შეიძლება წარმატებულიც იყოს, მაგრამ არაა გამორიცხული, რომ გააფუჭოს მეუღლეებს შორის ურთიერთობა. მაშასადამე, ზოგ სიტუაციაში განრიდება შეიძლება მოჰყვეს კონფლიქტის ესკალაცია, რადგან პრობლემა არ წყდება და კონფლიქტის მონაწილეთა ინტერესები დაუკმაყოფილებელი რჩება. აი, დრამატული მაგალითი:

“გერმანიაში ნაცისტები რომ კომუნისტებს მიაღვნენ, ხმა არ ამოიღია, რადგან კომუნისტი არ ეყოფილვარ. ებრაელებს მიაღვნენ და ხმა არ ამოიღია, რადგან ებრაელი არ ეყოფილვარ. პროფკავშირებს მიაღვნენ და ხმა არ ამოიღია, რადგან პროფკავშირის წევრი არ ვიყავი. კათოლიკეებზე გადავიდნენ და ხმა არ ამოიღია, რადგან კათოლიკე არ ვყოფილვარ. შემდეგ მე მომადგნენ... და აღარაფერი იყო დარჩენილი, რომ ხმა ამოედო...” მარტინ ნიმიოლერი, გერმანელი პასტორი.

ფსიქოლოგიური თვალსაზრისით განრიდება, სიტუაციიდან გასვლა, თავის არიდება შეიძლება სხვადასხვა ფორმას იღებდეს – უბრალო უგულებელყოფიდან დაწყებული, პათოლოგიური “ავადმყოფობაში გაქცევა” დამთავრებული – რაც გამოიხატება კონფლიქტის თავიდან არიდების მცდელობისას ავადმყოფური სიმპტომების განვითარებაში.

მაგალითად, ოჯახში მუდმივი პრობლემის არსებობისას ზოგიერთ ადამიანს შეიძლება განუვითარდეს მძიმე დაავადება, ნევროზი, ზოგჯერ – კიბოც კი. ფსიქოლოგიის ზოგი მიმდინარეობა (მაგ. ფსიქოანალიზი) ასეთ შემთხვევებში მიიჩნევს, რომ ადამიანი „თავს აფარებს“ დაავადებას, მისი მეშვეობით გაურბის პრობლემებს, რასაკვირველია, იგი ამას „ძალით“ არ აკეთებს, ეს ყველაფერი არაცნობიერი მექანიზმების მეშვეობით ხდება.

ცხადია, რომ ასეთი განრიდება ვერ ჩაითვლება ეფექტურად და ადეკვატურად. მართალია, ასეთი განრიდებაც, ასე თუ ისე, ასრულებს თავის როლს – მაგალითად, მძიმედ დაავადებულ ადამიანს “კანონიერი” უფლება აქვს, აღარ იფიქროს სხვა პრობლემებზე, სხვა საქმეა, რომ პრობლემების ამგვარი მოგვარება არცთუ საუკეთესოა. კარგნ ჰორნი კონფლიქტის ასეთ გადაწყვეტას “ნევროტულ გადაწყვეტილებებს” უწოდებს და წერს, რომ ისინი “ნაკლებად დამაკმაყოფილებელია, ვიდრე ნორმალური ადამიანის გადაწყვეტილებანი და ადამიანის მთლიან პიროვნებას ძვირად უჯდება” (ჰორნი, 1993, გვ. 23).

საერთოდ, თუკი პრობლემა სერიოზულია, განრიდებით, მით უმეტეს, მუდმივი განრიდებით, იგი ვერ მოგვარდება და, ამდენად, ეს სტრატეგია ასეთი შემთხვევებისთვის შეუფერებლად უნდა ჩაითვალოს.

კონფლიქტები

2. ვერტიკალური დერძი აღნიშნავს საკუთარი ინტერესის დაკმაყოფილებისკენ სწრაფვას და პარტნიორის ინტერესების უგულებელყოფას. დერძის უმაღლესი წერტილი შეესაბამება საკუთარი ინტერესების დაკმაყოფილების მაქსიმალურ მიდრეკილებას და მეორე მხარის ინტერესის სრულ გაუთვალისწინებლობას. ამას **“შეჯიბრის ან კონკურენციის სტრატეგია”** ეწოდება. შეიძლება ამას “საქმეზე ორიენტირებულობაც” ვუწოდოთ. კონკურენცია საშუალებას იძლევა, სწრაფად მივაღწიოთ შედეგს, იგი სტიმულს აძლევს განვითარებას, პროგრესს არსებობს სიტუაციები, სადაც კონკურენცია ყველაზე შესაფერისი, ზოგჯერ – ერთადერთი სტრატეგიაა. პირველ რიგში, ეს ეხება სპორტს, კონკურსებს სამსახურში ან უმაღლესში შესასვლელად და სხვ. კარგადაა ცნობილი, რომ საბაზრო კონკურენცია ხელს უწყობს ეკონომიკის განვითარებას.

კონკურენციის სტრატეგია გულისხმობს საკუთარი მიზნების მიღწევას სხვათა ინტერესების ხარჯზე, ამდენად, მასაც ბევრი ნაკლი გააჩნია. ჯერ ერთი, შეჯიბრი გულისხმობს მთელი ძალების დაძაბვას, რასაც მოჰყვება მათი გამოფიტვა, ზოგჯერ – ადამიანის ავადმყოფობაც. გარდა ამისა, კონკურენცია თითქმის ყოველთვის აფუჭებს ურთიერთობებს ადამიანთა შორის. ეს სტრატეგია ძალაზე ორიენტირებული სტრატეგიაა, ხოლო ძალთა თანაფარდობა შეიძლება შეიცვალოს და მაშინ ის, ვინც ადრე წაგებული იყო, შეეცდება, “ჩაძიროს” ყოფილი გამარჯვებული. მაგრამ ადამიანები, რომელთაც ძალის უპირატესობა გააჩნიათ, როგორც წესი, გადააფასებენ ხოლმე საკუთარ შესაძლებლობებს და არასაკმარისად სწრაფად რეაგირებენ მოწინააღმდეგეთა პოზიციის გაძლიერებაზე. ხშირად ადამიანები კონკურენციის სტრატეგიას სრულიად დაუფიქრებლად, ავტომატურად მიმართავენ, როგორც ემოციურ რეაქციას უსიამოვნო ზეგავლენაზე ან იმეტი, რომ ვერ წარმოუდგენიათ, რომ შეიძლება სხვა სტრატეგია გამოიყენონ. კონკურენცია აცთუნებს ადამიანებს, გაიმარჯვონ ნებისმიერი საშუალებით, უპატიოსნო და სასტიკი მეთოდებითაც კი.

მაგალითად, საქონლის მიმწოდებელი, რომელმაც იცოდა, რომ მომგებიანი პოზიცია გააჩნდა, ხარგებლობდა ამით მომხმარებელი ფირმის წარმომადგენლებთან მოლაპარაკებისას. იგი მათ ურყევი პოზიციიდან და უპატივცემულოდ ელაპარაკებოდა. მან გაიტანა თავისი პირობები, მაგრამ შედეგად კლიენტები დაკარგა: ახლა მას აღარ ენდობიან და მასთან საქმეს აღარ იჭერენ.

ეს მაგალითი გვჩვენებს, რომ, თუკი ერთჯერადი ურთიერთობა არა გვაქვს ადამიანებთან, არ არის ჭკვიანური მათი ინტერესების უგულებელყოფა. კონფლიქტოლოგიაში მიღებულია, რომ, რაც უფრო ხანგრძლივი ურთიერთობა აკავშირებთ მხარეებს (ოჯახი, საერთო სამუშაო, საზიარო ან მეზობელი ტერიტორია), მით უფრო მნიშვნელოვანია მათი ურთიერთობების შენარჩუნება, ისინი წუთიერი მოგების მსხვერპლად არ უნდა იქცნენ.

3. პორიზონტალური დერძი X, რომელიც მიმართულია ოპონენტის ინტერესების გათვალისწინებისკენ, გვიჩვენებს **შეგუების** სტრატეგიას. რაც უფრო შორს არის მოთავსებული წერტილი ამ დერძზე, მით უფრო მიუთითებს იგი ადამიანის მიდრეკილებაზე, დააკმაყოფილოს სხვისი ინტერესები საკუთარის ხარჯზე. უკიდურესი წერტილი შეესაბამება მეორე მხარის მოთხოვნების წინაშე სრულ კაპიტულაციას.

ისევე, როგორც სხვა სტრატეგიებს, ამ სტრატეგიასაც თავისი ღირსებები და ნაკლოვანებები ახასიათებს.

დათმობა შეიძლება ნიშნავდეს, რომ კონფლიქტში მეოფი ადამიანისთვის საკუთარ მიზნებზე მეტად მეორე ადამიანთან ურთიერთობაა ღირებული. ასეთი სტრატეგია

გამართლებული იქნება სწორედ ისეთ სიტუაციებში, სადაც მიზანი არ არის იმდენად მნიშვნელოვანი, ხოლო ურთიერთობა – პირიქით – მნიშვნელოვანია. ასეთი სიტუაციები ხშირია, მაგალითად, ოჯახში, სადაც ოჯახის წევრებს შორის ურთიერთობათა შესანარჩუნებლად ღირს თვალის დახუჭვა წვრილმან მიზნებზე.

დათმობა, აგრეთვე, შეიძლება იყოს შეგნებული სტრატეგია ოპონენტისთვის კეთილი ნების საჩვენებლად, მაგალითის მისაცემად. ხშირად ხდება, რომ დათმობა განმუხტავს დაძაბულ ურთიერთობას და იქცევა გარდამტეხ მომენტად სიტუაციის უკეთესობისკენ შეცვლაში.

ზოგჯერ ჩვენ ვუთმობთ იმიტომ, რომ ვაღიარებთ ოპონენტის ხისწორეს.

თუკი ძალთა ბალანსი არ არის ჩვენ სასარგებლოდ, კაპიტულაცია შეიძლება საუკეთესო გამოსავალი აღმოჩნდეს.

მაგრამ დათმობას, შეგუებას ცუდი სამსახურის გაწევაც შეუძლია. ოპონენტმა შეიძლება აღიქვას იგი, როგორც სისუსტის გამოვლენა და გააძლიეროს მოთხოვნები და ზეწოლა. ჩვენ შეიძლება შევცდეთ, როცა მოპირისპირე მხარისგან საპასუხო დათმობებს ველოდებით. ბოლოს და ბოლოს, როცა ვუთმობთ, ჩვენ ვერ ვაღწევთ მიზნებს და ვერ ვიკმაყოფილებთ საკუთარ ინტერესებს.

უნივერსიტეტის აბიტურიენტი ვერ გაუძლიანდა გამოცდის დროს მერხის მეზობლის თხოვნას, დახმარებოდა მათემატიკური ამოცანის ამოხსნაში ამის გამო მან ვერ მოასწრო, ბოლომდე შეესრულებინა თავისი ვარიანტი. შედეგად, იგი არ ჩაირიცხა უნივერსიტეტში, მასზე ნაკლებად მომზადებული აბიტურიენტები კი ჩაირიცხნენ.

4. ღერძებს შორის სივრცეში, ცენტრში **კომპრომისის** ადგილია. იდეალურ კომპრომისად შეიძლება ჩაითვალოს კონფლიქტის ორივე მხარის ინტერესთა ხანაზევრო დაკმაყოფილება.

კომპრომისული ქცევის ყველაზე გავრცელებული ფორმა ვაჭრობაა: გამყიდველი რაღაც ფასს ასახელებს, ვთქვათ, 100 ლარს; მყიდველს მხოლოდ 80 ლარის დახარჯვა უნდა; საბოლოოდ თანხმდებიან 90-ზე, ორივემ თანაბრად 10-10 ლარი დათმო.

ზოგჯერ კომპრომისი პრობლემათა მშვიდობიანი გადაწყვეტის ერთადერთ და საუკეთესო ვარიანტს წარმოადგენს. კონფლიქტის ყველა მხარე იღებს იმის ნაწილს, რაც მას აწეობს, იმის მაგივრად, რომ გააგრძელოს ბრძოლა, რომელშიც, შესაძლოა, ყველაფერი დაკარგოს.

ქმარი ითხოვდა გაერას, ცოლს კი ეს არ უნდოდა, მაგრამ დარწმუნდა, რომ ქმრის გადაწყვეტილება მტკიცეა, თანაც, გაიგო, რომ ქმარს “სხვა ქალი” პოვლია. ცოლს არ უნდოდა ბინის გადაცემა და ქმრისთვის რაიმე ქონების მიცემა. მაგრამ მისთვის ცნობილი გახდა, რომ კანონით ქმარს საკუთრების ნახევარი ეკუთვნოდა. ქმარს არ უნდოდა ურთიერთობის გამწვავება ბავშვების გამო, აგრეთვე არ უნდოდა პროცესის გაჯანჯლება ცოლის წინააღმდეგობის შემთხვევაში. საბოლოოდ მათ მოილაპარაკეს ორმხრივი ურთიერთდათმობის შესახებ და შეთანხმდნენ ვარიანტზე, რომლის თანახმად იცვლებოდა ბინა, ცოლს რჩებოდა ოროთახიანი, ქმარს კი ერგებოდა ერთოთახიანი.

მაგრამ კომპრომისი ხშირად მხოლოდ დროებით გამოსავალს წარმოადგენს, რადგანაც ვერც ერთი მხარე ინტერესებს ბოლომდე ვერ იკმაყოფილებს და, ამრიგად, კონფლიქტის

კონფლიქტები

საფუძველი კვლავ არსებობს. თუ კომპრომისი არათანაბარია, ანუ ერთ-ერთი მხარე მეტს უთმობს, კონფლიქტის ხელახალი გამწვავების რისკი კიდევ უფრო იზრდება.

როგორც ცნობილია, კუნძულ კეიპროსზე, სადაც ბერძნები და თურქები ცხოვრობენ, მათ შორის შეიარაღებული კონფლიქტი მოხდა. რადგანაც კუნძულზე ცხოვრობენ როგორც კეიპროსელები, ანუ ბერძნები, ისე კეიპროსელი თურქები, კონფლიქტში საბერძნეთი და თურქეთი ჩაერივნენ. ორივე მხარეს ტერიტორიული პრეტენზიები გააჩნია. ამ კონფლიქტში საერთაშორისო საზოგადოება ჩაერთო და ნეიტრალური სამხედრო ძალები ჩააყენა მოწინააღმდეგეთა შორის. კუნძული ორად გაიყო. დია შეტაკებები აღარ ხდება, მაგრამ დაძაბულობა, კონფლიქტის საფუძველი დარჩა და რადგან ასეთი კომპრომისული გადაწყვეტილება არც ერთ მხარეს არ აწყობს, ამიტომ სულ საჭიროა მათ შორის საერთაშორისო ჯარების დგომა – რაც, ცხადია, დიდ ხარჯებთანაა დაკავშირებული – წინააღმდეგ შემთხვევაში ხელახალი დესტაბილიზაცია თითქმის გარდაუვალია.

5. ბოლოს, კონფლიქტურ სიტუაციაში ქცევის კიდევ ერთი სტრატეგია გამოიხატება წერტილით, რომელსაც ერთდროულად X და Y კოორდინატთა მაღალი მნიშვნელობა გააჩნია. ეს არის **თანამშრომლობის** სტრატეგია. იგი გამოირჩევა საკუთარი და, ამავე დროს, პარტნიორის ინტერესთა მაქსიმალური დაკმაყოფილებისკენ სწრაფვით. ადამიანები ხშირად ასეთ ვარიანტს სასურველად, მაგრამ მოცემულ, კონკრეტულ სიტუაციაში არარეალურად მიიჩნევენ. მაგრამ ბევრ შემთხვევაში სიტუაციის ნიხში მოქცეულობა მხოლოდ მოჩვენებითია, რადგანაც ორივე მხარე წამოაყენებს მოთხოვნებს, რომლებიც ურთიერთგამომრიცხავია და აღარ ეძებს საკუთარ ინტერესთა დაკმაყოფილების სხვა ვარიანტებს. სხვა სტრატეგიათაგან, მაგ., კომპრომისისა და კონკურენციისაგან განსხვავებით, თანამშრომლობას უფრო ღრმა დონეზე გადასვლა სჭირდება, რომელზედაც შეიძლება გამოიწვევს ინტერესთა შეთავსებადობა. მათემატიკაში არსებობს ამოცანები, რომლებიც გადაუწყვეტადია, თუკი ორი განზომილების ფარგლებში დავრჩებით, მაგრამ ძალიან ადვილად წყდება მესამე განზომილების შემოტანით.

თანამშრომლობა მიმზიდველია იმით, რომ პრობლემა მისი მეშვეობით სანდოდ, საფუძვლიანად წყდება. იგი ერთადერთი სტრატეგიაა კონფლიქტურ სიტუაციაში, რომელიც იძლევა საშუალებას, თან სასურველ მიზანს მიადწიო, თან არ გააფუჭო ურთიერთობა მეორე მხარესთან.

მივაქციოთ ყურადღება, რომ სიტყვა “თანამშრომლობის” ძირი არის “შრომა”, რაც ასახავს იმ რეალურ ვითარებას, რომ ამ სტრატეგიის განსახორციელებლად საჭიროა გარჯა – ინტელექტუალური, ემოციური და ზოგჯერ ფიზიკური ძალისხმევის გაწევა, მისთვის დროის დათმობა.

ღირებული თანამშრომელი მოითხოვდა ხელფასის დაუყოვნებლივ მომატებას, რასაც მას დიდი ხანია პირდებოდნენ. ზუსტად ამ დროს მის უფროსს არ აქონდა მისთვის ხელფასის მომატების შესაძლებლობა, ხოლო თანამშრომელს კატეგორიულად არ უნდოდა მოცდა. პრობლემის განხილვისას აღმოჩნდა: მას ასე იმეტომ ეჩქარებოდა, რომ შემოდგომის დადგომამდე საყიდელი აქონდა სამშენებლო მასალა აგარაკისთვის მისმა უფროსმა გამოიყენა თავისი კავშირები და თანამშრომელს მასალა და მშენებელთა ბრიგადა უფრო იაფად უშოვნა. ორივემ საცხებით დაიკმაყოფილა ინტერესები.

ამ მაგალითიდან ჩანს, რომ ერთი შეხედვით ურთიერთგამომრიცხავი ინტერესები (ერთი მხრივ – “ახლავე მომიმატეთ ხელფასი!” მეორე მხრივ – “სწორედ ახლა ამის საშუალება არა მაქვს!”) უფრო გულდასმით განხილვისას საცხებით თავსებადი აღმოჩნდა – თანამშრომლის რეალური ინტერესი ხომ აგარაკის სასწრაფოდ დამთავრება იყო (რისთვისაც ფული სჭირდებოდა), ხოლო უფროსის ინტერესი – ხელფასის მოუმატებლად ღირებულ თანამშრომელთან კარგი ურთიერთობის შენარჩუნება.

კონფლიქტის ყველა მხარის ინტერესთა დაკმაყოფილებას მოხდეს ის, რომ ნიადაგი, რომელზედაც მოცემული კონფლიქტი აღმოცენდა, ქრება, ხოლო პოსტკონფლიქტური გართულებების გაჩენის რისკი მინიმალურია.

ხშირად ხდება, რომ ადამიანები არ თვლიან საჭიროდ თანამშრომლობაზე დროის ხარჯვას და ურწევნიათ პრობლემის ძალისმიერად გადაწყვეტა. შემდგომში ასეთი ქმედების შედეგების დასაბუთებად ისინი იძულებულნი ხდებიან, ბევრად მეტი დრო, ენერგია, ნერვები და ფული დახარჯონ (მაგალითად, სასამართლო გარჩევაზე).

მეორე მხრივ, თანამშრომლობა ყოველთვის არ არის შესაძლებელი. მისთვის აუცილებელია პრობლემის ერთობლივი გადაწყვეტის ორმხრივი სურვილი, ყველა მხარის ინტერესთა გათვალისწინება. ცალმხრივი თანამშრომლობა წაშკებანია.

არც ერთი ჩამოთვლილი სტრატეგიათაგანი არ არის არც უნივერსალური, ანუ ყველა შემთხვევაში გამოსადეგი, არც ერთმნიშვნელოვნად “კარგი” ან “ცუდი”. თითოეულ მათგანს შეუძლია, საუკეთესო ეფექტი მოგვცეს კონფლიქტის აღმოცენებისა და განვითარების კონკრეტული პირობების მიხედვით. მაგრამ თანამშრომლობის სტრატეგია ყველაზე უფრო შესაბამეა ადამიანთა შორის კონსტრუქციული და გრძელვადიანი ურთიერთქმედების თანამედროვე წარმოდგენებს.

როდესაც კონფლიქტში ქცევის სტრატეგიას ვირჩევთ, მიზანშეწონილია, ყველა კონკრეტულ შემთხვევაში ამოვიღოთ იქიდან, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია, ერთი მხრივ, შედეგის მიღწევა, მეორე მხრივ კი, ოპონენტთან კარგი ურთიერთობების შენარჩუნება. თუკი არც ერთი არ წარმოადგენს დიდ ღირებულებას, ოპტიმალური იქნება განრიდება. თუ შედეგი პრინციპულად მნიშვნელოვანია, ხოლო ურთიერთობები – უმნიშვნელო, ღირს, ჩვენსას კონკურენციის მეშვეობით მივაღწიოთ. თუ ურთიერთობა ყველაზე მნიშვნელოვანია, სჯობს, დავეთმოთ. თუ საქმეც და ურთიერთობაც ერთნაირად მნიშვნელოვანია, ალბათ, ღირს, დავეთმოთ დრო და არ დავიშუროთ ძალა თანამშრომლობის მისაღწევად.

თუ ადამიანი ძირითადად კონკურენციის სტრატეგიას იყენებს, იგი რისკავს ამ სიტყვის პირდაპირი გაგებით. მან შეიძლება დაკარგოს პარტნიორები, ახლობლები, ჯანმრთელობა, თვით სიცოცხლეც კი. როგორც კი ძალთა თანაფარდობა შეიცვლება, მოწინააღმდეგენი ამით აუცილებლად ისარგებლებენ. კონკურენცია მოითხოვს ძალთა მუდმივ დაბაბვასა და ზუსტ ინფორმაციას. ხელმძღვანელს, რომელიც ძირითადად ამ სტრატეგიით სარგებლობს, ალბათ, არ ექნება საკმარისი უკუკავშირი და რეალისტური წარმოდგენა საქმის ვითარებაზე.

ადამიანი, რომელიც გამუდმებით უთმობს სხვებს, მოკლებულია თვითრეალიზაციისა და ცხოვრებაში რაიმეს მიღწევის შესაძლებლობას. მას ანგარიშს არ უწევს ასეთი ადამიანი მიდრეკილია არასრულფასოვნების კომპლექსისა და დეპრესიისადმი. გამოკვლევების თანახმად, ადამიანები, რომლებსაც დაბალი თვითშეფასება აქვთ, უსამართლობას პასიურად აღიქვამენ. მათ საკუთარი ინტერესების დაცვაზე მეტად კარგი ურთიერთობების შენარჩუნება ადარდებთ.

ის, ვინც ძირითადად განრიდების სტრატეგიით სარგებლობს, სოციალური იზოლაციის საშიშროების წინაშე დგას. არის რისკი, რომ ასეთი ადამიანი აღკოპოლიკი ან ნარკომანი გახდეს ან, ცხოვრების რეალური სიმწელებებისაგან გაქცევისას, დაადგეს სხვა არასასიკეთო გზას.

მუდამ კომპრომისის გამოყენებულს უპრინციპო და გაქნილი ადამიანის სახელი აქვს.

სულ თანამშრომლობითად განწყობილი ადამიანი კი შეიძლება კარა ლეოპოლდის მდგომარეობაში აღმოჩნდეს, რომელიც უიმედოდ ითხოვდა: “ზიტგერო, მოდი, ვიმეგობროთ”. ასეთი ადამიანი უხერხემლოს შთაბეჭდილებას ტოვებს და რეალურად მას არც გამოუვა თანამშრომლობა.

ადამიანი, რომელსაც ძალა შესწევს, ქცევის სხვადასხვა ფორმები (სტრატეგიები) გამოიყენოს – ზოგჯერ სიმტკიცე, ზოგჯერ სიბილღე – პატივისცემას იმსახურებს, მას ანგარიშს უწევს.

ხსენებული ხუთი სტრატეგია ზოგ ავტორს სამამდე დაჰყავს. მაგალითად, გრიშინას, კონფლიქტის ფსიქოლოგიის პეტერბურგელ ავტორს, გამოყოფილი აქვს სამი ძირითადი სტრატეგია: **წასვლა, ბრძოლა და დიალოგი.**

სამწევრიანი დაჯგუფების პრინციპი აქვთ შარდესვორთს და ნათანს რომლებიც ქცევას კონფლიქტურ სიტუაციაში აღწერენ, როგორც: 1) **აგრესიულს**, 2) **პასიურს** ან 3) **ასერტიულს** (მტკიცეს). **აგრესიული** ქცევის დროს ადამიანი ანგარიშს არ უწევს სხვას და აღწევს თავის მიზანს მის ხარჯზე, საკუთარ უფლებებს იცავს, სხვისას ღახავს; **პასიური** პოზიციისას ადამიანი თმობს თავის ინტერესს სხვისი “ხათრით”, სხვის უფლებებს იცავს, თავისას ღახავს; **ასერტიული** ქცევისას, რომელიც, ავტორის აზრით ერთადერთი ქცევაა, რომელსაც შეიძლება უწოდო მოწიფული ადამიანის ქცევა, ადამიანი საკუთარ უფლებებს იცავს სხვისი უფლებების შეუღალხავად. აგრესიული და პასიური ქცევა განიხილება, როგორც ინფანტილური (ბავშვური, მოუწიფებელი, დაწვრილებით ამის შესახებ იხ. ამ წიგნის თავში სტრესის შესახებ).

ეს კლასიფიკაცია ხუთგანზომილებიან სკალას არ ეწინააღმდეგება, პირიქით, ავსებს მას. იგი შეიძლება განვიხილოთ, როგორც მისი ფსიქოლოგიური ეკვივალენტი. ასე, განრიდება და დათმობა პასიური სტრატეგიებია; კონკურენცია – აგრესიული; კომპრომისი – შუალედური; თანამშრომლობა – ასერტიული.

ადამიანთა უმრავლესობა კონფლიქტურ სიტუაციებში ხუთი სტრატეგიიდან ძირითადად ერთ ან ორ სტრატეგიას იყენებს. მაგალითად, როგორც ივანოვა წერს, რუსულ კულტურაში, მისი ტოტალიტარული წარსულის გამო, ტიპურია ან კონკურენციის არჩევა, ან კაპიტულაცია ძალაუფლების მქონეთა წინაშე. კონკურენცია იფურჩქნება არსებობისათვის ბრძოლის თანამედროვე პირობებში, მაგალითად, “საქმის გარჩევის” სახით. გავრცელებულია, აგრეთვე განრიდება, რაც აისახა ცნობილ რუსულ ანდაზაში, რომელიც შეიძლება ითარგმნოს, როგორც: “ჩემი ქოხი განხვა”. კომპრომისი, რომელიც, ივანოვას თქმით, საბჭოთა წყობის დროს სამარცხვინო წვრილბურჟუაზიულ შემგუებლობად ითვლებოდა, ძლიერდევობით იკაფავს გზას. ხშირად იგი პრობლემური სიტუაციის გადაწყვეტის უმაღლეს ხელოვნებად ითვლება. ყველაზე იშვიათად, ივანოვას აზრით, ცხოვრების ყველა სფეროში თანამშრომლობა გვხვდება.

საინტერესოა, რა მდგომარეობა გვაქვს საქართველოში, რომელსაც ასეთივე ტოტალიტარული გამოცდილება გააჩნია. კონფლიქტებისა და მოლაპარაკებების საერთაშორისო კვლევითი ცენტრის ბაზაზე ჩატარებული კვლევის მიხედვით (მშვიდობაძე), ძირითადი სტრატეგიები, რომელთაც მიმართავენ საყოფაცხოვრებო

სიტუაციებში ადამიანები ჩვენში, არის **შეგუება**. შემდეგ მოდის **თავის არიდების** სტრატეგია (1996-1997წწ.). ამ მონაცემებიდან ცხადია, რომ ოთხმოცდაათიან წლებში საქართველოში, ძირითადად, სტრატეგიების ძალიან შეზღუდული სპექტრით ხარგებლობდნენ, ისიც, პასიური სტრატეგიებით. ეს ტენდენცია არ არის სასიკეთო, რადგანაც, როგორც აღვნიშნეთ, წარმატებისთვის აუცილებელია სხვადასხვა სტრატეგიების მოქნილი გამოყენება. საფიქრებელია, რომ მიღებული შედეგები კულტურულ თავისებურებებთანაა დაკავშირებული (იხ. თავი “კონფლიქტი და კულტურა”) – საქართველოში ურთიერთობები საგრძნობლად უფრო ღირებულია, ვიდრე საქმიანი ინტერესები (ვთქვათ, ბევრ ამერიკულ და ევროპულ კულტურაში საქმე საწინააღმდეგოდაა); მაგალითად, ახლობლის და არცთუ ძალიან ახლობლის პანაშეიძზე წასვლა სავსებით საპატიო მიზეზია მნიშვნელოვანი საქმის გვერდზე გადასადებად. სამწუხაროდ, კვლევა არ გაგრძელდებულა, მაგრამ არის ნიშნები, რომ პოლიტიკური კლიმატის გამწვავებისა და საბაზრო ეკონომიკის მოთხოვნების გავლენით საქართველოში ადამიანებმა უფრო ხშირად დაიწყეს საქმეზე და საკუთარ ინტერესებზე ორიენტირებული სტრატეგიების გამოყენება, რაც პოზიტიურ ტენდენციად უნდა ჩაითვალოს – რაც უფრო მრავალფეროვანია ადამიანის მიერ გამოყენებული ქცევის ფორმათა სპექტრი, მით უკეთესი.

5. კონფლიქტების ტიპოლოგია და წყაროები

კონფლიქტების კლასიფიკაცია და დახასიათება სხვადასხვა ნიშნების მიხედვით ხდება. კონფლიქტები შეიძლება დაჯგუფდეს კონფლიქტის მონაწილე სუბიექტების, მისი შინაარსის, ხანგრძლივობის, ინტენსივობის, წყაროების, ფორმისა და მიმდინარეობის, გადაწყვეტის გზებისა და სხვ. მიხედვით.

კონფლიქტში მონაწილე სუბიექტების მიხედვით გამოყოფენ:

- პიროვნებათაშორის კონფლიქტებს
- კონფლიქტებს მცირე ჯგუფებს შორის
- ორგანიზაციულ (ამა თუ იმ ორგანიზაციაში აღმოცენებულ) კონფლიქტებს
- კონფლიქტებს დიდ სოციალურ ჯგუფებს შორის.

კონფლიქტები დიდ სოციალურ ჯგუფებში, შინაარსის მიხედვით, შეიძლება დაიყოს:

- ეთნოკონფლიქტებად (ერების, ეთნოსების დაპირისპირება)
- პოლიტიკურ კონფლიქტებად (პარტიული დაპირისპირება)
- რელიგიურ კონფლიქტებად
- სოციალურ კონფლიქტებად (დაპირისპირება სხვადასხვა სოციალურ ფენებს შორის).

ხანგრძლივობისა და ინტენსივობის მიხედვით გამოყოფენ:

- გაყინულ კონფლიქტებს
- გაჭიანურებულ კონფლიქტებს.

კონფლიქტები

დაპირისპირების პერიოდში ერთი ტიპის კონფლიქტი შეიძლება მეორე ტიპის კონფლიქტში გადავიდეს. მაგ., პოლიტიკურმა კონფლიქტმა შეიძლება ეთნოკონფლიქტის სახე მიიღოს, პიროვნებათაშორისი კონფლიქტი ჯგუფთაშორის კონფლიქტში გადაიზარდოს და პირიქით.

როგორც კი გოგი ახალი ევლოსიპედით ეზოში ჩავიდა, ბავშვები შემოუხვივნენ. ეველას უნდოდა, ერთი წრე მაინც დაერტყა ეზოს გარშემო. შედგა გრძელი სია და "ველორბოლა" დაიწყო. ნიკას დრო რომ მოედიდა, თემომ ევლოსიპედი არ გააჩერა. გაბრაზებული ნიკა დაეწია მას, ევლოსიპედიდან გადმოაგდო და ჩხუბი დაუწყო. ბავშვები ორ ჯგუფად გაიყვნენ: ნაწილი თვლიდა, რომ ნიკა სამართლიანად მოიქცა, მეორე ნაწილის აზრით კი, თემო ზომასე მეტად დაისაჯა. შემდეგ დღეებში დაპირისპირება ახალი თემებით შეივსო და ეზო ორ მტრულ ბანაკად გაიყო.

ამ მაგალითში დაპირისპირების მეორე ეტაპზე, ტიპოლოგიის მხრივ, საქმე გვაქვს ჯგუფთაშორის კონფლიქტთან, თუმცა დასაწყისი სულ სხვაგვარი იყო. ამის ცოდნას მნიშვნელობა აქვს კონფლიქტის მოგვარების სტრატეგიის შერჩევისას.

კონფლიქტების ანალიზისა და მართვისათვის აუცილებელია იმ მიზეზების ცოდნა, რომლებიც საფუძვლად ედება დაპირისპირებას. ნებისმიერი ტიპის კონფლიქტს მისთვის დამახასიათებელი ერთი ან რამდენიმე წყარო ასაზრდოებს (მაგ., რელიგიური კონფლიქტები გამოწვეულია განსხვავებული აღმსარებლობის მიმართ მიუდებლობითა და მის უპატივცემულობით). იმის მიხედვით, თუ რა უდევს დაპირისპირებას საფუძვლად, ხდება კონფლიქტების კლასიფიცირება.

არსებობს კონფლიქტის უნივერსალური და სპეციფიკური წყაროები. კონფლიქტის ერთ-ერთი ყველაზე ზოგადი და გაერცვლებული მიზეზი ინტერესთა განსვლაა. სიტყვა "ინტერესი" ამ შემთხვევაში ზოგადად გამოხატავს იმას, თუ რა არის ადამიანებისათვის "სასურველი" ამა თუ იმ სიტუაციაში. ზოგი ავტორი "ინტერესის" მაგივრად ხმარობს ტერმინებს "ღირებულება", "მოთხოვნილება". ინტერესები, ჩვეულებრივ, განაპირობებს ადამიანების ქცევებს, მიზნებსა და მისწრაფებებს. რიგი ინტერესებისა შეიძლება იყოს უნივერსალური (მაგ., მოთხოვნილება უსაფრთხოების, იდენტობის, სოციალური განმტკიცების, ფიზიკური კეთილდღეობის და ა. შ.). ინტერესების ნაწილი კი დამახასიათებელია კონფლიქტში მონაწილე ცალკეული მხარეებისათვის (მაგ., დევნილთა სურვილი საკუთარ მიწაზე დაბრუნებისა). განსხვავებულია აგრეთვე ინტერესთა პრიორიტეტები: ზოგი უფრო მთავარია, ზოგი კი – ნაკლებად. არის ინტერესები, რომლებიც სხვა ინტერესებს ბადებს (მაგ., ქვეყნის ინტერესი, დაიცვას თავისი უსაფრთხოება, უჩენს მას მოთხოვნილებას, უძიოს მოკავშირეები და ალიანსები).

ვიდრე ორი მხარის ინტერესები ერთმანეთს შეეჯახება, ისინი პრეტენზიებში უნდა გადაიზარდოს. პრეტენზიებს, თავის მხრივ, სხვადასხვა წყარო აქვს. კონფლიქტი იწყება მაშინ, როდესაც მხარეები გადაწყვეტენ, რომ მათი პრეტენზიები შეუთავსებელია.

განსაკუთრებით ღრმა კონფლიქტი, როდესაც ერთ-ერთი მხარე განიხილავს თავის მოთხოვნებს, როგორც კანონიერსა და სამართლიანს.

ერთ-ერთ ციხეში პატიმართა საქმეების შემსწავლელი კომისიის წევრი დაპირდა პატიმრებს ყოფითი პირობების გაუმჯობესებას. სხვადასხვა მიზეზების გამო პირობა არ შესრულდა. პატიმრებმა იმედგაცრუება იგრძნეს და ციხეში ამბოხი დაიწყო.

კონფლიქტი ხშირად აღმოცენდება იმის გამო, რომ ერთ-ერთი მხარე მარცხდება მიზნის მიღწევაში და ეს მისთვის მძიმე დარტყმაა. ამას "ფარდობით დეპრივაციას" უწოდებენ.

“დეპრივაცია” ნიშნავს აღკვეთას, შეზღუდვას, ზარალს; ხოლო “ფარდობითი” აღნიშნავს, რომ ის, ვინც დეპრივაციას განიცდის, მიიჩნევა, რომ შეუძლო მიეღწია იმისათვის, რასაც ვერ მიაღწია. ფარდობითი დეპრივაციის მაგალითია ზემოთ მოყვანილი შემთხვევა პატიმართა ამბოხისა. ფარდობითი დეპრივაცია ორგვარ შედეგს იძლევა: ერთი მხრივ, არწმუნებს მხარეებს პრეტენზიების შეუთავსებლობაში და, მეორე მხრივ, ფარდობით დეპრივაციასთან დაკავშირებული იმედგაცრუება და დამცირება ხდება ენერგიის წყარო, რომელიც უბიძგებს მხარეებს მიზნის მისაღწევი ქმედებებისაკენ. თუკი ერთი მხარე მეორეს აბრალეbs თავის ფარდობით დეპრივაციას, მეტოქეობის და, შესაბამისად, კონფლიქტის ალბათობა იზრდება.

ფარდობითი დეპრივაცია იმდენად ხშირად ხდება კონფლიქტის წყარო, რომ რიგი ავტორები მას კონფლიქტის აუცილებელ პირობად თვლიან (Devis, 1962; Crisberg, 1982).

როგორც ვხედავთ, ინტერესების განსვლა კონფლიქტის მიზეზი ხდება მაშინ, როცა არ ჩანს ისეთი ალტერნატივა, რომელიც მისაღები იქნება და დააკმაყოფილებს ორივე მხარის პრეტენზიებს.

იმისათვის, რომ მეტ-ნაკლებად ზუსტად დაფიქსირდეს კონფლიქტის ყველა წყარო, უმჯობესია მათი განხილვა კონფლიქტის სხვადასხვა კატეგორიებთან მიმართებაში.

პიროვნებათაშორისი კონფლიქტები და მათი გამომწვევი მიზეზები¹

პიროვნებათაშორისი კონფლიქტების კლასიფიკაცია შესაძლებელია:

- მათი გამომწვევი წყაროების მიხედვით
- სფეროების (საქმიანი, ოჯახური, ყოფითი) მიხედვით
- აფექტის (კონსტრუქციული, დესტრუქციული) მიხედვით.

ჩვეულებრივ, კონფლიქტს ახლავს როგორც დესტრუქციული, ისე კონსტრუქციული ეფექტი. საუბარია იმაზე, რომელი სჭარბობს.

პიროვნებათაშორისი კონფლიქტების კონსტრუქციული ეფექტი ვლინდება იმაში, რომ მხარეები უკეთ ეცნობიან ერთმანეთსა და სიტუაციას, რაც ხელს უწყობს მათი ურთიერთობის დარეგულირებას.

ახალგაზრდა ოჯახში დაბადებულობა ბავშვის გაჩენის შემდეგ დაიწყო. ქმარი ბევრს მუშაობდა, ცოლი კი მთელ დროს ბავშვთან ატარებდა. გაჩნდა ურთიერთპრეტენზიები, რომლებსაც წვეილი ხმამაღლა არ ამბობდა. სიტუაცია მას შემდეგ განიმუხტა, როცა უმნიშვნელო მიზეზით დაწყებულ დაპირისპირებას მხარეთა პრეტენზიების გაცნობიერება მოჰყვა.

პიროვნებათაშორის კონფლიქტში ჩართულია მინიმუმ ორი მხარე. კონფლიქტი იწყება რაიმე ინციდენტით, რომელიც ხდება კონკრეტულ სიტუაციაში. დაპირისპირების წყაროს გამოსავლენად საჭიროა მხარეების ქმედებების, პოზიციების და ფსიქოლოგიური თავისებურებების ანალიზი.

კონფლიქტები

პიროვნებათაშორისი კონფლიქტების მამოძრავებელ ძალებად გამოყოფენ **რესურსულ** და **ღირებულებით** მოტივებს. ამის მიხედვით პიროვნებათაშორისი კონფლიქტები იყოფა **რესურსულ** და **ღირებულებით** კონფლიქტებად.

რესურსული კონფლიქტები დაკავშირებულია იმ საშუალებების განაწილებასთან, რომლებიც ადამიანების სიცოცხლისუნარიანობას განსაზღვრავს (მატერიალური საშუალებები, ტერიტორია, დრო და ა.შ.). მაგ., ორგანიზაციებში ხშირად ხდება ცალკეულ პიროვნებებს შორის კონფლიქტი სახელფასო ფონდების განაწილებასთან დაკავშირებით.

ღირებულებითი კონფლიქტები ვითარდება ურთიერთგამომრიცხავი კულტურული სტერეოტიპების, განსხვავებული აღმსარებლობის, შეფასებების, დამოკიდებულებების ბაზაზე. კონფლიქტის წყაროა განსხვავებულ ღირებულებათა სისტემა. ამ მიზეზით აღმოცენებულ კონფლიქტებს ხშირად ვხვდებით ოჯახის წევრებს შორის. უფროსი თაობა უმეტესად უკმაყოფილოა შეილების ჩაცმულობით, ქცევის მანერით და სხვ.

პიროვნებათაშორისი კონფლიქტების კონკრეტული წყაროების მრავალი კლასიფიკაცია არსებობს. მაგ., **ნ. გრიშინას** მიხედვით, პიროვნებათაშორისი კონფლიქტების მიზეზები სამ კატეგორიაზე დაიყვანება: ურთიერთქმედების შინაარსი, პიროვნებათაშორისი ურთიერთობების თავისებურებები, კონფლიქტის მონაწილეების ფსიქოლოგიური თავისებურებები.

პრაქტიკოსი კონფლიქტოლოგები დაპირისპირების ანალიზისას ხშირად იყენებენ **გ. ლინკოლნის** მიერ შემოთავაზებულ კატეგორიზაციას (მცირე მოდიფიკაციით), რომელიც გამოყოფს კონფლიქტის გამომწვევ ხუთი ტიპის მიზეზს:

- ინფორმაციულს
- ინტერესების
- ურთიერთობითს
- ღირებულებითს
- სტრუქტურულს.

1. ინფორმაციული



ამ მიზეზით გამოწვეული კონფლიქტები ხშირია ჟურნალისტებსა და მათ რესპონდენტებს შორის. ინტერვიუს აღების შემდეგ გამოქვეყნებულ მასალაში ჩნდება ხოლმე უზუსტობები, რაც უკმაყოფილებისა და ხშირად დაპირისპირების მიზეზი ხდება.

ინფორმაციული კონფლიქტის გამომწვევ წყაროდ შეიძლება იქცეს:

- არასრული და არაზუსტი ინფორმაცია
- ჭორი, გამიზნული თუ უნებლიე დეზინფორმაცია
- ნაადრევი ან დაგვიანებული ინფორმაცია
- ექსპერტების, მოწმეების, ინფორმაციის სხვა წყაროს არასანდოობა, არაზუსტი თარგმანი

- ტექსტის თუ შინაარსის თავისუფალი ინტერპრეტაცია
- მხარეების მიერ ისეთი ინფორმაციის გამოქვეყნება, რომელიც არ არის შეთანხმებული.

2. ინტერესთა კონფლიქტის გამომწვევი წყარო შეიძლება იყოს ნებისმიერი მატერიალური თუ არამატერიალური ინტერესი (ფული, ტერიტორია, აღიარება და სხვ.).

3. ურთიერთობის კონფლიქტის გამომწვევ წყაროდ განიხილება უარყოფითი დამოკიდებულებები მხარეებს შორის.

ოთარსა და გიგას დაბადებული ურთიერთობა ჰქონდათ. მათ საერთო მეგობრები ჰყავდათ და ამიტომ ხშირად ხვდებოდნენ ერთმანეთს. ერთ-ერთი ქეიფის დროს გიგას ხელიდან ჭიქა გაუვარდა და ოთარს დაესხა. ეს რომ სხვას დამართვოდა, ოთარი ყურადღებას არ მიაქცევდა, მაგრამ გიგას მარცხი გამოიწვევდა თავდასხმად აღიქვა და ჩხუბი დაუწყო.

დაპირისპირების გამომწვევი ურთიერთობის ფაქტორებისათვის მნიშვნელობა აქვს:

- მხარეების შეუთავსებლობას ღირებულებებში, ქცევებში, მიზნებში
- განსხვავებას განათლებაში, სტატუსში
- მხარეების ურთიერთობის ისტორიას, წინა კონფლიქტებით დატოვებულ კვალს
- იმ ჯგუფის ღირებულებებს, რომელსაც ეკუთვნიან მხარეები.

4. ღირებულებითი კონფლიქტის გამომწვევი ფაქტორებია ის განსხვავებული პრინციპები, რომლებსაც იზიარებენ მხარეები.

ღირებულებითი ფაქტორები ხშირად უდევს საფუძვლად რელიგიურ და ეთნიკურ კონფლიქტებს.

ღირებულებები ერთმანეთისაგან განსხვავდება თავისი მნიშვნელოვნებით. გამოყოფენ:

- რწმენისა და ქცევის პიროვნულ სისტემებს (პრიორიტეტები, უპირატესობები). ეთქვამთ, ერთი ადამიანი კომუნიკაბელურია და ბევრი მეგობარი ჰყავს, მეორე კი მარტოობას არჩევს; ერთი პესიმიზტია, მეორე ოპტიმიზტი და ა.შ.
- ჯგუფურ ტრადიციებს, ღირებულებებს, ნორმებს. მაგ., ერთ სამეგობროში ქეიფი და დროსტარება უყვართ, მეორეში – პოლიტიკა, მესამეში – კიდევ რაღაც სხვა; თუ ადამიანს სურს მოცემული ჯგუფის წევრი იყოს, ამ ჯგუფის ნორმები და ღირებულებები უნდა გაიზიაროს; სხვაგვარად კონფლიქტი თითქმის გარდაუვალია.
- რელიგიურ, კულტურულ, რეგიონალურ და პოლიტიკურ ღირებულებებს.
- რწმენის ტრადიციულ სისტემებსა და მასთან დაკავშირებულ მოლოდინებს. ესაა წარმოდგენები სწორი-არასწორის, სამართლიანი-უსამართლოს და ა.შ. შესახებ, ეთქვამთ, გაბატონებული შეხედულებები ქალის როლის შესახებ, ბავშვის აღზრდის სტილი და სიღამაზის მიღებული სტანდარტები.

5. დაპირისპირების სტრუქტურული ფაქტორებია ის, რაც ობიექტურად არსებობს, რაც არ ექვემდებარება ჩვენს სურვილებს და ძნელად იცვლება ან საერთოდ არ იცვლება. ასეთებია:

კონფლიქტები

- ძალაუფლება, მართვის სისტემა
- პოლიტიკური პარტიები და მიმართულებები
- სოციალური ნორმები
- გეოგრაფიული მდებარეობა, დრო, სტატუსი, როლები.

ამ ფაქტორებით გამოწვეული კონფლიქტების მაგალითია კონფლიქტი მონადირესა და სახელმწიფოს შორის: კანონმდებლობა კრძალავს ნადირობას გარკვეულ პერიოდში, გარკვეულ ადგილებში (ნაკრძალებში) და გარკვეულ ცხოველებზე; სხვა სიტყვებით, გარემოს სტრუქტურა (ამ შემთხვევაში, არსებული კანონმდებლობა) არ აძლევს საშუალებას მონადირეს, ინადიროს სადაც უნდა და როცა უნდა.

ზემოთ მოყვანილი კლასიფიკაცია საშუალებას იძლევა, არა მარტო გავიგოთ კონფლიქტის მიზეზები, არამედ მეტ-ნაკლები წარმატებით ვმართოთ ისინი, გადავდგათ პირველი ნაბიჯები მათ შესანელებლად. ამ თემაზე უფრო დაწერილებით გვექნება საუბარი მომდევნო თავში.

რეალურ ცხოვრებაში მხოლოდ ერთი წყაროთი გამოწვეული კონფლიქტები იშვიათად გვხვდება. უმეტესად ერთდროულად წარმოადგენილია კონფლიქტის რამდენიმე მიზეზი, მაგრამ მაინც შესაძლებელია უმთავრესის გამოყოფა.

გარდა პიროვნებათაშორისი კონფლიქტებისა, მონაწილე მხარეების მიხედვით გამოყოფენ **ორგანიზაციული ტიპის კონფლიქტებს**.

მიუხედავად იმისა, რომ კონფლიქტს, როგორც ვთქვით, კონსტრუქციული როლის შესრულებაც შეუძლია, მისი შედეგები მაინც უფრო ნეგატიურ ემოციებთან არის დაკავშირებული. ეს ემოცია ხშირად ხელს გვიშლის რაციონალური გამოსავლის ძიებაში და მტრის ხატის შექმნას უწყობს ხელს. მაგრამ, ასეა თუ ისე, კონფლიქტები ნებისმიერ ორგანიზაციაში ხდება და აუცილებელია მათი მართვა. ზოგი კონფლიქტოლოგის აზრით, კონფლიქტის, პრობლემის არსებობა ორგანიზაციაში ამ უკანასკნელის განვითარების, სიცოცხლისუნარიანობის მანიშნებელიც კი არის.

შემადგენლობის მიხედვით ორგანიზაციული კონფლიქტები სამ კატეგორიად იყოფა:

- პიროვნება – პიროვნება (პიროვნებათაშორისი კონფლიქტი)
- ჯგუფი – ჯგუფი (ჯგუფთაშორისი კონფლიქტი)
- პიროვნება – ჯგუფი.

პიროვნებათაშორისი კონფლიქტები ორგანიზაციებში უმეტესწილად ვერტიკალზე ხორციელდება. ეს ის შემთხვევებია, როდესაც კონფლიქტის სუბიექტები მმართველობის სტრუქტურის სხვადასხვა იერარქიაზე დგანან. ხდება კონფლიქტები პირიზონტალურ სისტემებშიც, როდესაც კონფლიქტის სუბიექტები იერარქიის ერთსა და იმავე დონეზე დგანან. პიროვნებათაშორისი კონფლიქტები ორგანიზაციებში დიდად არ განსხვავდება ამავე კატეგორიის ყოფითი კონფლიქტებისაგან. ისინი ხასიათდებიან ერთნაირი დინამიკით, ექვემდებარებიან ერთსა და იმავე კანონზომიერებას, მათი გადაწყვეტა შესაძლებელია მსგავსი ტექნოლოგიით. ორგანიზაციებში მომხდარ პიროვნებათაშორის კონფლიქტებსა და ყოფით პირობებში მიმდინარე პიროვნებათაშორის კონფლიქტებს შორის განსხვავება არის დაპირისპირების გამოწვევ მიზეზებში. ორგანიზაციებში

კონფლიქტის წყარო უმეტეს შემთხვევაში “საქმეს” უკავშირდება. თუმცა, უფრო ღრმა ანალიზისას, კონფლიქტის წყაროც უფრო ზოგადი ხასიათის შეიძლება აღმოჩნდეს.

ნათია და ნინო ერთ სატელევიზიო პროგრამაში მუშაობდნენ. ნათიას პროგრამა მიჰყავდა, ნინო კი რეპორტაჟებს ამზადებდა. გადაცემის დაწყების წინ ნათია არჩევდა, რა მასალა გაეშვა ეთერში. რამდენჯერმე ნინოს მომზადებული რეპორტაჟი გადაცემაში არ გავიდა. მათ შორის ურთიერთობა დაიძაბა და კონფლიქტამდე მივიდა. ნინო თვლიდა, რომ ნათია არასწორ არჩევანს აკეთებდა და საქმეს აზიანებდა.

ამ მაგალითში კონფლიქტის წყარო, ერთი შეხედვით, საქმისადმი განსხვავებული მიდგომა იყო. შემდგომ კი აღმოჩნდა, რომ ნინო თავისი შრომის დაფასებას ითხოვდა.

ჯგუფთაშორისი კონფლიქტები ორგანიზაციებში შეიძლება მოხდეს როგორც ორგანიზაციის სხვადასხვა განყოფილებებს, ისე თანამშრომლების სხვადასხვა დაჯგუფებებს შორის. ამ ტიპის კონფლიქტებში წამყვანია დაპირისპირება “ჩვენ – ისინი”. ამ დაპირისპირებას თითოეული მხარე იყენებს თავისი რიგების “გასამყარებლად” და შედეგად იღებს მნიშვნელოვან ფსიქოლოგიურ დაკმაყოფილებას, რასაც საფუძვლად უდევს რწმენა: “ჩვენ მართლები ვართ, სხვები კი აშკარად ცდებიან”.

კორპორაციაში კონფლიქტური სიტუაცია ახალი კომპიუტერული სისტემის დანერგვისთანავე დაიწყო. დაპირისპირება ინფორმატიკის განყოფილებასა და ბუღალტერიას შორის მოხდა. ბუღალტერიის თანამშრომლები თვლიდნენ, რომ ძველი მეთოდებითაც მშვენივრად გაართმევდნენ თავს საქმეს, ინფორმატიკის განყოფილების თანამშრომლები კი ბუღალტერიას ჩამორჩენილობასა და პროგრესის მიუღებლობაში სდებდნენ ბრალს.

ორგანიზაციაში ჯგუფსა და პიროვნებას შორის მიმდინარე კონფლიქტებს მრავალნაირი გამოვლენა შეიძლება ჰქონდეს. არცთუ იშვიათია შემთხვევა, როცა კონფლიქტი რაიმე მიზეზით (გარეგნობა, ეროვნება, რელიგია, რაიმე უცნაურობა ქცევაში და ა.შ.) “ამოიჩემებს” ხოლმე ვიღაცას და ეს პიროვნება “განტყევის ვაცად” იქცევა – მას დაუმსახურებლად ადანაშაულებენ წერილმან თუ მსხვილ დარღვევებში, დასცინიან, ავიწროვებენ. ზოგჯერ ასეთი დაპირისპირება დიდი ხნის მანძილზე ფარულად, ლატენტურად მიმდინარეობს, პერიოდული “აფეთქებებით”. ზოგ შემთხვევაში კონფლიქტი ცალკეული პიროვნების “დევნის” სახეს იღებს. აქაც, როგორც წინა შემთხვევებში, ხშირად დაპირისპირების რეალური და გაცხადებული მიზეზი განსხვავდება ერთმანეთისაგან. ორგანიზაციული კონფლიქტები ერთმანეთისაგან განირჩევა აგრეთვე მათი გამომწვევი წყაროების მიხედვით. ერთ-ერთი გაერცხლებული კლასიფიკაციის მიხედვით, ორგანიზაციული კონფლიქტების ყველაზე გაერცხლებული მიზეზებია:

- სტრუქტურული კონფლიქტები
- ინოვაციური კონფლიქტები
- პოზიციური კონფლიქტები (მნიშვნელობის კონფლიქტები)
- სამართლიანობის კონფლიქტები
- შეტოქეობა რესურსებისათვის
- დინამიკური კონფლიქტები (ჯგუფური დინამიკა).

სტრუქტურული კონფლიქტები ორგანიზაციაში შეიძლება განვითარდეს ორ ან მეტ განყოფილებას შორის. ისევე, როგორც პიროვნებათაშორისი კონფლიქტების შემთხვევაში, ორგანიზაციაში განვითარებული სტრუქტურული კონფლიქტები გამოწვეულია

კონფლიქტები

ჩამოყალიბებული სისტემური, სტრუქტურული ფაქტორებით, რომლებიც ძნელად ექვემდებარება ცვლილებებს.

აღკვეთილი სასმელების შემოღობვა ფორმაში ერთმანეთს დაუპირისპირდა მარკეტინგისა და მომხმარებლის განყოფილება. მარკეტინგის განყოფილების თანამშრომლებმა შეისწავლეს მომხმარებელთა გემოვნება, კონიაკისა და ვისკის ცნობილი მარკების შეძენის შესაძლო მოტივები და ამის საფუძველზე მისცეს რეკომენდაცია მომხმარებლებს სასმელების შესყიდვის მოცულობისა და მარკების შესახებ. მომხმარებლებს პქონდათ თავიანთი კავშირები და პავდათ მუდმივი კლიენტურა. მარკეტინგის განყოფილების რეკომენდაციების მიხედვით, ისინი იძულებული იქნებოდნენ, ეძებნათ ახალი კლიენტურა და იყო ძველ პარტნიორებთან ურთიერთობის გაფუჭების საშიშროება. შესაბამისად, მომხმარებლებმა შესთავაზეს მარკეტინგის განყოფილებას, აქცენტი გაეკეთებინათ სასმელების იმ მარკებზე, რომელთაც მომხმარებლები სთავაზობდნენ.

კონფლიქტში ორივე განყოფილების ყველა თანამშრომელი ჩაერთო. ყოველდღიურად ირჩეოდა დაპირისპირების ცალკეული დეტალი. საქმე იქამდე მივიდა, რომ თანამშრომლები ბრალს სდებდნენ ერთმანეთს ფირმისთვის განზრახ ზიანის მიყენებაში.

ზემოთ აღწერილი კონფლიქტი ფირმის თანამშრომლებს შორის არ მოხდებოდა, მათ რომ ორ სხვადასხვა, საპირისპირო ინტერესების მქონე განყოფილებაში არ ემუშავათ. სხვა სიტყვებით, კონფლიქტის ფაქტორი გახდა ფირმის სტრუქტურა.

ინოვაციური კონფლიქტები ორგანიზაციაში ვითარდება სიახლის შემოტანის დროს. შეიძლება შეიცვალოს ორგანიზაციის სტრუქტურა, გაჩნდეს ახალი მიზნები, გადანაწილდეს უფლებამოსილება და ა.შ. ნებისმიერი ცვლილება სიახლის შემოტანას უკავშირდება და მეტ-ნაკლებად შეეხება თანამშრომელთა ინტერესებს, ეს კი ხშირად კონფლიქტის წყარო ხდება. ინოვაციური კონფლიქტის საფუძველს ქმნის ის დისკომფორტი, რომელიც ექმნება ადამიანს სიახლესთან შეგუების პროცესში. სტაბილური მდგომარეობა (სტატუს-ეკვო) "ქალისით" იცვლება. ვიდრე ადამიანი მოახერხებს ახალ მდგომარეობასთან არსებობას, გარემო მისთვის მტრული ხდება. ასეთ სიტუაციაში, ბუნებრივია, თუ არსებობს ამ სიახლის აქტორი ან ავტორთა ჯგუფი, გაღიზიანება ადვილად გადადის მათზე.

პოზიციური კონფლიქტები (სხვაგვარად მათ "მნიშვნელობით კონფლიქტებსაც" უწოდებენ) უპირატესობის გრძნობაზეა დამყარებული. კონფლიქტის მიზეზი ამ დროს არის დავა იმაზე, თუ ვინაა "უფრო მთავარი". ასეთი კონფლიქტის დროს ხშირად ხდება საკუთარი ძალების გადაფასება და სხვისი შესაძლებლობების არასწორი შეფასება.

პოზიციურ კონფლიქტებთან ახლოს დგას ე.წ. "სამართლიანობის კონფლიქტები". მათი საფუძველია განსხვავებული ხედვა იმისა, თუ ვინ რა წვლილი შეიტანა საერთო საქმეში. თუკი პოზიციური კონფლიქტები ლოკალიზებულია ჯგუფისა თუ პიროვნების სიმბოლურ შეფასებაზე, "ვინ უფრო მთავარია", სამართლიანობის კონფლიქტის საფუძველს ხშირად მატერიალური ანაზღაურების განაწილება შეადგენს. შრომითი მოტივაციის ერთ-ერთი თეორიის მიხედვით, პიროვნების მიერ ანაზღაურების სამართლიანად ან უსამართლოდ აღქმა ეფუძნება ინდივიდის მიერ დახარჯული ძალისხმევითა და ამის საფუძველზე მიღებული შედეგების (ანაზღაურების) შედარებას სხვის ან სხვების შესაბამის მონაცემებთან. ამ სიტუაციაში ხშირია გადაფასება, ეს კი სამართლიანობის კონფლიქტის საფუძველი ხდება.

განყოფილებაში, რომლის ფუნქციაც საქონლის საბითუმო გასაღებაა, ახალი თანამშრომელი მიიღეს. განყოფილების გამგემ მას არსებული კლიენტურის ნაწილი გადასცა, მაგრამ ეს არ იყო საკმარისი გავრცელების შესასრულებლად. ნიკას (ასე ერქვა ახალ თანამშრომელს) ახალი პარტნიორები უნდა

ეჭვბა. მეორე ხანში აღმოჩნდა, რომ მისი კომუნიკაციის უზარები და მოცემულ სფეროში მუშაობის გამოცდილება არასაკმარისი იყო კარგი შედეგის მისაღებად. აქედან გამომდინარე, მისი ხელფასი დანარჩენ თანამშრომლებთან შედარებით ნაკლები იყო. ნიკა თვლიდა, რომ მას უსამართლოდ ექცეოდნენ, რადგან იგი სამუშაოს უფრო დიდ დროსა და ენერგიას ანდობდა. ნიკას მხარი თანამშრომელთა იმ ნაწილმაც დაუჭირა, ვისთანაც მან თავისი პიროვნული თვისებებისა და კომუნიკაბელობის გამო ახლო ურთიერთობა დაამყარა. დაწესებულებაში კონფლიქტი დაიწყო.

ამ მაგალითში საქმე სწორედ **სამართლიანობის** კონფლიქტთან გაქცეს. თანამშრომელმა, რომელსაც არ ჰქონდა მუშაობის გამოცდილება და ინფორმაცია, თუ რა შეფარდება იყო სხვების ძალისხმევასა და ანაზღაურებას შორის, ჩათვალა, რომ იგი სხვებთან შედარებით მეტს მუშაობს, იღებს კი ცოტას. გაჩნდა უსამართლობის განცდა.

ძალზე ხშირია ორგანიზაციებში კონფლიქტები, რომელთა საფუძველი **რესურსების** განაწილებაა. კონფლიქტური სიტუაცია იქმნება მაშინ, როდესაც გასაანაწილებელი მატერიალური რესურსი შეზღუდულია. კონფლიქტის მიზეზი უმეტესად ხდება ახლადმიღებული ტექნიკა, რომელიც არ არის ყველასათვის საკმარისი. ითვლება, რომ რესურსებისათვის მეტოქეობა დრამატულ ხასიათს იღებს **იდენტიფიკაციის** შექანიზმის გამო. ადამიანი აიგივებს თავს სამსახურებრივ მოვალეობებთან. წარუმატებლობა პირად მარცხად აღიქმება, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ მიზნის მისაღწევად არსებული რესურსები არასაკმარისია. რესურსებისთვის მეტოქეობა ძირითადად პრობლემას უქმნის ორგანიზაციის ხელმძღვანელს. მან უნდა გამოყოფს პრიორიტეტები და პასუხისმგებლობაც თვითონ უნდა იკისროს.

კიდევ ერთი ტიპი კონფლიქტებისა ორგანიზაციებში **დინამიკური კონფლიქტებია**. კონფლიქტი ხშირად ვითარდება ახალ, ჯერ ჩამოუყალიბებელ კოლექტივებში. ნებისმიერი ჯგუფი ჩამოყალიბების პროცესში განვითარების გარკვეულ ეტაპებს გაივლის, მათ შორის, პირველობისათვის ბრძოლისა და ჯგუფის შეკავშირების ეტაპს. ჯგუფის დინამიკის შესწავლისას აღმოჩნდა, რომ ჯგუფი ყველაზე ადვილად მაშინ იკვრება, როცა მას საერთო მტერი გაუჩნდება. თუ ასეთი ჯგუფის გარეთ არ არის, მაშინ ჯგუფი შიგნით ირჩევს “განტყელების ვაცს” (ეს მოვლენა უკვე ვახსენეთ) და მას მიაწერს ყველა უბედურებას.

ტექნიკურ სასწავლებელში შეიქმნა პუბლიტარული კათედრა. კათედრის გამგემ კოლექტივი თავისი ნაცნობებითა და მეგობრებით დააკომპლექტა, რადგან ფიქრობდა, რომ ადამიანები, რომლებიც ერთმანეთს კარგად იცნობენ, უკეთ შეეწყობიან და წარმატებით ითანამშრომლებენ.

კათედრის შექმნას საკმაოდ ცივად შეხვდა სასწავლებელი. ამიტომ თანამშრომლებმა დაგეგმეს რიგი არაორდინარული და მასშტაბური ღონისძიებები, რომლებსაც უნდა გაემართლებინა კათედრის არსებობა. დასაწყისში ყველაფერი კარგად მიდიოდა. კათედრის თანამშრომლების მაღალი ინტელექტუალური პოტენციალი და მეგობრული დამოკიდებულება საშუალებას აძლევდა მათ, ისეთი ბარიერები გადაელახათ, რაც ერთი შეხედვით შეუძლებელი ჩანდა. მაგრამ თანდათან გაჩნდა განცდა, რომ მიღებული შედეგები არ შეესაბამება დახარჯულ ენერგიას; ერთი ძველი მეგობრობა და მეორე – ერთად მუშაობის გამოცდილება. ჯგუფის წევრებმა აღმოაჩინეს, რომ ყველას თავისი მიზანი და ამ მიზნის მიღწევის საშუალებები გააჩნია, რაც ყოველთვის არ ემთხვევა საერთო ინტერესებს. სულ უფრო მეტი და მეტი დრო მიდიოდა კრებებსა და “ტვინის შტურმზე”, გაჩნდა პირველი წარუმატებლობა. ჯგუფმა ის მიაწერა არა ერთობლივი მუშაობის არცოდნას, არამედ ზოგჯერ თვის დაუინტერესებლობას საერთო საქმით. გაჩნდა პირველი უკმაყოფილება ერთმანეთით. ჯგუფში აღმოჩნდა თანამშრომელი, რომელიც ინტელექტუალური პოტენციალით ოდნავ დაბლა იდგა სხვებზე გარდა ამისა, გიგი (ასე ერქვა თანამშრომელს) ძნელად ეგუებოდა როგორც ოფიციალურ, ისე არაოფიციალურ იერარქიას. სამაგიეროდ, ის მუდამ მზად იყო სხვის დასახმარებლად. რადგან კათედრაზე ყველაზე უფრო ინტელექტი და განათლება ფასობდა, გიგი სწრაფად აღმოჩნდა იერარქიის

კონფლიქტები

ყველაზე დაბად საფეხურზე, მასში ეს პროტესტს იწვევდა, ჯგუფი კი ყველა მარცხს მას მიაწერდა. კულუარებში მის წასვლასაც მოითხოვდნენ. ყველაზე აქტიური ამ "დევნაში" ერთ-ერთი თანამშრომელი, ვიქტორი იყო, მას საკმაოდ მაღალი ინტელექტუალური პოტენციალი ჰქონდა, მაგრამ ნაკლებად გამოირჩეოდა ტაქტიკითა და დიპლომატიურობით. "დევნა" მთელი წელი გაგრძელდა. ამ ხნის განმავლობაში ჯგუფი "საერთო მტრის" წინააღმდეგ "ერთ მუშტად" შეიკრა. ბოლოს გიგი სამუშაოდან წავიდა. ჯგუფმა თავისუფლად ამოისუნთქა და... დაიწყო ვიქტორის დევნა.

ეს სიტუაცია ტიპურია ისეთი ჯგუფებისათვის, სადაც დიდია როლური და ფუნქციონალური გაურკვევლობა. როდესაც "ყველანი" აკეთებენ "ყველაფერს", როდესაც არ არსებობს სამუშაოს მკაცრი გამოწვევა და ზუსტი კრიტერიუმები მის შესაფასებლად, წინ იწევს ჯგუფური დინამიკის სოციალურ-ფსიქოლოგიური კანონები. კონფლიქტი განსაკუთრებით მწვავედება რესურსების ნაკლებობის ფონზე. ჯგუფის თითოეულმა წევრმა არ იცის, რას აკეთებს სხვა, ამის გამო ჩნდება განცდა, რომ "სხვა" ნაკლებს მუშაობს. ამ ფონზე დიდია ალბათობა "მტრის" ძიებისა, რაც ჩვენს მაგალითში მოხდა კიდევ. ამ როლზე, ჩვეულებრივ, ირჩევენ ისეთ ადამიანებს, რომლებიც განსხვავდებიან ჯგუფისაგან იმ თვისებებით, რაც ჯგუფში ღირებულია. ჩვენს შემთხვევაში ასეთები იყო ინტელექტუალური პოტენციალი და ტაქტის გრძნობა.

შემდეგი ტიპის კონფლიქტი, რომელსაც განვიხილავთ, არის კონფლიქტი დიდ სოციალურ ჯგუფებში. დიდ ჯგუფებში ადამიანებს აქვთ მხოლოდ პოტენციური შესაძლებლობა ერთმანეთთან ურთიერთობისა. ამავე დროს, ჯგუფთან მიკუთვნებულობა ისეთი პარამეტრებით ხასიათდება, როგორებიცაა: სოციალური მდგომარეობა, საცხოვრებელი ადგილი, მოქალაქეობა, ნაციონალობა, განათლება და სხვ. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ნაციონალობა, რელიგია, სოციალური სტატუსი და სახელმწიფოებრივი იდენტობა. დიდ სოციალურ ჯგუფებში პიროვნება განისაზღვრება გარკვეული მარკერით (ნიშნით) და გამოდის, როგორც მონაწილე კოლექტიური ქცევისა. ამისი კერძო მაგალითი შეიძლება იყოს ბრძოლა "თავისიანების" მხარეს.

დიდი ჯგუფები ცივილიზაციის ისეთი მნიშვნელოვანი მონაპოვრების მატარებელნი არიან, როგორებიცაა ნაციონალური ენა, მეცნიერული თეორიები, მხატვრული გამოხატვა და სხვ. ამავე დროს, ადამიანი შესაძლოა ერთდროულად რამდენიმე ჯგუფს აკუთვნებდეს თავს. ეს ყველაფერი პოტენციურად უკვე ქმნის დაძაბულობას.

კონფლიქტოლოგიაში ყველაზე კარგად დამუშავებულია დიდ ჯგუფებს შორის ბრძოლის, ომის თემა (როგორც სახელმწიფოთა შორის კონფლიქტები, ისე ქვეყნის შიდა ომები).

ბოლო წლებში დაგროვილმა ემპირიულმა მასალამ საშუალება მისცა მეცნიერებს, შეექმნათ ე.წ. "გამაერთიანებელი თეორიები", რომლებმაც ერთგვარი უნივერსალიზმი შესძინა როგორც ეთნოკონფლიქტების გამომწვევი მიზეზების, ისე მათი დინამიკის შესწავლას.

გამოიყოფა რამდენიმე თეორია. მათ ერთი პრინციპი აერთიანებთ – დაფუძნება კონფლიქტის გამომწვევ მოტივებზე.

დ. პოროვენცი თეორიებს ორ ჯგუფად ჰყოფს იმის მიხედვით, თუ რა ფაქტორებს ეძლევა უპირატესობა კონფლიქტის წარმოშობას:

- ეკონომიკური თეორიები
- კულტურული პლურალიზმის თეორიები

სახელწოდებიდანაც ნათელია, რომ პირველი ჯგუფის თეორიებში კონფლიქტის წყაროდ მოიხსენიება ეკონომიკური, აგრეთვე, პოლიტიკური ფაქტორები. მეორე ჯგუფის თეორიებში გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება სხვადასხვა ეთნიკური ჯგუფების ღირებულებებს, რწმენას, შეხედულებებს, ენას და ქველაფერ იმას, რაც კულტუროლოგიურ ფენომენებად ითვლება.

ბოლო დროს ძალიან პოპულარულია ე.წ. “ფსიქონალიზური თეორიები”, სადაც აქცენტი არაეკონომიკურ ფსიქიკურ ფაქტორებზე კეთდება. ამ თეორიების მიხედვით, სხვა ეთნოსზე ხდება პროექცია ადამიანის შიგნით არსებული კონფლიქტისა.

ჯ. ბარტონი თავის ნაშრომში, ფაქტობრივად, აჯამებს ზემოთ ნახსენებ სამ თეორიას (ეკონომიკურს, კულტურული პლურალიზმის და ფსიქონალიზურს და გამოყოფს შეიარაღებული დაპირისპირების სამ ძირითად წყაროს:

- ინსტიტუციურს (პოლიტიკა, ეკონომიკა)
- ადამიანურს (ფსიქონალიზური ფაქტორები, მტრის ხატი)
- კულტუროლოგიურს (ღირებულებები, შეხედულებები, ენა, რელიგია).

უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ ამ დაყოფაში უმთავრესი მნიშვნელობა აქვს არა იმდენად პარამეტრების შემადგენლობას (ხშირად კონფლიქტის მსვლელობაში ყველა წყარო გვხვდება), რამდენადაც იმას, რომელია ამ სამი ფაქტორიდან წამყვანი კონფლიქტში.

განივიხლოთ ეს წყაროები უფრო დაწვრილებით. ფსიქონალიზური თეორიის ავტორები, როგორც ვთქვით, უპირატესობას ეთნოპოლიტიკურ კონფლიქტებში “ჩვენ – ისინი” დაპირისპირებას ანიჭებენ. ავტორების აზრით, დღევანდელი ეთნოკონფლიქტები ეფუძნება დაპირისპირებას არა იდეოლოგიებს შორის (როგორც ეს იყო ადრე), არამედ ცივილიზაციების დაპირისპირებას (ქრისტიანული, მუსულმანური და ა.შ.). ეს უფრო ღრმა დაპირისპირებაა, რადგან, ავტორების აზრით, იდეოლოგია ძირეულ ღირებულებებზე უფრო სწრაფად იცვლება.

ფსიქონალიზური თეორიის მომხრეები ეყრდნობიან რევრესის ცნებას. მათი აზრით, ხდება “მე”-ს არასასურველი ასპექტის ნაწილობრივი პროექცია (გადატანა) სხვაზე. ჩნდება საბაბი, რომ ეს “სხვა” მოუღებლად იქცეს. იქმნება **საფრთხის განცდა და მტრის ხატი**. ფსიქონალიტიკოსი ავტორები დაპირისპირების საფუძვლად გამოყოფენ აგრეთვე ისეთ ცნებას, როგორიცაა **“ქმედების დასაბუთება”**. ამ ცნების მიხედვით, ჯგუფები თავიანთ მიერ განხორციელებული ქცევის ახსნას ან გამართლებას მოწინააღმდეგე ჯგუფის ქცევით ცდილობენ (“ისინი” იარაღებიან, “ჩვენ” იძულებულნი ვართ, საპასუხო ზომებს მივმართოთ).

ისეთი ბაზისური ღირებულებები, როგორებიცაა ენა, რელიგია, ტრადიციები, ისტორია, ანუ ყველაფერი ის, რაც თვითიდენტობის ჩამოყალიბებაში მონაწილეობს, საფუძვლად ედება “მტრის ხატს” – მტრად იქცევა ის, ვისაც ამ ბაზისური ღირებულებების ხელყოფა მიეწერება.

კონფლიქტის წყაროდ ამ ბაზისურ ღირებულებებს “კულტურული პლურალიზმის” თეორიებიც განიხილავენ. მაგრამ თუკი ფსიქონალიტიკოსი ავტორებისათვის კონფლიქტის საფუძველი “მტრის ხატია”, ხოლო იდენტობის ცნება – მხოლოდ მისი ჩამოყალიბების საფუძველი, კულტუროლოგიური თეორიის ავტორებთან “იდენტობის” განცდაა კონფლიქტის წამყვანი მოტივი.

ეკონომიკურ თეორიებს პრიორიტეტულ მოტივებად გამოყოფილი აქვთ: **ეკონომიკური და პოლიტიკური ინტერესების შეჯახება, ტერიტორიული პრეტენზიები,**

კონფლიქტები

ვიქტიმიზაცია (საკუთარი თავის მსხვერპლად აღქმა), კომპრომისი, თავისუფლებისათვის ბრძოლა, საკუთარი ბედის გადაწყვეტის უფლება, სამართლიანობა, კონტროლი რესურსებზე სხვისი დომინირების თავიდან აცილება, ეკონომიკური კეთილდღეობა, სახელმწიფოს მართვაში მონაწილეობა. “ეკონომიკური” თეორიების ავტორების აზრით, სწორედ ეს მოტივებია ყველაზე მნიშვნელოვანი კონფლიქტის დასაწყებად, თუმცა “ეკონომიკური” თეორიებმაც ჰყავს მოწინააღმდეგეები, რომლებიც თვლიან, რომ ეკონომიკური პრობლემები მხოლოდ “შირმაა”. დ. პოროვეცს მოჰყავს მაგალითები, როდესაც, მიუხედავად იმისა, რომ ჯგუფმა იცის, რა უარყოფითი შედეგი მოჰყვება ცენტრისგან მის გამოყოფას (ეკონომიკური თვალსაზრისით), იგი უარს არ ამბობს თავის მოთხოვნებზე; ასეთ შემთხვევაში მოტივები უფრო კულტუროლოგიურ სფეროს განეკუთვნება.

გვინდა შევჩერდეთ აგრეთვე ერთ პარამეტრზე, რომელიც თითქოს ყველა ეთნოპოლიტიკურ კონფლიქტში გვხვდება, მაგრამ არ განიხილება სპეციალურ ლიტერატურაში, როგორც მოტივი ან წყარო ეთნოკონფლიქტისა. ეს არის ე.წ. “გარე” ან “მესამე ძალა”.

დ. პოროვეცის მიხედვით, მიზეზი, თუ რატომ ერევა კონფლიქტში გარე ძალა, შეიძლება სხვადასხვა იყოს: დაწყებული “ჩემი მტრის მტერი ჩემი მტერია”, დამთავრებული ამ ძალის პოლიტიკური თუ ეკონომიკური ინტერესებით. “მესამე ძალა” ჩაერთვება ძირითადად სეპარატისტული მოძრაობების დროს, როგორც სეპარატისმის ან ცენტრის დამცველი. მაგრამ როგორიც არ უნდა იყოს მოტივი მესამე ძალის კონფლიქტში ჩართვისა, ავტორების აზრით, ის ვერასოდეს გახდება მოძრაობის გამარჯვების წყარო, მან შეიძლება მხოლოდ გაახანგრძლივოს კონფლიქტი. აქვე გვინდა აღვნიშნოთ, რომ საქართველოს ტერიტორიაზე განვითარებული კონფლიქტების გამოცდილების საფუძველზე ეს თეორიული დებულება გარკვეულად ეჭმქვეშ დგება.

ცალკე უნდა გამოვეყოთ დაპირისპირების ისეთი მოტივი როგორიცაა ე.წ. “კონფლიქტის ენა”, ანუ ის ტერმინოლოგია, რომელსაც ხმარობენ კონფლიქტში ჩართული მხარეები ერთმანეთის მიმართ.

დ. ნიუმენის გამოკვლევებში ნაჩვენებია, რამდენად აადვილებს მოლაპარაკებას, როდესაც მხარეები თანხმდებიან ტერმინებზე. მაგ. ერთი მხარისთვის თუ პირიქითაა “ტერორისტი”, მეორისთვის იგი “თავისუფლებისთვის მებრძოლია” და თუ არ გამოინახება საერთო ენა, ორივე ტერმინი – “ტერორისტი” და “თავისუფლებისთვის მებრძოლი” – ერთნაირად გამაღიზიანებელი იქნება ორივე მხარისთვის.

ისიც უნდა აღვნიშნოთ, რომ ჩვენ მიერ განხილული ნებისმიერი მოტივი კონფლიქტისა შესაძლოა არსებობდეს, მაგრამ დაპირისპირება მაინც არ გაღვივდეს. მის დასაწყებად გარკვეული სიტუაციაა საჭირო. ასეთი სიტუაციებია: 1) როცა ქვეყანაში ან ქვეყნებში ხდება ცვლილება (მაგალითად, საბჭოთა კავშირის დაშლა) და იქ მცხოვრებ ჯგუფებს ესხნებათ ახალი პერსპექტივა; 2) როცა ერთ-ერთ ჯგუფს გარკვეული საშიშროება ელის (არ არის აუცილებელი, საშიშროება რეალური იყოს. საკმარისია იგი მოცემული იყოს ჯგუფის ცნობიერებაში).

1. პიროვნებათაშორისი ურთიერთობების ფსიქოლოგიური სპეციფიკა იხილეთ თავში “პიროვნებათაშორისი კონფლიქტები”



6. კონფლიქტი და კულტურა

ჩვენ კულტურის სივრცეში ვცხოვრობთ. ეს ის სულიერი სივრცეა, რომელიც შედგება მოცემული კულტურისათვის დამახასიათებელი სიმბოლოების, ნორმების, ღირებულებების, იდეალებისაგან. კულტურა ბავშვობიდან “აპროგრამებს” პიროვნებას – კარნახობს და შთააგონებს მას, თუ რა არის კარგი და ცუდი, ღამაში და უშნო, სწორი და არასწორი, რაციონალური და ირაციონალური, ამადლებული და მდაბალი.

მაგალითად, ქრისტიანებისათვის ღვინო არა მარტო სასმელია, მას საკრალური დატვირთვაც გააჩნია, საეკლესიო რიტუალებში ღვინო მაცხოვრის სისხლის სიმბოლოა; მუსულმანისათვის კი იგი აკრძალულია და “ეშმაკეულ” სითხეს წარმოადგენს. მაგრამ ქრისტიან ხალხებშიც ღვინოს განსხვავებული სიმბოლური და “პრაქტიკული” მნიშვნელობა აქვს. ვთქვათ, ქართველისათვის იგი ეკლესიის გარეთაც შეიცავს საკრალურ ელემენტს, რაც წარმართობის გადმონაშთად უნდა ჩაითვალოს (გავიხსენოთ ღვინის საფლავზე დაღვრის რიტუალი და სხვ.); ფრანგისათვის ღვინოს საკრალური სიმბოლიკა მხოლოდ ეკლესიაში აქვს, სამაგიეროდ, იგი სხვებზე უკეთ ვრცელდება ღვინის ნიუანსებში – ყოველივე ეს კულტურითაა შთაგონებული.

ყოველი კონფლიქტიც გარკვეულ კულტურულ გარემოში ვითარდება. და რადგან კულტურა ბევრწილად განსაზღვრავს ადამიანების აზრთა წყობასა და ქცევას სხვადასხვა სიტუაციაში, იგი იგივეს აკეთებს კონფლიქტისას.

ყოველ საზოგადოებაში არსებობს ნორმების მეტ-ნაკლებად ერთიანი სისტემა, რომელიც გარკვეულ შეზღუდვებს უწესებს ადამიანის ქცევას როგორც ზოგადად, ისე საკუთრივ კონფლიქტურ სიტუაციაში. თუ არ ჩავთვლით საერთაშორისო და სხვა ფართომასშტაბიან კონფლიქტებს, თანამედროვე მსოფლიოში კონფლიქტები ძირითადად ვითარდება სახელმწიფოს მიერ დადგენილი კანონების სამართლებრივ სივრცეში. მორალისა და სამართლის ნორმების დარღვევა, რასაკვირველია, ხდება, მაგრამ ასეთი შემთხვევები საზოგადოებრივ გაკიცხვას იწვევს და კანონდამცველი ორგანოების მიერ ზომების მიღებას განსაზღვრავს. კონფლიქტის მსვლელობისას ძალიან მნიშვნელოვანია, არ დავეშვათ მორალური და სამართლებრივი ნორმების დარღვევა, ვინაიდან ეს, ერთი მხრივ, მეორე მხარის უფრო “გაბოროტებას” იწვევს, მეორე მხრივ, საზოგადოების აღშფოთებას და სამართალდამცავი ორგანოების რეაქციას აპირობებს. დაძაბულობის შესანელებლად და კონფლიქტის მშვიდობიანი მორიგებისათვის კი სასარგებლოა, თუ კონფლიქტანტებს შორის თანხმობა არსებობს მათ შორის კონტაქტების მარეგულირებელი რაიმე სპეციალური წესების თაობაზე.

როდესაც კონფლიქტანტები ერთ კულტურულ წრეს (ანუ ერთ სუბკულტურას) მიეკუთვნებიან, მათ შორის თავს იჩენს მნიშვნელოვანი მსგავსება ცოდნაში, ღირებულებებში, ურთიერთობის სტილსა და ნორმებში. ეს კი ნიშნავს, რომ კონფლიქტის მსვლელობისას, ორივე მხარეს მსგავსი შეხედულებები აქვს, თუ როგორ უნდა მოიქცე კონფლიქტურ

კონფლიქტები

სიტუაციაში, რა შეიძლება და რა არა ამ პირობებში, რა თქმა უნდა, ადამიანის პიროვნული თავისებურებები (ტემპერამენტი, ინტელექტი და მისი) თავის დაღს დაასვენებს კონფლიქტში მის ქცევას, მაგრამ, მაინც, ამა თუ იმ კულტურულ გარემოში მიღებული ნორმებისა და ტრადიციების ჩარჩოების გარეთ გასვლა ძნელია და თანაც სახიფათო, რადგან ასეთ შემთხვევაში საზოგადოებამ შეიძლება გარიყოს წესების დამრღვევი (გაუცხვინოთ ალუდა ქეთელაური). ამიტომ ერთი კულტურული წრის ადამიანები, თუ უზულებელყოფილ პიროვნულ თვისებებს, კონფლიქტში დაახლოებით ერთნაირად იქცევიან.

რაც უფრო მეტია კონფლიქტის მონაწილე მხარეებს შორის კულტურული ერთობა, მით უფრო მსგავსია მათი ქცევა კონფლიქტის მსვლელობისას.

ავიღოთ ევროპული სათავადაზნაურო სუბკულტურა. კონფლიქტები ხშირი იყო. პიპერტროფირებული ღირსების კოდექსი მოითხოვდა ჩვენი თვალსაზრისით უმნიშვნელო საბაბით დუელში გამოწვევას. ამავე დროს, თვით დუელი და თანმხლები პროცედურები ძალზე მკაცრად იყო რეგლამენტირებული. გამოწვევაზე უარის თქმა უდიდესი სირცხვილი იყო; ასევე უადრესად უღირსად ითვლებოდა დუელის წესების დარღვევა. დუელანტების ხასიათს შეიძლება გაეღვინა პქონოდა ბრძოლის მსვლელობაზე, მაგრამ თითოეული დარწმუნებული იყო, რომ მოწინააღმდეგე იგივე წესებს დაიცავდა, რასაც იცავდა თვითონ.

როდესაც ქცევის მარეგლამენტირებული ნორმების საერთოობა ქრება, კონფლიქტი განსაკუთრებით სახიფათო და დამანგრეველი ხდება. დამნაშავეთა წრეშიც არსებობს კონფლიქტში ქცევის რაღაც ნორმები. კრიმინალური სამყარო თავის სუბკულტურას ქმნის, თავისი წესებითა და ნორმებით, რომელთა დამრღვევები მკაცრად ისჯებიან. ნორმების სრული არარსებობა აშინებს ყველაზე სისხლიან დამნაშავეს.

კონფლიქტანტებს შორის კულტურულმა განსხვავებებმა და ურთიერთობის წესების არარსებობამ შეიძლება ძალზე გაართულოს კონფლიქტის მიმდინარეობა. თუ მხარეებს სხვადასხვა ღირებულებითი ორიენტაცია და ქცევის პრინციპები ახასიათებთ, თითოეული მეორის დადანაშაულებას იწყებს ყველა ცოდვაში, რადგან დაუშვებლად და უპატიოსნოდ მიაჩნია ოპონენტის ქცევის სტილი საერთოდ. ეს კი აუარესებს კონფლიქტის კონსტრუქციული მოგვარების პერსპექტივებს.

კულტურაში ჩამოყალიბებული “თამაშის წესები”, ჩვეულებრივ, მოითხოვს, რომ ცხოვრების რაიმე სფეროში დაპირისპირებული მხარეები მიმართავენ იმ ხერხებს, რომლებიც სწორედ ამ სფეროს შეესაბამება. ეთქვას, ვაჭრობაში კონკურენტი ფირმები უნდა აუმჯობესებდნენ წარმოებული საქონლის ხარისხს, უკეთ “იჭერდნენ” მომხმარებლის მოთხოვნებს და გემოვნებას, კარგ სარეკლამო პოლიტიკას ატარებდნენ და მისი, ამ გზით ცდილობდნენ კონკურენტებთან ბრძოლას. მეცნიერებაში სხვადასხვა შეხედულებების მქონე მხარეებს შორის ბრძოლა უნდა მიმდინარეობდეს ამ შეხედულებების მეცნიერული არგუმენტაციის გზით. მაგრამ ხშირად ხდება, რომ რომელიმე მხარე “სამართლიანი თამაშის” ჩარჩოებიდან გადის და სხვა სფეროებიდან აღებული ხერხებს მიმართავს – მაგალითად, ადმინისტრაციული, იდეოლოგიური, პოლიტიკური ან, სულაც, კრიმინალური მეთოდებით ცდილობს ოპონენტის დათრგუნვას.

მაგალითად, საბჭოთა კავშირსა და ნაცისტურ გერმანიაში მეცნიერული დავის გადაწყვეტი არგუმენტი იდეოლოგია ხდებოდა. ერთ შემთხვევაში კომუნისტურმა, ხოლო მეორეში ნაცისტურმა პარტიამ მიისაკუთრა უფლება გადაეწყვიტა, თუ რომელი მეცნიერული მიმდინარეობაა “ჰეშმარიტი” და რომელი – არა. საბოლოო ჯამში ამან ამ ქვეყნებში მეცნიერების განვითარებას უდიდესი ზიანი მოუტანა. ეთქვას, საბჭოთა კავშირი მრავალი

წლით ჩამორჩა დასავლეთის სოციალურ მეცნიერებებში, გენეტიკაში, კიბერნეტიკაში და სხვ.

განსაკუთრებულ სირთულეს წარმოადგენს კულტურათშორისი განსხვავებების პირობებში მიმდინარე კონფლიქტი. იგი უფრო დეტალურად შემდგომ იქნება განხილული, აქ კი იმას აღვნიშნავთ, რომ ყოველ ხალხს გააჩნია კულტურული თავისებურებანი, რომელთა არცოდნაში შეიძლება კონფლიქტის პროვოცირება მოახდინოს.

ვთქვათ, ჩვენი თავისთავად ცხადია, რომ მამაკაცმა კარებში გასვლისას წინ უნდა გაატაროს ქალი. მაგრამ თუ იაპონელ ქალბატონს დაუეთმობთ გზას, მისთვის ეს უხამსი წინადადების ტოლფასი იქნება და სრულიად მოულოდნელად კონფლიქტური სიტუაცია შეიძლება აღმოცენდეს.

ოკეანის ერთ-ერთ კუნძულზე ამერიკელმა სამშენებლო ფირმამ არ მიაქცია ყურადღება იქ მცხოვრები ორი ტომის ბელადების რაღაც უცნაურ გამოჩენილობებს და სამუშაოდ აიყვანა ერთი ტომის მგერი წარმომადგენელი, ეიდრე მეორისა. გაირკვა, რომ ამით დაირღვა ტომების შორის ურთიერთობის ტრადიციული სისტემა; მთელი კუნძული შეიძრა აღშფოთებისაგან. ერთხელაც, დამის ტრადიციულ შეხვედრაზე, ბელადებმა მოილაპარაკეს, თუ როგორ უნდა გამოისწორებულიყო სიტუაცია და დაბოლოს, დიდი ბრბოს თანხლებით, მოადგნენ ფირმის წარმომადგენლის სახლს. მაგრამ მათ, თავის მხრივ, ვერ გაითვალისწინეს ამერიკელი ტრადიციები, რომლის მიხედვითაც დამით ადამიანის გაღვიძება, თუ რაიმე კლსტრონიკარული არ მოხდა, არ შეიძლება; შესაბამისად, ამერიკელმა ჩათვალა, რომ კუნძულის მცხოვრებნი ამოხდნენ და სამხედრო ნაწილს გამოუძახა – საქმე კინაღამ სისხლისღვრით დასრულდა.

თავისი სპეციფიკა აქვს კონფლიქტურ სიტუაციებს საქართველოში. XX საუკუნის 90-იანი წლებიდან მოყოლებულმა პოლიტიკურმა კატაკლიზმებმა არა მარტო გაზარდა კონფლიქტურობის დონე საზოგადოებაში, არამედ შეასუსტა ქვეყნის ნორმატიულობა, მათ შორის, კონფლიქტურ სიტუაციებში. განვითარებულ ქვეყნებთან შედარებით, კონფლიქტური სიტუაციების მიმდინარეობაზე დიდ გავლენას ახდენს სამართლებრივი კულტურის დაბალი დონე. ეს გამოიხატება სამართლებრივი აქტების მოუწესრიგებლობასა და წინააღმდეგობრიობაში, სასამართლო სისტემის ხარვეზებში, რომელიც კიდევ უფრო აძლიერებს სასამართლოს მიმართ ტრადიციულ უნდობლობას საქართველოში, მოსახლეობის იურიდიულ გაუნათლებლობაში – მხოლოდ ერთეულებმა იციან, როგორ დაიცვან თავიანთი კანონიერი უფლებები და ამის გაკეთებას საჭიროდ თვლიან; კონფლიქტის კონსტრუქციული გადაწყვეტა იშვიათობას წარმოადგენს – კონფლიქტანტები ხშირად საშუალოდ “იბუტებიან” ერთმანეთზე (კონფლიქტი ქრონიკულ სახესღებლობს) ანდა არ ერიდებიან ძალის გამოყენებას, განსაკუთრებით ახალგაზრდები, თუმცა იგივე პარლამენტშიც კი ხდება. მომრიგებლის როლში არცთუ იშვიათად გამოდის კრიმინალური “აქტორიტეტი”, რომლის სტილი დირექტიულია, ავტორიტარული და ფრიად საექტო ღირებულებებით ნაკარნახევი. ყოველივე ამას, გარდა ბოლოდროინდელი პოლიტიკური მოვლენებისა, განსაზღვრავს ქართული კულტურის მნიშვნელოვანი თავისებურება – ორიენტირება მცირე ჯგუფებზე (ოჯახი, ნათესაობა, სამეგობრო, სამეზობლო) და საჯარო ცნობიერების დეფიციტი.

საინტერესოა განვიხილოთ, თუ როგორ იცვლებოდა საქართველოში კონფლიქტში ქვეყნის ნორმები. XX საუკუნის დაახლოებით 70-იან წლებამდე ახალგაზრდულ კონფლიქტებში ცივი იარაღის, დანის გამოყენება გამოჩენილი წარმომადგენელი და უარყოფითი შეფასებას იწვევდა თვით ახალგაზრდულ გარემოში. შემდგომ ათწლეულებში დანა, მაგრამ არა ცეცხლსასროლი იარაღი, კონფლიქტის ჩვეულებრივი “ატრიბუტი” გახდა; 90-იანი წლების დასაწყისში, ძალაუფლების სისუსტისა და ანარქიის პირობებში ხშირი სროლა უკვე

კონფლიქტები

აღარავის აკვირვებდა დღეს, სახელმწიფო სტრუქტურების, ხსენებულ პერიოდთან შედარებით, მომძლავრების პირობებში ცეცხლსასროლი იარაღის გამოყენება შედარებით იშვიათია.

ამრიგად, კულტურის თავისებურებები მნიშვნელოვან დადს ასევე კონფლიქტურ სიტუაციებში ქცევის სტილს. ამასთან, არსებობს ამგვარი ქცევის უნივერსალური ნიშნები და თავისებურებები, რომლებიც, ასე თუ ისე, ყველა კულტურაში ვლინდება.

კულტურათაშორისი კონფლიქტი

კულტურაზე და კონფლიქტზე მისი გავლენის შესახებ უკვე გვქონდა საუბარი. აქ უფრო დაწვრილებით განვიხილავთ კულტურის ცნებას და კონფლიქტებს სხვადასხვა კულტურების წარმომადგენლებს შორის.

რა არის კულტურა? ფართო მნიშვნელობით, ესაა ყველაფერი ის, რაც განასხვავებს კაცობრიობას ცხოველთა სამყაროსაგან. ესაა მთელი არაგენეტიკური ინფორმაცია, რომელსაც კაცობრიობა ფლობს, ესაა ნიშნები და ნიშნების სისტემები, ესაა ტექნიკა და ტექნოლოგია.

ვიწრო გაგებით, კულტურა არის ის, რაც ერთ ეთნიკურ ჯგუფს განასხვავებს სხვებისაგან. ესაა ენა, ცხოვრების წესი, ადათ-წესები, სიმბოლოები, სტერეოტიპები და იდეალები... ვლადპარაკობთ ფრანგულ, ესკიმოსურ, ჩინურ, ქართულ და უამრავ სხვა კულტურაზე.

კულტურის ერთ-ერთი უმთავრესი განმსაზღვრელი ენაა. განსხვავებულ ენებში სამყარო სხვადასხვანაირადაა ასახული. შეიძლება ითქვას, რომ ენები განსხვავებულად აკოდირებენ სინამდვილეს.

მაგალითად, ფიზიკურ სამყაროში ისეთი ფენომენი, როგორც ფერი, არ არსებობს. არსებობს სხვადასხვა სიხშირის ელექტრომაგნიტური გამოსხივება, რომელსაც აღიქვამს ადამიანის თვალი და შესაბამის სიგნალებს გადასცემს ტვინს. ტვინი კი მიღებულ ინფორმაციას ფერებად “აღაგებს”. სხვადასხვა ენაში ფერთა რიცხვი განსხვავებულია. ვთქვათ, “ინგლისურენოვანი” ტვინისათვის ღურჯი და ცისფერი ერთი ფერის ორ ელფერს შეადგენს, ჩვენთვის კი ეს ორი განსხვავებული ფერია. არსებობს ენები, რომლებშიც მთელი სპექტრი სულ ორ ფერადაა დაყოფილი. ეს არ ნიშნავს, რომ ამგვარი კულტურების წარმომადგენლები ჩვენზე უარესად არჩევენ ფერებს; არა, მათი ენები სხვანაირად აკოდირებენ სამყაროს.

კულტურა მრავალწილად განსაზღვრავს არა მარტო ჩვენს აზრთა წყობას, გემოვნებას, მიდრეკილებებს, არამედ ზოგჯერ იმასაც კი, თუ რა ემოცია უნდა განვიცადოთ ამა თუ იმ სიტუაციაში.

ვთქვათ, ტრფობის საგანმა უარი უთხრა შეყვარებულ მამაკაცს საპასუხო სიყვარულზე. რას განიცდიდით ამგვარ სიტუაციაში? ალბათ, გულიწკივილს, იმედგაცრუებას, შესაძლოა, გაღიზიანებას ან აგრესიასაც კი. ასეა კულტურათა უმრავლესობაში. მაგრამ სემაის ტომის (სამხრეთ-აღმოსავლეთი აზია) წარმომადგენელი ასეთ ვითარებაში ძლიერ შიშს გრძნობს, რადგან ამ კულტურაში ითვლება, რომ ქალის უარი შეყვარებულს “მისაწვდომს” ხდის ბოროტი სულებისათვის.

ამრიგად, კულტურა მეტ-ნაკლებად აწესრიგებს გარე სამყაროს და შედარებით მცირე ორიენტირებს უნერგავს ამ კულტურის წარმომადგენლებს. ამგვარ გარემოში ცხოვრება, ასე თუ ისე, წინასწარმეტყველებადია, ეს კი გარკვეული ფსიქოლოგიური კომპორტის საფუძველს იძლევა – ჩვენ ვიცით, რომ გარემომყოფები იგივე ღირებულებებს იზიარებენ, რასაც ჩვენ – ეს იქნება ზრდილობის წესები, ფეხბურთის სიყვარული თუ არაპუნქტუალობა. მაგრამ ამგვარი წესრიგი ერთ სერიოზულ საფრთხეს შეიცავს – ცხოვრების ჩვეული წესი ერთადერთ სწორად, ნორმალურად და უნივერსალურად შეიძლება ჩაითვალოს. ბერნარდ შოუს გამოთქმით, ბარბაროსი იმიტომაც ბარბაროსი, რომ თავისი ტომის წესებს ბუნების კანონებთან აიგივებს. საგულისხმოა, რომ ბევრი ხალხის თუ ტომის თვითდასახელება **ადამიანის** სინონიმია. რას ნიშნავს ეს? იმას, რომ ისინი, ვინც სხვანაირი წესით ცხოვრობენ, ვინც, უთქვამთ ორ საეურეს კი არა, ერთს ატარებს, ჰამს იმას, რაც ჩვენ საზიზღრობად მიგვაჩნია, სხვა ღმერთი ჰყავს, სხვა, „ბარბაროსულ“ ენაზე ლაპარაკობს – ადამიანად ან, ყოველ შემთხვევაში, სრულფასოვან ადამიანად არ ჩაითვლება, ყოველივე ეს არ ნიშნავს გარდაუვალ კონფლიქტს, მაგრამ თუ კონფლიქტი მოხდა, იგი განსაკუთრებით მძაფრად მიმდინარეობს, რადგან იგი ღირებულებათა და ინტერპრეტაციათა კონფლიქტის სახეს იღებს; რაც უფრო ნაკლებია საერთო ნორმა თუ ღირებულება მხარეებს შორის, მით უფრო დამანგრეველია კონფლიქტი. მოლაპარაკების პროცესის დაწყება კონფლიქტანტებს შორის შესაძლებელია მხოლოდ მაშინ, როდესაც მხარეები შეთანხმებას მიაღწევენ კონფლიქტის კულტურული ასპექტის შესახებ, აღიარებენ, რომ მათ სამყაროს განსხვავებული ხედვა აქვთ.

თუმცა, ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ ზოგჯერ ძალზე მწვავე და დაუნდობელი კონფლიქტები ხდება კულტურის ასპექტში ახლომდგომ ეთნიკურ ჯგუფებს შორის. ასეთ შემთხვევაში ხდება არსებული კულტურული განსხვავებების გაზვიადება, მსგავსების უარყოფა და საერთო ღირებულებებზე ცნობიერი, ხშირად ხაზგასმული უარის თქმა, უფრო სწორად, მოწინააღმდეგე მხარის „გამოძევება“ ღირებულებისა თუ ზნეობრივი ნორმის „მოქმედების არიდან“. ამის მაგალითია ბაღკანეთში ან კავკასიაში ბოლო დროს მომხდარი კონფლიქტები.

არქაული და თანამედროვე კულტურები. არქაული კულტურა ორიენტირებულია არსებული ტექნიკური, ინტელექტუალური თუ ქვეყნითი ნორმების მაქსიმალურ „გაყინვაზე“, გახევებაზე. ამ გზით კულტურა ცდილობს, თავი დაიცვას მტრული გარე სამყაროსაგან, რომელიც მუდამ იმუქრება ეპიდემიით, წყალდიდობით, შიმშილით და მისთ. არსებობის ძირითადი გარანტია ხდება მეხსიერება – ცხოვრების გამოშუშავებული ნორმების ხელშეუხებლად შენარჩუნების უნარი. ამიტომ არქაული კულტურა წერილობითიდან შეიძლება გვეჩვენება ლამის ყოველ მოქმედებას აკონტროლებს ტაბუ (აკრძალვა), რიტუალი, მარჩიელობა, წინასწარმეტყველება არ შეიძლება თანამომხის ჩრდილზე დაბოჯება, სიღვრთან პირისპირ დარჩენა, მტაცების სახელის წარმოთქმა, საკუთარი თმის გადაცდება, როცა ცოლი მშობიარობს, ქმარმა უნდა წარმოთხაროს, თითქოს თვითონ აეწეს ბავშვს, ცოლის და კი ამ დროს წინასწარ მოზადებულ კვანძებს უნდა ხსნიდეს. ყველაფერი უჩვეულო სახიფათოა, მას უნდა ერიდო, რომ არ გამოიწვიო გვალვა თუ მიწისძვრა. წინ წამოწეულია კოლექტიური საწყისი, ყველა ერთხელ და სამუდამოდ დადგენილი წესით უნდა იქცეოდეს, ინდივიდუალური ვარიაციები მინიმუმამდეა დაყვანილი. პირად გამოცდილებას მცირე ფასი აქვს თქმულების ავტორიტეტთან შედარებით. საგაღდეგულოს ჩამონათვალი დიდია და დაწერილებითი, ამასთან, მთავარი და მფორეხარისხოვანი თითქმის არ განირჩევა. პირადი პასუხისმგებლობა ძირითადად რეალიზდება მორჩილებაში, წესების დაცვაში და ჯგუფური ცხოვრებისადმი ერთგულებაში. ღმერთებმა და წინასწარმეტყველებმა უკვე ამცნეს ხალხს ყველაფერი, ასწავლეს, რაც სასწავლებელი იყო და მომავალიც განსაზღვრეს. სიახლე ძალზე ნელა იკვლევს გზას, კრიტიკული აზროვნება საცქიოა და ცოდვიანი, გამომგონებლობა ჯადოქრობას უტოლდება. ამიტომ

წინააღმდეგაც კი. ხდება ისეც, რომ იგი სხვათა კონფლიქტის მონაწილე ხდება და უხდება ან შემრიგებლის, ან ერთ-ერთი მხარის დამცველის როლში გამოსვლა. ყველა მსგავს სიტუაციაში შეიძლება ორი ურთიერთდამოკიდებული ასპექტის დანახვა: პირველი – კონფლიქტის შინაარსობრივი მხარე, ანუ კამათის საგანი, საკითხი, საკმე; მეორე – კონფლიქტის ფსიქოლოგიური მხარე, რომელიც დაკავშირებულია მონაწილეთა პიროვნულ თავისებურებებთან, მათ ურთიერთდამოკიდებულებებთან, მათ ემოციურ რეაქციებთან კონფლიქტის მიზეზებზე, ერთმანეთზე და კონფლიქტის მსვლელობაზე. სწორედ ეს მეორე მხარე წარმოადგენს პიროვნებათაშორის კონფლიქტების სპეციფიკურ ნიშანს – განსხვავებით სოციალური, პოლიტიკური და სხვა კონფლიქტებისაგან.

როცა პიროვნულ თავისებურებებზე ვლაპარაკობთ, იგულისხმება ისიც, თუ ფსიქოლოგიური თვალსაზრისით რა ტიპს წარმოადგენს ესა თუ ის ადამიანი, მაგ., როგორი ტემპერამენტი აქვს (ადვილად აგზნებადი თუ მშვიდი) ან ინტროვერტია თუ ექსტრავერტი (ძირითადად თავისი შინაგანი სამყაროსკენ არის მიმართული თუ გარესამყაროსკენ) და ა.შ.; აგრეთვე ისიც, თუ როგორია ეს კონკრეტული განუმეორებელი პიროვნება თავისი კონკრეტული განუმეორებელი ცხოვრებისეული გამოცდილებით. თუ ტემპერამენტი განსაზღვრავს იმას, ერთსა და იმავე სიტუაციაში ყვრილს იწყებს ადამიანი, ტირილს, სიცილს თუ სიმშვიდეს ინარჩუნებს, მისი კონკრეტული გამოცდილება განსაზღვრავს იმას, თუ რა მოგონებები და რა გრძნობები უკავშირდება მისთვის მოცემულ მოვლენას.

ადამიანები ერთმანეთისაგან მრავალი განზომილების მიხედვით განსხვავდებიან.

ფსიქოლოგიაში პიროვნულ თავისებურებათა, ინდივიდუალურ განსხვავებათა მრავალი ტიპოლოგია არსებობს. განვიხილოთ ერთ-ერთი ყველაზე პოპულარული – ბრიქს-მაიერსის ტიპოლოგია, რომელიც, სხვა ღირსებების გარდა, კარგად აშუქებს ჩვენთვის საინტერესო – კონფლიქტების – ასპექტს, კონფლიქტებისა, რომლებიც შეიძლება გამოიწვიოს პიროვნულმა განსხვავებებმა. ეს ტიპოლოგია შეიცავს, აგრეთვე, პრაქტიკულ რეკომენდაციებს, თუ როგორ შეიძლება ავარიდოთ თავი მსგავს კონფლიქტებს.

გამოყოფენ პიროვნების ოთხ ძირითად ტიპს, თითოეულს თავისი “პოლუსებით”:

- 1) შეგრძნებითი ან ინტუიციური ტიპი;
- 2) ინტროვერტი ან ექსტრავერტი;
- 3) აზროვნებითი ან ემოციური ტიპი;
- 4) აღქმითი ან განსჯითი ტიპი.

ამ ძირითადი ტიპების კომბინაციით თექვსმეტი ტიპი მიიღება. ნებისმიერი ადამიანი, ამ თეორიის მიხედვით, შეიძლება აღიწეროს თექვსმეტი ტიპის ფარგლებში.

მაგალითად, ადამიანი შეიძლება იმით განსხვავდებოდეს მეორისგან, რომ სამყაროს აღქმისას იგი ეყრდნობა ან უფრო შეგრძნებებს (სმენა, მხედველობა, შეხება, ა.შ.), ან ინტუიციას. ამის მიხედვით იგი იქნება ან შეგრძნებითი, ან ინტუიციური ტიპი. თუ იგი უფრო შინაგან სამყაროზეა ორიენტირებული – იგი ინტროვერტია, თუ გარე სამყაროზე – ექსტრავერტი და ა.შ.

კონფლიქტები

კომბინაციები, შესაბამისად შეიძლება იყოს, მაგალითად, ინტუიციურ-ექსტრავერტ-აზროვნებით-აღქმითი ან შეგრძნებით-ინტროვერტ-ემოციურ-განსჯითი და ა.შ. სულ, როგორც აღვნიშნეთ, თქვენსმეტი კომბინაციაა შესაძლებელი (4x4=16).

განვიხილოთ ზოგიერთი ძირითადი ტიპთაგანი. მაგალითისთვის, მოაზროვნე ტიპი ორიენტირებულია ლოგიკაზე, იგი გრძნობებს – არც საკუთარს და არც სხვისას – დიდ ყურადღებას არ აქცევს. მისთვის უფრო მნიშვნელოვანია საქმე და არა ურთიერთობა, ამიტომ, თუკი რამეში არ ეთანხმება ვინმეს, ამას პირდაპირ გამოხატავს. ემოციური ტიპი, პირიქით, ორიენტირებულია გრძნობებზე და ურთიერთობები მისთვის ძალზე მნიშვნელოვანია. ადვილი წარმოსადგენია, თუ რა სირთულეებს შეიძლება წააწყდეს ამ საწინააღმდეგო ტიპის ადამიანთა ურთიერთობა: მოაზროვნე ტიპს აღიზიანებს ემოციური ტიპის “არასაქმიანი”, ზედმეტად მგრძნობიარე ურთიერთობა, ხოლო ემოციური ტიპი, თავის მხრივ, მოაზროვნის პირდაპირობისა და მისი გრძნობების უგულებელყოფის გამო, თავს შელახულად გრძნობს.

ასევე მოსალოდნელია გაუგებრობა შეგრძნებითსა და ინტუიციურ ტიპებს შორის, რადგან მეორენი ეყრდნობიან ზოგად იდეებს, არაცნობიერს, ხოლო შეგრძნებითი ტიპები – კონკრეტულ ფაქტებს, თვალსაჩინო მონაცემებს. მათი ურთიერთობა თავიდანვე ნაიშლება ხოლმე, რადგან ინტუიციური ტიპის პიროვნება საუბრისას ბევრს გულისხმობს და არ ამბობს, ნაკლებ მნიშვნელობას ანიჭებს კონკრეტულ ფაქტებს და ერთეულ შემთხვევებს, მისთვის მთავარია ზოგადი იდეა, ხოლო შეგრძნებითი ტიპისთვის კი – პირიქით.

კონფლიქტი განსხვავებული ტიპის ადამიანების ურთიერთობისას ჩნდება იმიტომ, რომ ისინი ხშირად სწორად ვერ აფასებენ ერთმანეთს.

საწინააღმდეგო მიდრეკილებების ადამიანები, შესაძლოა, მთელი ცხოვრება ერთად იყვნენ, მაგრამ წარმოდგენა არ ჰქონდეთ იმაზე, თუ როგორ უნდა ააწყოს ვეჰქტური ურთიერთობა. მაგალითად, მოაზროვნეების ურთიერთობა განსაზღვრულია აზროვნებით, ემოციური ადამიანებისა კი – გრძნობებით. ეს სტრატეგია წარმატებულია მაშინ, როცა ერთი ტიპის ადამიანები ურთიერთობენ, მაგრამ როცა აუცილებელი ხდება საწინააღმდეგო ტიპის ადამიანთან ურთიერთობა, ამგვარი სტრატეგია აღარ ამართლებს, ჩნდება პრობლემა. თანამშრომლობა ან შეთანხმება საკმაოდ ძნელი ხდება.

ხად არის გამოსავალი?

გამოსავალი ისაა, რომ ადამიანებმა უნდა გაითვალისწინონ, გააცნობიერონ მეორე მხარის განსხვავებები და თავისებურებები.

კერძოდ, თუკი თქვენ უფრო მოაზროვნე ტიპს მიეკუთვნებით და ურთიერთობთ ემოციური ტიპის ადამიანთან, უნდა ეცადოთ, არ უგულებელყოთ მისი გრძნობები. თუ მისი გაკრიტიკება გსურთ, საუბარი დაიწყოთ იმ პუნქტებიდან, რომელშიც ეთანხმებით ერთმანეთს. ემოციური ტიპი დარწმუნდება, რომ თქვენ “მასთან” ხართ და რაკი საერთოდ ამ ტიპის ადამიანები აფასებენ პარმონიას და თუკი შესაძლებლობა მიეცემათ, თანხმობისკენ იხრებიან, ამიტომ მზად იქნება, რომ დათმობაზე წავიდეს.

რეკომენდაცია ემოციური ტიპისთვის, როცა მას მოაზროვნესთან აქვს ურთიერთობა, ისაა, რომ ეს ურთიერთობა უნდა იყოს იმდენად ლოგიკური, რამდენადაც ეს საერთოდ შესაძლებელია ემოციური ტიპისთვის. ემოციურ ტიპებო, მოერიდეთ ფაქტებისა და

მიზეზების იგნორირებას. მართალია, დარწმუნებული ხართ თქვენი მტკიცების ღირებულებაში, მაგრამ პატივი ეცით მოაზროვნის ღირებულებებსა და დასკვნებსაც. გახსოვდეთ, თუმცა მოაზროვნეები კარგად ამყარებენ კავშირს მიზეზსა და შედეგს შორის, მათ, ჩვეულებრივ, არ იციათ, თუ რას გრძნობენ ადამიანები ამასთან დაკავშირებით, ხანამ ამას პირდაპირ არ ეტყვიან. გააგებინეთ მათ ღიად და გულწრფელად, რას გრძნობთ ამა თუ იმ გარემოებასთან დაკავშირებით ისე, რომ მათ მოახერხონ თქვენი გრძნობების ჩართვა თავიანთ ღლოცეკურ სისტემაში იმ მიზეზთა შორის, რომელთაგანაც რაიმე ეფექტია მოსალოდნელი.

რეკომენდაცია ინტუიციური ტიპისათვის, როცა ისინი თავის საპირისპირო – შეგრძნებით – ტიპთან ურთიერთობენ: 1. დასაწყისშივე გარკვევით თქვით, რაზე ღაპარაკობთ (წინააღმდეგ შემთხვევაში თქვენი შეგრძნებითი მსმენელი თქვენი დაფარული აზრის გამოსატანად თავს არ შეიწუხებს); 2. დაამთავრეთ წინადადება, რადგან თქვენ კი იცით, რითი გრძელდება იგი, მაგრამ თქვენმა მსმენელმა არ იცის; 3. მიანიშნეთ, როცა საუბრის საგანს ცვლით; 4. უკან ნუ უბრუნდებით და წინ ნუ უსწრებთ საუბრის საგანს – თქვენი მსმენელი ვერ იტყვრს თანმიმდევრობას. დაამთავრეთ ერთი პუნქტი და გარკვევით გადადით შემდეგზე.

რეკომენდაცია შეგრძნებითი ტიპისთვის ინტუიციურთან ურთიერთობისას: ინტუიციურის სიტყვები შეიძლება უმნიშვნელო და თქვენთვის ცნობილი ფაქტების საწინააღმდეგო მოგქევენოთ, მაგრამ ნუ უგულებელყოფთ მათ ან სისულელეს ნუ მიაწერთ. ისინი შეიძლება შეიცავდნენ იდეას, რომელიც შესაძლოა სასარგებლო იყოს თქვენთვის. ასევე თქვენი ფაქტები შეიძლება სასარგებლო იყოს იდეის ავტორისათვის. კონსტრუქციული მიდგომა იდეის უარყოფა კი არაა, არამედ საერთო საქმეში თქვენი ფაქტების, როგორც წვლილის, შეტანა.

ამრიგად, შეგრძნებითი ტიპისთვის მნიშვნელოვანია გადაწყვეტილების მიღება, მოაზროვნისთვის – სისტემატიზება, ემოციურისთვის – ადამიანური თანხმობა, ინტუიციურისათვის – თავისუფალი სივრცე ზრდისათვის. ყველა ეს სურვილი აზრიანია და თუკი კეთილი ნება იარსებებს – მიღწევადიც. წარმატებული ურთიერთობა იმის გამოყენებაა, რაც ყველა ტიპს ყველაზე მნიშვნელოვნად მიაჩნია.

პიროვნებათაშორისი კონფლიქტების კავშირი ჯგუფურ კონფლიქტებთან

პიროვნებათაშორისი კონფლიქტები შეიძლება გამოწვეული იყოს მათი ჩართულობით სხვა დონის – ჯგუფურ კონფლიქტებში. როცა არსებობს უთანხმოება ან შეტაკება ადამიანთა განსხვავებულ ჯგუფებს შორის, ამ ჯგუფის წევრები დაპირისპირებული ჯგუფის წევრებს აღიქვამენ, როგორც მოწინააღმდეგეებს. ამ დროს ჯგუფებს შორის წარმოქმნილი დამოკიდებულების პრინციპი “ჩვენ – ისინი” პიროვნულ ურთიერთობებზეც გადადის. ასეთ შემთხვევებში ჯგუფთაშორისი კონფლიქტი წარმოადგენს ნიადაგს პიროვნებათაშორისი კონფლიქტების წარმოქმნისა და განვითარებისათვის.

ამერიკელ სოციოლოგ ლიპმანს შემდეგი ამბავი მოჰყავს. 1914 წელს წყნარი ოკეანის ერთ-ერთ კუნძულზე არსებობდა ფროპელების კოლონია. იქ მკვობრულად ცხოვრობდნენ და თანამშრომლობდნენ ინგლისელები, ფრანგები, გერმანელები. კუნძულზე ფოსტას იღებდნენ იშვიათად მისული გემებით და ამიტომ მხოლოდ სექტემბერში გაიგეს, რომ უკვე თექვსმეტი წელია, რაც მათ ქვეყნებს შორის ომი მიდის. კოლონიაში მაშინვე მკვეთრად შეიცვალა ურთიერთობა. ინგლისელები და ფრანგები უფრო მკიდროდ შეკავშირდნენ,

კონფლიქტები

ხოლო გერმანელები მტრობდნენ მათ. მანამდე არსებული მეგობრული კავშირები დაიშალა. მაგრამ კოლონიის ცხოვრებაში შორეულ ევროპაში მიმდინარე ომის შესახებ ინფორმაციის მიღების გარდა რეალურად ხომ არაფერი მომხდარა! მტრობა წარმოიშვა მხოლოდ იმის გამო, რომ ადამიანებმა გადაიტანეს თავიანთ პიროვნულ ურთიერთობებზე მათ ქვეყნებს შორის არსებული მტრობა.

ჩვენს რეალობაში რომ გადავინაცვლოთ, ყველაზე მკაფიო მაგალითი საქართველოს უახლესი ისტორიიდან არის პრეზიდენტ გამსახურდიას მომხრეებისა და მოწინააღმდეგეების ურთიერთობა. ყველას ახსოვს, თუ რა ძლიერ ზეგავლენას ახდენდა ამ დაჯგუფებებისადმი მიკუთვნებულობა ადამიანთა პირად ურთიერთობებზე. დაირღვა არა მარტო მეგობრული, არამედ ბევრი ოჯახური კავშირიც.

პიროვნებათაშორისი კონფლიქტების მიზეზები

კონფლიქტების კლასიფიკაციისას ყველაზე ზოგადი სახის კლასიფიკაცია, რომელსაც კონფლიქტოლოგები მიმართავენ, არის მათი დაჯგუფება რესურსულ და ღირებულებით კონფლიქტებად. ასეთი პრინციპი შეიძლება მივუყვნოთ ნებისმიერ, მათ შორის, ჩვენთვის საინტერესო – პიროვნებათაშორის კონფლიქტებსაც.

რესურსული კონფლიქტები დაკავშირებულია სასიცოცხლო საშუალებათა (მატერიალურ, ტერიტორიულ, დროის და ა.შ.) განაწილებასთან, მაგალითად, პიროვნებათაშორისი კონფლიქტები, რომლებიც წარმოიშვება ორგანიზაციებში თანამშრომლებს შორის საპრემიო ფონდის განაწილებისას.

ღირებულებითი კონფლიქტები დაკავშირებულია განსხვავებებთან რწმენაში, პრინციპებში, შეფასებებში, კულტურულ სტერეოტიპებში, მაგალითად, კონფლიქტები, რომელიც ხდება ოჯახში შშობილებსა და შეიძლება შორის განსხვავებული ღირებულებითი ორიენტაციების გამო.

განსხვავებული ღირებულებებით გამოწვეული პიროვნებათაშორისი კონფლიქტების კონტექსტში საინტერესოა კროსკულტურული ასპექტი:

გამოკვლევის მიხედვით, ამერიკელები და ინგლისელები თუმცა ძირითადი განხილვების მიხედვით მსგავსები არიან, მაინც გამოავლინეს ნიშანდობლივი განსხვავება სამუშაო ურთიერთობებში. დანკენლიმ (1997) გამოკითხა ინგლისში მომუშავე ამერიკელი და ბრიტანელი მენეჯერები ამერიკულ და ბრიტანულ სამუშაო ურთიერთობების სტილში მსგავსებისა და განსხვავებების შესახებ. აღმოჩნდა, რომ ამერიკელები უპირატესობას ანიჭებდნენ “პირდაპირ” ურთიერთობებს მუშაობის დროს, განსხვავებით ბრიტანული ურთიერთობების არაპირდაპირი ფორმებისა. ერთ-ერთი ამერიკელი რესპონდენტის თქმით, “შემაწუხებელია ის, რომ ინგლისელებს გადაწყვეტილების მიღება არასოდეს უნდათ; ჩვენ, ამერიკელებს, გვთვლიან მოუთმენლებად და უხეშებად, როცა უცდილობთ, გადავწყვიტოთ რამე”. ამერიკელი მენეჯერები მიდრეკილები არიან კრიტიკული სტილისკენ, რომელსაც მიიხსენიებენ “უფრო პირდაპირად და არაამბიციურად”, მაგრამ იგივე სტილი ინგლისელი მენეჯერების თვალსაზრისით ფასდება, როგორც “უხეში და დესტრუქციული”.

ამრიგად, სხვადასხვა კულტურისადმი მიკუთვნებულობის გამო განსხვავებული ღირებულებითი სისტემა შეიძლება ცალკეულ ადამიანებს შორის გაუგებრობებისა და კონფლიქტების მიზეზი გახდეს. ცხადია, რაც უფრო დიდია ეს განსხვავებები, მით მეტია

კონფლიქტის საბაზი, რისკი (დაწვრილებით იხილეთ ამ წიგნის თავში კულტურისა და კონფლიქტების შესახებ).

პიროვნებათაშორისი კონფლიქტების მიზეზები შესაძლებელია სხვადასხვა იყოს, მაგალითად: რესურსების შეზღუდულობა; ურთიერთდამოკიდებულება (მაგალითად, როცა ვინმე იცემა უხეშად, შელახავს ჩვენს თვითშეფასებას, იწვევს სტრესს, დისკომფორტს, უხერხულობას და ა.შ.); განსხვავებული წარმოდგენა ღირებულებებზე, განსხვავებული ქცევის მანერასა და ცხოვრებისეულ გამოცდილებაში; არადამაკმაყოფილებელი კომუნიკაცია (მაგალითად, არადამაკმაყოფილებელი კომუნიკაცია ან კონფლიქტის ინფორმაციული ფაქტორი გვაქვს, როცა კონფლიქტს იწვევს არასრული ან არაზუსტი ინფორმაცია; ჭორი ან უნებლიე დეზინფორმაცია, ინფორმაცია, მიწოდებული დროზე ადრე ან დროზე გვიან და ა.შ.); კონფლიქტის მონაწილეთა პიროვნული თავისებურებები (ამაზე უკვე ვილაპარაკეთ დაწვრილებით) და სხვა.

როგორ მოვაგვაროთ პიროვნებათაშორისი კონფლიქტები

თუ კონფლიქტის მონაწილეებს სურთ კონფლიქტის მოგვარება, მათ უნდა გაითვალისწინონ შემდეგი რეკომენდაციები:

- დაძაბულ, ემოციურად დატვირთულ სიტუაციაში გადაიტანეთ ყურადღება სხვა რამეზე;
- ყურადღებით მოუსმინეთ მოპირისპირე მხარეს, შეეცადეთ, დაამყაროთ კონტაქტი;
- მოექცეთ პატივისცემით, კეთილმოსურნედ, მოთმინებით, ნუ დაკარგავთ თვითკონტროლს;
- მეტი ყურადღება დაუთმეთ ფაქტებს, გადაამოწმეთ რეალობით;
- მიმართეთ ოპონენტს რჩევისთვის, დაინტერესდით მისი აზრით.

7. კონფლიქტი და ემოციები. აგრესია, სტრესი და მისი დაძლევა

აგრესია

კონფლიქტი ჩვენს წარმოდგენაში უკავშირდება აგრესიას, აგრესიულობას. მართლაც, ფაქტია, რომ აგრესიული ქცევა ხშირად კონფლიქტის მიზეზი ხდება. აგრესიული ადამიანის ან ადამიანთა ჯგუფის გამო კონფლიქტმა შეიძლება მწვავე და დამანგრეველი ფორმა მიიღოს. მეორე მხრივ, კონფლიქტმა შეიძლება თავად გაადვილოს აგრესია, რომელიც მანამდე არანაირად არ ვლინდებოდა. ამრიგად, აგრესიასა და კონფლიქტს შორის ორმხრივი კავშირია.

მაშ, რა არის აგრესია? რატომ და როდის არის ადამიანი ან ადამიანთა ჯგუფები აგრესიული, რატომ არის ზოგი უფრო აგრესიული, ზოგი კი – ნაკლებად, თანდაყოლილია ეს თვისება თუ შეძენილი?

აგრესიის ყველაზე გავრცელებული განსაზღვრება შემდეგია: აგრესია არის სხვისთვის ფიზიკური ან მორალური ზიანის მიყენებისაკენ გამიზნული ქცევა ან განზრახვა.

აგრესია ფართო მოვლენაა – იგი მხოლოდ ადამიანს არ მოიცავს, ზოგადად ცხოველებისთვისაა დამახასიათებელი. ოღონდ, უნდა მივიღოთ მხედველობაში,

კონფლიქტები

რომ როცა საკუთრივ ცხოველებზე ვლაპარაკობთ, მხედველობაში არ გვაქვს მტაცებელ-მსხვერპლის ურთიერთობა: თავისი მსხვერპლის მიმართ მტაცებელის სულაც არა აქვს აგრესიული დამოკიდებულება. მსხვერპლი მტაცებელში ბრახს ან რისხვას კი არ იწვევს, არამედ “დაღებით” დამოკიდებულებას – როგორც პოტენციური “სადილი”. ნადირობა, მსხვერპლის დაჭერა და მოკლა კვებითი ქცევის ნაწილებია. აგრესიულობა ცხოველმა შეიძლება გამოავლინოს ძირითადად თავისივე სახეობის წარმომადგენლის მიმართ. პირველ რიგში, ეს ხდება მაშინ, როცა მამრ ცხოველებს მდედრისა და ტერიტორიისთვის მეტოქეობა აქვთ, მაგრამ არა მხოლოდ: შეიძლება აგრესიული ურთიერთობა სხვადასხვა კონკურენტ სახეობებს შორისაც იყოს. ისე, როგორც არის, მაგალითად, ღომებსა და აფთრებს შორის (ამიტომ ღომი აფთრას მართლაც რომ “გააფთრებელი” ეწემა, ხოლო ანტილოპაზე “სიყვარულით” ნადირობს). ამრიგად, აგრესია ბიოლოგიურად გამართლებულ ფუნქციას ასრულებს – სახეობის სივრცეში გაფართოებისა და მისი გაუმჯობესებისთვის – ძლიერთა ბუნებრივი გადარჩევის გზით, რადგან მხოლოდ უფრო ძლიერი ტოვებს შთამომავლობას. მისი საფუძველი სასიცოცხლო რესურსებისა და შთამომავლობის გაგრძელებისთვის მეტოქეობაში მდებარეობს. მეორე მხრივ, შეუზღუდავი აგრესია ქმნის საფრთხეს, რომ ცხოველები მასობრივად გაანადგურებენ თავისივე სახეობის ცხოველებს. ამიტომ ბუნებამ ინსტინქტურ აგრესიას ინსტინქტურივე შეზღუდვა დაუწესა: როგორც წესი, ერთი სახეობის შიგნით ცხოველებს შორის აგრესიას მხოლოდ დემონსტრაციული, საჩვენებელი ხასიათი აქვს. ერთი სახეობის ცხოველები უფრო აშინებენ ერთმანეთს, ვიდრე რეალურ ზიანს აყენებენ, უფრო “ფსიქოლოგიურ” ზეწოლას აქვს ადგილი, ვიდრე ფიზიკურს. სწორედ ამას ემსახურება ე.წ. “დემონსტრაციები” ცხოველებთან, რომლის მაგალითად შეიძლება მოვიყვანოთ, თუნდაც, ინდაური – ის “იფხორება” დედალ ინდაურებზე “შთაბეჭდილების” მოხდენისა და სხვა მამალი ინდაურების დაშინების მიზნით.

შეიძლება ზემოთქმულის საფუძველზე ითქვას, რომ აგრესიულობა მთლიანად თანდაყოლილი, ინსტინქტურია?

ფსიქოლოგები იკვლევდნენ აგრესიულობის შეძენილობისა თუ თანდაყოლილობის საკითხს, სხვა სიტყვებით, იმას, ინსტინქტურია იგი თუ დასწავლილი. ეს კვლევა ლაბორატორიულ ცხოველებზე ჩატარდა. ექსპერიმენტში ლაბორატორიულ თეთრ ვირთხას, რომელიც სრულიად მშვიდობიანი იყო (იგი დაიბადა ლაბორატორიაში, არც თავად მოუკლავს ვინმე და არც უნახავს, რომ სხვა ცხოველს მოეკლას) თავთან ერთად გაღიაში ამყოფებდნენ. ვირთხა მას არაფერს ერჩოდა. მაგრამ როგორც კი ვირთხას ელექტროდებით გაუღიზიანეს თავის ტვინის შესაბამისი უბანი, იგი მაშინვე თავს დაესხა თავს და მოკლა კიდევაც ვირთხებისთვის დამახასიათებელი წესით (კისერზე ძლიერი კბენით). ტვინის გარკვეული უბნის ელექტროსტიმულაციამ მასში აგრესიული ინსტინქტური რეაქცია გამოავლინა. ამას არავითარი დასწავლა არ დასჭირვებია.

უფრო მაღალგანვითარებულ ცხოველებთან საქმე ასე მარტივად აღარ არის: მაიმუნებს იგივე ტვინის უბნების ელექტროგაღიზიანებისას აგრესიული რეაქცია (თავდასხმა) გაღიაში მყოფ მეორე ცხოველზე) გამოუვლინდათ იმის მიხედვით, თუ რა რანგს ატარებდა ჯგუფში მოცემული ცხოველი – მაღალი რანგის ცხოველები ავლენდნენ აგრესიას, დაბალი რანგის ცხოველები კი, პირიქით – ელექტროგაღიზიანებისას მორჩილების რეაქციას ავლენდნენ. მაშასადამე, მაიმუნთან ელექტროშოკით პროვოცირებული ინსტინქტური რეაქცია სოციალურ კონტროლს ექვემდებარება.

მით უფრო უნდა ექვემდებარებოდეს სოციალურ კონტროლს აგრესიული რეაქციები ადამიანთან. ეს მართლაც ასეა. გარდა პირდაპირი უხეში ძალადობისა, ადამიანს ბევრი საშუალება გააჩნია აგრესიასთან დაკავშირებული ემოციების (ისეთების, როგორებიცაა ბრაზი, რისხვა, შიში) სხვა საშუალებებით გამოვლენისა თუ მათგან განტვირთვისათვის.

აზარტული სპორტული შეჯიბრი, მაგალითად, ფეხბურთი ან კრივი, გულშემატკივარს შესაძლებლობას აძლევს, დაგროვილი აგრესია საზოგადოებრივად მერტ-ნაკლებად მისაღები ფორმებით გამოხატოს – ყვირილით, შეძახილებით, ეხსტებით (საინტერესოა, რომ თვით სპორტსმენები ყოველდღიურ ცხოვრებაში, როგორც წესი, აგრესიულობით არ გამოიხატებიან; აგრესიისაგან მათი დაცლა შეჯიბრის პროცესში ხდება). ითვლებოდა, რომ აგრესიული სცენებით დატვირთული ფილმები და ტელეგადაცემები იგივე როლს ასრულებენ. მაგრამ ბოლო გამოკვლევებიდან ჩანს, რომ ამგვარი ფილმებისაგან ფსიქოლოგიური ზიანი საგრძნობლად მეტია, ვიდრე სარგებლობა – განტვირთვისათვის ადამიანს სულ მეტი და მეტი “ეკრანული” აგრესია სჭირდება, შემდეგ კი იგი უკვე აღარ აკმაყოფილებს და შეიძლება რეალური აგრესიისაკენ უბიძგოს. გარდა ამისა, ადამიანი ფილმებიდან სწავლობს აგრესიის ისეთ ფორმებს, რომლებიც თავში არც კი მოუვიდოდა.

მაგრამ, ბოლოს და ბოლოს, აქვს თუ არა ინსტინქტური, თანდაყოლილი აგრესიულობა ადამიანს? ნაწილობრივ ამ საკითხს აშუქებს გამოკვლევა, რომლის მიხედვითაც დადგინდა, რომ მამაკაცური პორმონის – ტესტოსტერონის – მაღალი შემცველობა ორგანიზმში განაპირობებს უფრო მაღალ აგრესიულობას: კაცები, რომელთაც ნორმაზე მეტი ტესტოსტერონი ჰქონდათ, ჩატარებული გამოკვლევის მიხედვით, სხვაებთან შედარებით აშკარად გამოიხატოდნენ მეტი აგრესიულობით. თუმცა, შეიძლება ითქვას, რომ ტესტოსტერონის მაღალი შემცველობა აგრესიულობას მხოლოდ უწყობს ხელს, მაგრამ არ განსაზღვრავს. შეიძლება ასეთი მაგალითი მოვიყვანოთ: ადამიანმა სხვადასხვა მიზეზებისათვის შეტად და ნაკლებად აგრესიული ძაღლის ჯიშები გამოიყვანა. ვთქვათ, პიტბულს ტესტოსტერონის დონე მაღალი აქვს და, **ჩვეულებრივ**, აგრესიულიცაა, განსხვავებით, მაგალითად, სეტერისაგან. მაგრამ შესაბამისი **აღზრდის** პირობებში პიტბულს შეიძლება დაუქვეითო ბუნებრივი აგრესია, ხოლო სეტერს – გაუძლიერო.

ასე რომ, გარემოს, კერძოდ, გარემოს, რომელშიაც ბავშვი იზრდება (დასწავლას, მიბაძვას, აღზრდას), გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს აგრესიულობის ჩამოყალიბებაში. ერთ-ერთ ექსპერიმენტში იკვლევდნენ ცხრა წლის ბიჭების აგრესიულობას. აქ აღნუსხავდნენ, თუ რამდენ აგრესიულ მულტფილმს უყურებენ ბავშვები. იმ ბავშვებს შორის, ვინც მეტ აგრესიულ მულტფილმს უყურებდა და იმათ შორის, ვინც ნაკლებად აგრესიულ მულტფილმებს უყურებდა ხოლმე, დიდი ქცევითი განსხვავება არ გამოვლენილა. მაგრამ საინტერესოა, რომ ათი წლის შემდეგ იგივე ცდის პირებზე – ამჟამად უკვე ცხრაშეტი წლის ახალგაზრდებზე – ჩატარებულმა გამოკვლევამ გამოავლინა განსხვავება მათი ქცევის წესებში: ბიჭები, რომლებიც ბავშვობაში აგრესიულ მულტფილმებს უყურებდნენ, უფრო აგრესიულები აღმოჩნდნენ თავიანთ თანატოლებთან შედარებით.

საინტერესოა, აგრეთვე, მონაცემები, მიღებული ციხეებში ჩატარებული გამოკვლევების შედეგად. გამოკითხეს ადამიანის წინააღმდეგ ძალადობის ჩამდენი (მკვლელები, მოძალადეები) პირები. გამოკითხულთა თითქმის 90 პროცენტმა აღნიშნა, რომ ისინი

კონფლიქტები

ბავშვობაში აწვადებდნენ ცხოველებს. მაშასადამე, მათ, გარკვეულწილად, “ივარჯიშეს” ბავშვობაში, სანამ თავიანთ “საქმიანობას” მიჰყოფდნენ ხელს.

ამრიგად, შეიძლება ითქვას, რომ აგრესიულობა ნაწილობრივ თანდაყოლილია, მაგრამ აგრესიული ქცევის ჩამოყალიბებაში უდიდესი მნიშვნელობა აქვს ბავშვობაში შეძენილ ჩვევას, სოციალურ გარემოს, რომელშიც იზრდება ბავშვი.

სოციალურ ფსიქოლოგიაში გამოყოფილია რიგი ფაქტორებისა, რომლებიც ზემოქმედებას ახდენენ აგრესიის დონეზე.

გამოჩენილი ფსიქოლოგის, კურტ ლევინის, ცნობილი ექსპერიმენტული გამოკვლევის შედეგად დადგინდა, რომ ფრუსტრაცია (შეიძლება დაახლოებით ითარგმნოს, როგორც იმედგაცრუება; ბევრ შემთხვევაში ფრუსტრაცია იგივეა, რაც ამ წიგნში ნახსენები “ფარდობითი დეპრივაცია”), სხვა ცვლილებების გარდა, იწვევს აგრესიის დონის ზრდას. ფრუსტრაცია წარმოადგენს მდგომარეობას, რომელიც ეუფლება ადამიანს მოთხოვნილებების დაკმაყოფილების შეუძლებლობის, მიზნის მიუღწევლობის, ფუჭი ძალისხმევის შედეგად. ექსპერიმენტში ცდისპირებს, რომლებსაც ხელოვნურად შეუქმნეს მაფრუსტრირებელი სიტუაცია, აღენიშნათ აგრესიული რეაქციების რაოდენობის ზრდა, გარდა ამისა, ზოგი ცდისპირის ქცევა უფრო რეგრესული (უფრო პრიმიტიული, განვითარების თვალსაზრისით “უკანდახეული”) ან უფრო პასიური გახდა. ლევინი ასკვნის, რომ ფრუსტრაცია იწვევს რეგრესიას, აგრესიასა და პასიურობას.

უფრო გვიანდელმა გამოკვლევებმა ნაწილობრივი კორექცია შეიტანეს ლევინის მონაცემებში: აღმოჩნდა, მაგალითად, რომ ყოველნაირი ფრუსტრაცია არ იწვევს აგრესიას. მაგრამ, არსებითად, იდეა ძალაში დარჩა. დღეს იგი ცნობილია, როგორც “ფრუსტრაცია-აგრესიის პიპოთეზა” (Dollard) და შორსმომავალი დასკვნების საშუალებას იძლევა.

კერძოდ, ფრუსტრაციის ზეგავლენით შეიძლება აიხსნას, თუ რატომ მატულობს კრიზისული პერიოდის საზოგადოებებში აგრესიულობის დონე და რატომ ჩნდება ისეთი მოვლენა, რომელსაც შეიძლება “გაველურება” ეწოდოს. ეს მონაცემები კარგად ეხამება ანთროპოლოგიის მონაცემებს (ტერნერი და სხვ.), რომელთა მიხედვით, ადამიანთა მცირე და დიდი ჯგუფები პერიოდულად იმყოფებიან ხან სტრუქტურის, ხან ანტისტრუქტურის მდგომარეობაში. ანტისტრუქტურული, ანუ გარდამავალი პერიოდისთვის დამახასიათებელია ექსტატიური მდგომარეობები, ინსტინქტების გაშიშვლება, პირველყოფილი მდგომარეობისადმი მიბრუნება და სხვ. როცა ცხოვრების ჩვეული წესი ინგრევა, ფრუსტრაცია მატულობს, ამასთან, აგრესიის აღკვეთის არსებული საშუალებები (კანონი, პოლიცია) აგრეთვე სუსტდება ან იმსხვერპა და აგრესიას “ხელ-ფეხი ეხსნება”.

ეს ყველაფერი უშუალოდ უკავშირდება ჩვენი ქვეყნის უახლოეს წარსულსა და აწმყოსაც. დაწვებული იმით, რომ საბჭოთა კავშირში ცხოვრება უადრესად მაფრუსტრირებელი იყო (თუნდაც მხოლოდ იმიტომ, რომ მოსახლეობა ტოტალური დეფიციტის პირობებში ცხოვრობდა), შემდგომი გრანდიოზული სოციალურ-პოლიტიკური და ეკონომიკური ძვრები, ომის ჩათვლით (რაც, თავისთავად, გარდამავალ მდგომარეობას წარმოადგენდა) ფრუსტრაციის – ანუ სხვადასხვა სახის მოთხოვნილებათა, მათ შორის, ძირეულ, სასიცოცხლო მოთხოვნილებათა

დაკმაყოფილების შეუძლებლობის სულ ახალ-ახალ საბაბს იძლეოდა. შესაბამისად, სულ უფრო მატულობდა მოსახლეობის აგრესიისა და რეგრესიის დონე. ეს გამოვლინდა, კერძოდ, იმაში, რომ გაჩნდა და გახშირდა განსაკუთრებული სისასტიკის დანაშაულები, რომლებიც ადრე ან არ გვხვდებოდა, ან გამონაკლის შემთხვევას წარმოადგენდა.

სტრესი

მეოცე საუკუნეს “სტრესის საუკუნე” უწოდეს. ნაკლებად საგარაუდოა, რომ ოცდამეერთე ამ მხრივ ჩამორჩეს მეოცეს.

სტრესი, განმარტებისამებრ, არის ზეწოლა, რომელსაც განიცდის ადამიანი. სტრესის გამომწვევი, ანუ სტრესორი, შეიძლება ძალიან განსხვავებული იყოს, ხმაურიდან დაწყებული, ადამიანური ურთიერთობებით დამთავრებული. გარკვეულ ფარგლებში ადამიანი ახერხებს სტრესთან შეგუებას სხვადასხვა საშუალებით (დაწვრილებით ამაზე ქვემოთ გვექნება საუბარი), მაგრამ თუ ზეწოლა ძალიან ძლიერი ან ხანგრძლივია, ხდება გადაღლა, ფიზიკური და სულიერი გამოფიტვა. ამიტომ, სტრესის შედეგად ადამიანი შეიძლება დაავადდეს კიდევ. აი, იმ დაავადებათა არასრული სია, რომლებიც სტრესთანაა დაკავშირებული: კუჭ-ნაწლავის დაავადებები, შაკიკი, ზურგის ტკივილი, კუნთების ტკივილი, მაღალი წნევა, კანის დაავადებები, მრავალი სახის ფსიქიკური აშლილობა და სხვ.

ადამიანები სტრესთან გამკლავების უნარით ძლიერ განსხვავდებიან ერთმანეთისაგან. არსებობენ ადამიანები, რომლებიც ახერხებენ ნებისმიერ სიტუაციაში სიმშვიდის შენარჩუნებას და პოულობენ სიტუაციის კონტროლის ეფექტურ გზებს; იშვიათად იძლევიან, საკუთარ ძალებში დარწმუნებულნი არიან, ცხოვრობენ სავსე ცხოვრებით და ჯანმრთელობას არ უჩივიან – ისინი სტრესთან გამკლავების დიდოსტატები არიან.

ცხადია, რომ კონფლიქტი ერთ-ერთი წამყვანი სტრესორია ადამიანის ცხოვრებაში. ამიტომ სტრესთან გამკლავების უნარს დიდი მნიშვნელობა აქვს კონფლიქტურ სიტუაციაში მეოფი მხარეებისთვის.

სტრესი და მისი გადალახვა

ფსიქოლოგიაში არსებობს ცნება – coping behavior (გადამლახავი, “გამკლავებითი” ქცევა), რაც გულისხმობს ისეთი ტიპის ქცევას, რომელიც ხორციელდება სიტუაციით შექმნილი სიმძნელების დაძლევის მიზნით. ეს ნიშნავს, რომ როცა ადამიანისთვის მნიშვნელოვანი გარემო, სხვა სიტყვებით, მისი ქცევის სიტუაცია, უქმნის მას პრობლემას, ჩნდება ამ პრობლემის მოვლის, თავის გართმევის, გადალახვის აუცილებლობა. მაგალითისთვის შეიძლება ავიღოთ სიტუაცია, როცა ადამიანი რთული გამოცდის ჩაბარების აუცილებლობის წინაშე დგას. ფაქტობრივად, “ქოუფინგი” ხორციელდება ნებისმიერ კონფლიქტურ სიტუაციაში (იგულისხმება ზოგადად კონფლიქტი სუბიექტსა და მის გარემოს შორის) და განსაზღვრულია კონკრეტული გარემოებებითა და კონფლიქტის სტადიით.

კონფლიქტები

ხშირად “ქოუფინგს” სტრესს უკავშირებენ. იგულისხმება, რომ “ქოუფინგი” სტრესული სიტუაციის თავის გართმევის საშუალებაა. მართლაც, რთული, პრობლემური, მით უმეტეს, კონფლიქტური სიტუაცია, ფაქტობრივად, სტრესული სიტუაციაა.

სიტუაციის სირთულეთა ფსიქოლოგიური გადალახვის სხვადასხვა გზა არსებობს. ძირითადად ეს ფორმები შეიძლება დაჯგუფდეს, როგორც:

- 1) პრობლემის რეალურ გადაწყვეტაზე მიმართული;
- 2) პრობლემისადმი დამოკიდებულების შეცვლაზე მიმართული.
ამ ძირითადი მიმართულებების შიგნით მრავალ ქვეფორმას გამოყოფენ, მაგალითად:
 - 1) პრობლემის რეალური გადაწყვეტა
 - 2) სოციალური მხარდაჭერის ძიება
 - 3) სიტუაციის საკუთარი თავის სასარგებლოდ ახსნა
 - 4) თავდაცვა და პრობლემის უარყოფა
 - 5) თავის არიდება და გაქცევა
 - 6) საკუთარი თავის შეცოდება
 - 7) თვითშეფასების დაქვეითება
 - 8) ემოციური ექსპრესია (გამოხატვა) და სხვ.

ახსენებენ, აგრეთვე, შეგების პოვნას რელიგიაში და “გათავისუფლებას” ალკოჰოლისა ან ნარკოტიკების მეშვეობით.

თუ დაუბრუნდებით გამოცდის მაგალითს, მაშინ პრობლემის რეალური გადაწყვეტა ამ შემთხვევაში იქნება ამ გამოცდისთვის კარგად მომზადება და მისი წარმატებით ჩაბარება; სოციალური მხარდაჭერის ძიება – ნაცნობების ძებნა და “ჩაწყობა”; თვითდადანაშაულება – იმის მტკიცება, რომ “უნიჭო ვარ და უვარგისი, ამიტომ ვერ ჩავაბარე”; უპირატესი ინტერპრეტაცია, ანუ, სიტუაციის საკუთარი თავის სასარგებლოდ ახსნა – გამოცდის მიმართ დამოკიდებულების შეცვლა: “ამ გამოცდით არც იწყება და არც თავდება ცხოვრება, არ ღირს ამისთვის თავის მოკვლა, თავიდან მოვემზადები უკეთესად”, ან: “მე კარგად ვიცოდი, გამომცდელი არ იყო სამართლიანი, ვერ შემაფასა”; ცრუ იმედები, სასწაულის მოლოდინი – “იქნებ, სულ გააუქმონ ეს გამოცდა ან, სულაც, მიწისძვრა მოხდეს!”; ემოციური ექსპრესია – ბევრი ლაპარაკი, გრძნობების გამოხატვა, მაგ., ტირილი გამოცდასთან დაკავშირებით და სხვ.

“ქოუფინგი”-ის ეფექტურობის მაჩვენებლად ითვლება სტრესის ზეწოლისადმი გამძლეობის გაზრდა, ანუ, ფაქტობრივად, ის, რომ რაც უფრო ნაკლებად ნერვიულობს ადამიანი “ქოუფინგის” ამა თუ იმ სტრატეგიის არჩევისას, მით უფრო წარმატებით აართმევს თავს პრობლემებს. ყველაზე ნაკლებად ეფექტურად ითვლება თავის არიდება და თვითდადანაშაულება. ყველაზე უფრო ეფექტურად – სიტუაციის რეალურ შეცვლაზე მიმართული ქცევა. საკმაოდ ეფექტურია, აგრეთვე, სიტუაციის ახლებური, გადახადისებული ინტერპრეტაცია, პრობლემისადმი დამოკიდებულების შეცვლა. მართლაც, თუკი სიტუაციაზე ზემოქმედება რამე მიზეზებით ვერ ხერხდება, უმჯობესია, მას სხვა თვალთ შევხედოთ, ვცადოთ მასში დადებითი მხარეების დანახვა.

რა არის ასერტიულობა?

(მარლსგორთისა და ნათანის წიგნის, “სტრესის მენეჯმენტის” მიხედვით)

როგორც ვნახეთ, სტრესული სიტუაციის მორევის (მოგვარების, გადალახვის) მრავალი ფორმა, აგრეთვე, შესაბამისად, მრავალი ტექნიკა არსებობს. ზოგი ტექნიკა გულისხმობს

კონფლიქტების და მოლაპარაკებების სამართაშორისო კვლევითი ცენტრი 2010 წ.

სხეულის რელაქსაციის (მოდუნების) ფლობას. სხეები გულისხმობენ ჩვენი ფიქრებისა და გრძნობების (ჩვენი დამოკიდებულების) შეცვლას, რათა უკეთ მოვერგოთ სტრესულ სიტუაციას. არსებობს სტრესის მოგვარების კიდევ ერთი გზა – ე.წ. “ასერტიული ქცევის მეშვეობით. ქართულად ინგლისური სიტყვა assertiveness-ის ზუსტი თარგმანი არ არსებობს. დაახლოებით ითარგმნება, როგორც დაჟინებულობა, სიმტკიცე.

მაშ, რა არის ასერტიულობა?

ზოგჯერ გვიჭირს ზღერის, ფარგლების დაცვა ან უარის თქმა ადამიანებისთვის, რაც ართულებს ჩვენს ცხოვრებას.

თუ არ ძალგვმის სხვათა პრეტენზიებისთვის თავის არიდება, შესაძლოა, ჩვენი ცხოვრება გაგატაროთ მათი და არა ჩვენი საკუთარი პრიორიტეტების მიხედვით. მაშინ უზრუნველყოფილი ვიქნებით მუდმივი სტრესით, რაც მძიმეა და, თანაც, სულაც არ არის აუცილებელი. თუკი ჩვენ არ ვცემთ პატივს საკუთარ თავს, მუდმივი გაღიზიანების, სულიერი სიმშვიდის დაკარგვის რისკს ვიქმნით. ასეთი ტიპის ქცევას შეიძლება “პასიური” ვუწოდოთ.

ზოგჯერ ვგრძნობთ, რომ ერთადერთი გზა, მივადწიოთ საწადელს და დავადწიოთ თავი გარშემოყრფთა ზეწოლას, არის ჩვენი უფლებებისთვის ბრძოლა. როცა ვგრძნობთ ზეწოლას ან გვეშინია, რომ ჩვენზე ზეწოლას მოახდენენ, გვიჩნდება საპირისპიროდ სხვაზე ზეწოლის სურვილი. მაშინ შეიძლება აღმოვჩნდეთ მუდმივი ბრძოლის სიტუაციაში, რასაც ახლავს უზარმაზარი სტრესი, დანაშაულისა და მარტოობის გრძნობა. თუკი ჩვენ ასეთ გზას ვირჩევთ, ჩვენს ქცევას შეიძლება “აგრესიული” ეწოდოს.

ჩნდება კითხვა, შეიძლება მოვიქცეთ ისე, რომ ჩვენი ქცევა არც პასიური იყოს და არც აგრესიული? ამაზე პასუხი, უეჭველად, დადებითია – სწორედ ასეთ ქცევას ეწოდება ასერტიული.

პასიური ქცევა. პასიური ქცევა გულისხმობს იმას, რომ ჩვენ უარს ვამბობთ ჩვენს უფლებებზე იმით, რომ არ ვაქვლენთ ნამდვილ გრძნობებს, ფიქრებს, პრინციპებს. როგორც წესი, “თავზე გადაგვივლიან” ხოლმე. ან, თუკი ვაქვლენთ საკუთარ გრძნობებს, ამას მხოლოდ მობოდიშების ფორმით ვაკეთებთ. პასიურ ქცევას ხშირად ახლავს უიმედობის, წვენი გრძნობა, მღელვარება, საკუთარ თავში დაურწმუნებლობა. პასიურობის მიზანს, ჩვეულებრივ, წარმოადგენს სურვილი, ვასიამოვნოთ სხვებს და ავირიდოთ ან ჩავაცხროთ კონფლიქტი. პასიური ქცევისას ადამიანი თავს არიდებს საკუთარი გრძნობებისა და აზრების გამოხატვას. ხშირად ხმარობს საბოდიშო ან ბუნდოვან სიტყვებს. მაგალითად, “იცი”, “მე მგონი”, “როგორც ჩანს”, “უკაცრავად” და სხვ. მისი სხეულებრივი გამოხატულებაც შესაბამისია: ჩუმი და მონოტონური ხმა, ქვემოთ ან განზე მიმართული მხერა, თავის დაქნევა ყველაფერზე, რასაც მეორე ადამიანი ამბობს, ჯდომა ან დგომა მოშორებით მეორე ადამიანისაგან, ზოგჯერ ხელების კანკალი; ადამიანმა არ იცის, რა უყოს ხელებს, იგი გამოიყურება უხერხულად, დაძაბულად. მეორე მხარეს ჩვენი პასიური ქცევისას უჩნდება უპირატესობის გრძნობა, მას აგრეთვე შეიძლება გაუჩნდეს დანაშაულის გრძნობა და გაღიზიანება ან ბრაზიც კი. ის კარგავს ჩვენდამი პატივისცემას. პასიური ქცევის საყარადო შედეგია ის, რომ ვერ ვაღწევთ ჩვენს მიზნებს, სხვები იგვარებენ პრობლემებს.

კონფლიქტები

გონიერად

აგრესიული ქცევა: ქცევა შეიძლება დახასიათდეს, როგორც აგრესიული არა მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როცა პირდაპირ ძალადობას აქვს ადგილი — ეს უკიდურესი გამოვლინებაა. ქცევა აგრესიულია მაშინაც, როცა ჩვენ ვცდილობთ, ჩვენსას მივაღწიოთ სხვის ხარჯზე. ამ დროს ჩვენს სურვილებს, აზრებსა და გრძნობებს დიად გამოუთქვამთ, ისე, რომ ანგარიშს არ უუწევთ სხვის გრძნობებს. არჩევანს ვაკეთებთ სხვის მაგიერ, ვხმარობთ “დამადანაშაულებრივ” სიტყვებს. სხეულებრივი გამოხატულებაც შესაფერისია: უპირატესობის მანევრებული პოზა, პირდაპირ, “მიშტერებით” ცქერა, თვალები შევიწროებული, მხერა ცივი და გამჭოლი, ხმა დაძაბული, მაღალი, ცივი, თითოთ პირდაპირ მივუთითებთ მეორე ადამიანზე, ხელები დოინჯმოყრილი და სხვ. ამ დროს ვგრძნობთ დაძაბულობასა და ბრძახს. ჩვენი მიზანია უპირატესობის მოპოვება ან დათრგუნვა. მეორე ადამიანი ამ დროს დამცირებული და გულნატკენია, შეიძლება შეშინებული ან გაბრაზებული. მას, შესაძლოა, სამაგიეროს გადახდა მოუნდეს. აგრესიული ქცევის შედეგად ხშირად ვიღებთ იმას, რაც გვინდა, მაგრამ სხვების ხარჯზე. მათ გულს ვტკენთ და მათ მაგიერ ვაკეთებთ არჩევანს. ამიტომ ისინი გრძნობენ, რომ უფლება აქვთ, სამაგიერო გადაგვიხადონ. შესაძლოა, ჩვენს ასეთ ქცევას შემდგომში მოჰყვეს ფსიქოლოგიური გართულებები მუდმივი დაძაბულობის სახით.

სახით.

ასერტიული ქცევა ხასიათდება იმით, რომ ჩვენ პირდაპირ და გულწრფელად ვამბობთ იმას, რაც გვინდა, ვფიქრობთ და ვგრძნობთ და ამას ვაკეთებთ კეთილგანწყობილად. ვაკეთებთ ჩვენს საკუთარ არჩევანს. ურთიერთობთ იუმორითა და ტაქტით. ვიღებთ პასუხისმგებლობას. ჩვენი სიტყვები არაა მრავალი, კარგადაა შერჩეული, ცხადი და ობიექტურია. ჩვენი თავდატერის მანერა მშვიდი და დაჯერებულია. იგი გამოხატავს ზრუნვასა და ძალას. ხმა თბილი, მკაფიო, გამოხატველი. ჩვენ ამ დროს მეორე ადამიანს პირდაპირ ვუყურებთ, მაგრამ არ ვაშტერდებით. ხელები თავისუფალი, მოშვებული გვაქვს, თავი – მაღლა აწეული. ჩვენს მიზანს წარმოადგენს ურთიერთობა და პატივისცემის დამსახურება. ასერტიული ქცევისას ჩვენ გვაქვს დარწმუნებულობისა და წარმატების განცდა. თავს კარგად ვგრძნობთ მაშინვე და შემდეგაც. ვგრძნობთ, რომ ვფლობთ სიტუაციას, ვგრძნობთ პატივისცემას საკუთარი თავისადმი და ვართ მიზანზე ორიენტირებული. ჩვენი ურთიერთობა სხვებთან უმჯობესდება, რადგან ისინიც გრძნობენ, რომ მათ პატივისცემით ეპყრობიან და აძლევენ საშუალებას, თავისუფლად გამოხატონ საკუთარი თავი. ისინი, როგორც წესი, ვაფასებენ, სჯერათ ჩვენი და პატივს გცემენ. ასერტიული ქცევის შედეგად ჩვენ ხშირად ვაღწევთ მიზანს, თუკი იგი მიღწევადი და აზრიანია. ამით ვცვლით წაგება-მოგების სიტუაციას მოგება-მოგებაზე. შედეგი დამოკიდებულია ორმხრივ მოლაპარაკებებზე, არც ჩვენი, არც მოპირისპირე მხარის უფლებები არ იღახება.

ილახება. განვიხილოთ მარტივი სიტუაცია: წარმოიდგინეთ, რომ შეიძინეთ არც ისე იაფი საქონელი, რომელშიც სახლში მისვლის შემდეგ დეფექტი აღმოაჩინეთ.

ქვევთხ ვარიატები:

ა) თქვენ გერიდებათ უთხრათ გამყიდველს, რომ დევნაქტიანი ნივთი მოგყიდათ, გაშინიათ, რომ ამას ჩხუბი და უსიამოვნო ლაპარაკი მოჰყვება და ამიტომ ტოვებთ ყველაფერს, როგორც არის. შეიძლება ჩათვალოთ, რომ ნივთი ნურვების აშლად არ

ღირს, მაგრამ საბოლოოდ მაინც უსიამოვნო განცდა დაგრჩათ და, რასაკვირველია, უვარგისი ნივთი.

ბ) მიდიხართ გამყიდველთან და გაბრაზებული ეუბნებით, რომ მან მოგატყუათ და თხოულობთ საჭონლის გამოცვლას. ასეთ შემთხვევაში, სავარაუდოა, რომ გამყიდველი გაღიზიანებით გიპასუხებთ, რომ ყიდვისას უნდა შეგემოწმებინათ, რომ მან უდევფქტო მოგყიდათ და თქვენ თვითონ გააფუჭეთ და ახლა ახალი ნივთი გინდათ ჩაიგდოთ ხელში უფასოდ (ყოველ შემთხვევაში, თქვენ ყველაფერი გააკეთეთ იმისთვის, რომ მან ასე გიპასუხოთ). თქვენ ყვირილზე და მუქარაზე გადადიხართ და თუ ამ მხრივ აჯობეთ მას, შეიძლება შეაშინოთ, თუ გამყიდველი ქალია, აატიროთ კიდევ და გამოაცვლევინოთ ნივთი. მაშინ, ალბათ, საკუთარი გამარჯვებით კმაყოფილი დარჩებით, თუმცა ატირებული გამყიდველი მაინც სინდისის ქენჯნას გამოიწვევს თქვენში და გუნებას გაგიფუჭებთ. თანაც, ამ მაღაზიაში მომავალში ყიდვას მოერიდებით. მაგრამ, თუ ვერ შეაშინეთ, მაშინ, რასაკვირველია, ვერ გამოაცვლევინებთ ნივთს, თუნდაც ეს გაკუთვნოდეთ. ყველა შემთხვევაში სახელში გაღიზიანებული ან აფორიაქებული დაბრუნდებით.

გ) თქვენ თვლით, რომ რადგან ამ ნივთში საკმარისი ფული გადაიხადეთ, ამიტომ უფლება გაქვთ, რომ სრულფასოვანი ნივთი გქონდეთ, თუმცა, შეცდომა დაუშვით, რომ დროზე არ შეამოწმეთ, ეს მაინც არ ნიშნავს იმას, რომ არა გაქვთ, უფლება გამოაცვლევინოთ. ამიტომ მიდიხართ გამყიდველთან და მშვიდად და ზრდილობიანად უხსნით მას ყველაფერს. არ ადანაშაულებთ მას, ამბობთ, რომ საჭირო იყო, თავიდან შემოწმებულიყო ნივთი და რომ ორივემ შეცდომა დაუშვით, რადგან ეს არ გააკეთეთ. მიუხედავად ამისა, აგრძნობინებთ, რომ მტკიცედ გაქვთ გადაწყვეტილი, გამოაცვლევინოთ ნივთი. ასეთი ქცევის შედეგად დიდი შანსი გაქვთ, რომ ნივთს გამოგიცვლიან და თქვენ შორის არავითარ უსიამოვნებას არ ექნება ადგილი.

როგორ ვისწავლოთ ასერტიულობა?

თქვენი განუყოფელი უფლებები

ბევრი ადამიანი ხშირად ვერ აცნობიერებს საკუთარ უფლებებს სხვებთან ურთიერთობისას. ზოგმა ჩვენგანმა ძალიან კარგად იცის თავისი მოვალეობები, მაგრამ ბუნდოვანი წარმოდგენა აქვს საკუთარი უფლებების შესახებ.

ავიღოთ, თუნდაც, ადამიანთა უფლებების საყოველთაო დეკლარაცია. აი, ზოგიერთი უფლება: ჩვენ გაგაჩნია უფლება, უარყოფით მოთხოვნა. მართლაც, შევიძლიათ უარი თქვათ ნებისმიერ მოთხოვნაზე დანაშაულის გრძნობის გარეშე. სხვა ადამიანთა პრობლემები შეიძლება მნიშვნელოვანი იყოს, მაგრამ ჩვენ არა ვართ ვალდებული, გადავწყვიტოთ ისინი. თქვენ, აგრეთვე, გაგაჩნიათ უფლება, შეიცვალოთ აზრი ან გადაწყვეტილება. გაქვთ, ასევე, შეცდომის დაშვების უფლება.

გაქვთ უფლება, წინ წამოხწოთ საკუთარი მოთხოვნები და არ დათმოთ საკუთარი უფლებები, თუნდაც სხვა სხვანაირად ფიქრობდეს.

დაგეგმვა

პირველი ნაბიჯი ასერტიულობისაკენ არის მისი დაგეგმვა – უნდა გადაწყვიტოთ, რომ ასერტიულად მოიქცევით. ამისთვის კარგი საშუალებაა, დააკვირდეთ ისეთი

კონფლიქტები

ადამიანის ქცევას, რომელიც კარგად ართმევს თავს რთულ სიტუაციებს და ამ დაკვირვების შედეგად გაამდიდროთ თქვენი ქცევითი "არსენალი".

წარმოდგენა

შემდეგი ნაბიჯია იმის თვალნათელი წარმოდგენა, თუ რა და რა გზა არსებობს ჩვენი პრობლემების მოსაგვარებლად. წარმოვიდგინოთ, თუ რა საპასუხო რეაქცია ექნება სხვებს ჩვენს ამა თუ იმ შესაძლო ქცევაზე.

გათამაშება

სანამ პირდაპირ შევუდგებით წარმოდგენის რეალურ სამყაროში ხორცშესხმას, სჯობს, ჯერ გავითამაშოთ ჩვენი ასერტიული გადაწყვეტილება. გათამაშება ნიშნავს ისეთი ადამიანის როლის შესრულებას, რომელიც ასერტიულად იქცევა. შეიძლება სარკვე გამოვიყენოთ. დარწმუნებული უნდა იყოთ, რომ:

1. მეორე ადამიანს ნორმალური დისტანციიდან უცქერთ (არც ძალიან ახლოს, არც ძალიან შორს);
2. პირდაპირ უყურებთ მიშტერების გარეშე;
3. თავი აწეული გაქვთ და სხეული მოდუნებული;
4. ოდნავ გადახრილი ხართ მეორე ადამიანისკენ;
5. ლაპარაკობთ მკაფიოდ და მშვიდად, ისე, რომ თქვენი გაგება ადვილია.

სცადეთ, ჯერ თქვენი როლი შეასრულოთ, მერე კი მეორე ადამიანის როლი. წარმოვიდგინოთ შესაძლო შედეგები. გამოსცადეთ ახალი ქცევა ახლობელზე.

რეალობა

შემდეგი ნაბიჯია ისეთი სიტუაციის შერჩევა, რომელიც სავარაუდოდ კარგ შედეგს მოიტანს – ეს აუცილებელია საკუთარ თავში რწმენის გასამტკიცებლად. დაელაპარაკეთ ოჯახის წევრს ან მეგობარს და სთხოვეთ მორალური მხარდაჭერა. შემდეგ თქვენი ცდის შედეგები მოუყევით.

ასერტიული ქცევა ბოლომდე რომ არ გამოგივიდეთ კიდევ, გულს ნუ გაიტეხთ, მიაქციეთ ყურადღება იმ მომენტებს, სადაც რაღაც პროგრესი გაქვთ. გახსოვდეთ, სულაც არ არის აუცილებელი მუდმივი წარმატება. უბრალოდ, ისწავლეთ საკუთარ შეცდომებზე და განახორციელეთ უფრო ეფექტური ქცევა წარმოსახვაში, როლურ თამაშში და ყოველდღიურ ცხოვრებაში. საკმაოდ ხანგრძლივი პრაქტიკაა საჭირო, სანამ ასეთი ქცევა თქვენთვის ბუნებრივი გახდება და ავტომატურად განხორციელდება.

8. კონფლიქტის მოგვარების გზები

ნებისმიერი დაპირისპირება ოდესმე მთავრდება. კონფლიქტის ამოწურვის მიზეზი ბევრნაირია. დაპირისპირება შესაძლოა მოაგვარონ თვითონ მასში ჩართულმა მხარეებმა ან “შესამე მხარემ”.

განვიხილოთ კონფლიქტის დასრულების სამი ალტერნატივა: **ძალადობა, დაშორიშორება და შერიგება.**

ძალადობა. კონფლიქტის ამ გზით გადაწყვეტა ხდება მაშინ, როდესაც ძლიერი მხარე აიძულებს შედარებით სუსტ მოწინააღმდეგეს, დაემორჩილოს მის მოთხოვნებს.

კონფლიქტის ასეთ გადაწყვეტას მიყვარებთ ჩხუბამდე და ყოფით დანაშაულამდე, ხოლო თუ დაპირისპირებული მხარეები დიდი სოციალური ჯგუფებია – ომამდე, აჯანყებამდე, რევოლუციამდე.

კონფლიქტის ძალადობრივი გადაწყვეტის პრინციპია: “ძალა აღმართს ხნავს”. ძალადობაში იგულისხმება როგორც ფიზიკური, ისე მორალური, ადმინისტრაციული, სამსახურებრივი ზემოქმედება.

კაცობრიობა სავსეა დაპირისპირების ძალადობრივი გადაწყვეტის მაგალითებით. ასეთი პრაქტიკის გაქრობას, როგორც ჩანს, არც ახლო მომავალში უნდა ველოდეთ. ამ მეთოდს მიმართავენ ის, ვინც: ა) უფრო ძლიერია, ბ) ხელმძღვანელობს პრინციპით “ძლიერი ყოველთვის მართალია”, გ) ცდილობს კონფლიქტის სწრაფ გადაწყვეტას.

სისწრაფე კონფლიქტის ძალადობრივი გადაწყვეტის ერთადერთი, თუმცა სტრატეგიულად არაუფექტური, უპირატესობაა. ითვლება, რომ კონფლიქტის ძალადობრივი გადაწყვეტის დროს ზარალდება მხოლოდ წაგებული მხარე. ეს ასე არ არის, რადგან დამარცხებული ყოველთვის უკმაყოფილოა დაპირისპირების ძალადობრივი გადაწყვეტით და მიმართავენ წინააღმდეგობის ფარულ, ზოგჯერ კი ღია საშუალებებს. ამ წინააღმდეგობის ჩახშობას კი ისევ ძალა სჭირდება. გამარჯვებულ მხარეს უხდება რესურსების მუდმივი მობილიზაცია უპირატესობის შესანარჩუნებლად. ძალადობრივი გზით კონფლიქტის გადაწყვეტა ერთადერთ შემთხვევაშია შესაძლებელი (თუ შეიძლება, რომ ამას გადაწყვეტა დაურქვას) – როდესაც სუსტი მხარე მთლიანად განადგურებულია. სანამ მხარე არსებობს, არსებობს მისი უკმაყოფილება და წინააღმდეგობა.

კონფლიქტის ძალადობრივ გადაწყვეტასთან გვაქვს საქმე მაშინაც, როდესაც მის გადაწყვეტაში ჩართული “შესამე მხარე” არ არის ნეიტრალური. ასეთ შემთხვევებში “შესამე მხარემ” შესაძლოა მიმართოს როგორც ფიზიკურ, ისე სოციალურ ზეწოლას. ასეთი შემთხვევებია, როდესაც მხარდამჭერი ძალა იყენებს სხვადასხვა სამსახურებრივ ინსტიტუტებს, პრესას, რეკლამას, საზოგადოებრივ აზრს და ა.შ. ასეთი ზეწოლის მაგალითებია, როდესაც, მაგ., ადმინისტრაციულ კონფლიქტში ჩართული ერთ-ერთი მხარე მოიპოვებს ხელმძღვანელობის მხარდაჭერას და მეორე მხარეზე ზეწოლით წვევს კონფლიქტს. ხშირად დაპირისპირებული პოლიტიკური ძალები სტიქიურად წარმოქმნილ მასობრივ პროცესებს იყენებენ ზეწოლის მექანიზმად ან თვითონ ახდენენ ამ პროცესების პროვოცირებას.

კონფლიქტში

კონფლიქტის ძალადობრივი გადაწყვეტა გამარჯვებულ მხარეს ხშირად ძალიან ძვირად უჯდება და, ამავე დროს, ეს "გამარჯვება" საკმაოდ მყიფეა. კონფლიქტის გადაწყვეტის შემდეგი სტრატეგიაა მხარეების დაშორიშორება. დაპირისპირებული ჯგუფები წყვეტენ ერთმანეთთან ურთიერთობას და ტოვებენ "ბრძოლის ველს" (მაგ., მეუღლეები იყრებიან, მოდავე მეზობლები ცვლიან ბინას, ჩხუბში ჩართული მხარეები ტრანსპორტიდან ჩადიან და ა.შ.). ამ დროს, ბუნებრივია, დაპირისპირება წყდება, დაშორიშორების მაგალითია ის შემთხვევებიც, როდესაც ხუსტი მხარე გაქცევით შევლის თავს. ხშირად მთელი ეთნოსები ტოვებენ საკუთარ ტერიტორიას და სხვა რეგიონსა თუ ქვეყანას აფარებენ თავს (ამის პრეცედენტი სულ ცოტა ხნის წინ საქართველოშიც გვექონდა).

მხარეების დაშორიშორების პრაქტიკას ხშირად მიმართავენ ფართომასშტაბიანი კონფლიქტების დროს. ასეთ დროს იყენებენ ნეიტრალურ, კონფლიქტში არმონაწილე "მესამე მხარეს" (ამის მაგალითია ყოფილ იუგოსლავიაში გაეროს-ს "ცისფერჩაფხუტიანების" ჩადგომა დაპირისპირებულ მხარეებს შორის).

მხარეთა დაშორიშორება წყვეტს კონფლიქტს, თუმცა ეს გზა ხშირად გამოუსადეგარია (გაყრილ მეუღლეებს საერთო შვილები აკავშირებთ, კონკურენტებს "საერთო ბაზარი" აქვთ, დაპირისპირებულ ეთნოსებს არ სურთ იმ ტერიტორიის დათმობა, სადაც ისინი გვერდიგვერდ ცხოვრობენ, ამიტომ მუდმივ კონტაქტში არიან ერთმანეთთან).

მაშინაც კი, როდესაც დაშორიშორება შესაძლებელია (მაგ., საქართველოში არსებული მდგომარეობა), დიდია ალბათობა პოსტკონფლიქტური სიტუაციის ჩამოყალიბებისა, რომელიც საკმაოდ მტკივნეულია ორივე მხარისათვის. კონფლიქტში მყოფ სუბიექტებს შორის კონტაქტის შეწყვეტის გამო იშლება მათი საერთო საქმე, ჩერდება ინსტიტუტები, რომლებიც მხარეებს ნორმალური ფუნქციონირებისათვის სჭირდებოდათ. იწყება ახალი მოკავშირეებისა და პარტნიორების ძებნა, რაც ხშირად ახალ პრობლემებს უქმნის მხარეებს.

როდესაც დაპირისპირებული მხარეები მჭიდროდ არიან ერთმანეთთან დაკავშირებული საერთო საქმით, მათი დაშორიშორება კონფლიქტის გადაწყვეტის უკიდურეს ზომას წარმოადგენს.

კონფლიქტი შესაძლოა "თავისთავად" გადაწყდეს, თუ მხარეები უსიტყვო შეთანხმების საფუძველზე შეწყვეტენ "საომარ მოქმედებებს". მაგრამ მშვიდობა შეიძლება აქაც დროებითი აღმოჩნდეს. მხარეების შემდგომი მოქმედებები მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული იმაზე, თუ როგორ აღიქვამს თითოეული მათგანი სიტუაციას. ნებისმიერმა, თუნდაც გაუცნობიერებლად გადადგმულმა ნაბიჯმა შესაძლოა კვლავ დაძაბოს მდგომარეობა.

მორიგებისაკენ გადადგმული ერთ-ერთი წარმატებული ნაბიჯია მოლაპარაკებები. იმისათვის, რომ დაპირისპირებულმა მხარეებმა მართლაც შეძლონ კონფლიქტიდან რეალური, მყარი და ურთიერთმისაღები გამოსავლის პოვნა, საჭიროა, ისინი მოუსხდნენ მოლაპარაკების მაგიდას.

პრაქტიკაში დაპირისპირებული მხარეები, ძალადობის ან დაშორიშორების სტრატეგიის გამოყენებამდე, ხშირად მართლაც ცდილობენ მოლაპარაკებას. მაგრამ თუ მოლაპარაკება წარუმატებლად დამთავრდა ან ერთ-ერთმა მხარემ დაარღვია

შეთანხმების პირობები, კონფლიქტი თავიდან იწეება და უკვე ძალის გამოყენებით ან დაშორებით მთავრდება.

კონფლიქტოლოგები, ემპირიულ მასალაზე დაყრდნობით, თვლიან, რომ დაპირისპირების საბოლოო გადაწყვეტა მხოლოდ მოლაპარაკებებით მიიღწევა. ომები ადრე თუ გვიან იმით თავდება, რომ მეომარი მხარეები რწმუნდებიან საომარი მოქმედებების გაგრძელების მიზანშეუწონლობაში და მოლაპარაკებებს იწყებენ. თუ ვერც ერთმა მხარემ ვერ მიადწია გამოკვეთილ უპირატესობას, ისინი იძულებულნი არიან, წავიდნენ ურთიერთდათმობებზე, ზავის მისაღწევად. იმ შემთხვევაშიც კი, როცა არსებობს გამარჯვებული და დამარცხებული მხარე, საჭიროა მოლაპარაკება, თუნდაც კაპიტულაციის პირობების ჩამოსაყალიბებლად. ეს ყველაფერი რომ შევაჯამოთ, ნათელი გახდება, რომ მოლაპარაკებები ერთ-ერთი მთავარი და აუცილებელი ფორმაა კონფლიქტის გადასაწყვეტად.

რადგან მოლაპარაკებები ამდენად მნიშვნელოვან როლს თამაშობს კონფლიქტის გადაწყვეტის პროცესში, სასურველია ამ სტრატეგიის დაწვრილებით განხილვა და გაანალიზება. როდის დგება და რა პქვია იმ მდგომარეობას, რომლის შემდეგ მხარეები მიდიან დეესკალაციას და რა უძღვის წინ მოლაპარაკებებს?

როდესაც დაპირისპირებას ბოლო არ უჩანს, ერთ-ერთი (ხშირად კი ორივე) მხარისათვის სიტუაცია იმდენად აუტანელი ხდება, რომ მას მხოლოდ ერთი სურვილი ამოძრავებს – შეწყდეს კონფლიქტი. ამ მდგომარეობას “შეკდარ წერტილს” უწოდებენ.

ამ მდგომარეობაში მეოფ მხარეებს დაპირისპირების გაგრძელება უკვე აღარც უნდათ და აღარც შეუძლიათ, მაგრამ არც იმისათვის არიან მზად, რომ ნაბიჯები გადადგან კონფლიქტის მოსაგვარებლად. მიღწეულია კონფლიქტის უმაღლესი ზღვარი. ეს იმ მდგომარეობას ჰგავს, როცა წყალდიდობის დროს წყალი აღარ ემატება, მაგრამ არც კლება დაწყებული.

ამ მდგომარეობაში მეოფმა მხარეებმა შესაძლოა არც შეცვალონ კონკრეტული ქმედებები, მაგრამ თანდათან იცვლება შეხედულება და დამოკიდებულება სიტუაციის მიმართ. “შეკდარ წერტილს” იწვევს ოთხი ძირითადი მიზეზი:

1. დაპირისპირების ტაქტიკის არაეფექტურობა

დაპირისპირების ტაქტიკა, რომელიც კარგად მუშაობდა გარკვეული დროის მანძილზე, კარგავს თავის სიმძაფრეს და არაეფექტური ხდება. მხარეები უკეთ ეცნობიან ერთმანეთს, ენგვეიან სიტუაციას და აღარ რეაგირებენ ქმედებებზე, რომლებსაც ადრე პასუხობდნენ (მაგ., ყურადღება აღარ ექცევა მუქარას, გაფრთხილებას, უკიდურესი პოზიციის დაფიქსირებას და ა.შ.).

2. რესურსების ამოწურვა

აქ იგულისხმება ის რესურსები (ადამიანური, მატერიალური, მორალური), რომლებიც ბრძოლის გასაგრძელებლად არის საჭირო. მხარეებს ჯერ კიდევ აქვთ სურვილი ურთიერთის დამარცხებისა, მაგრამ აღარ შესწევთ ამის ძალა.

3. სოციალური მხარდაჭერის შეწყვეტა

რესურსების ამოწურვას უკავშირდება “მკვდარი წერტილის” ჩამოყალიბების შესაძლებლობა. სოციალური მხარდაჭერის შემცირება, კონფლიქტის ესკალაციის დროს ლიდერები ხშირად აპელირებენ იმ ადამიანებზე, ვისი წარმომადგენლებიც ისინი არიან. ნებისმიერი დონის კონფლიქტის დროს ადამიანებს ურჩევნიათ არა მარტო მოქმედებდნენ, არამედ წარმოადგენდნენ გარკვეულ ჯგუფს, რომელიც საჭიროების შემთხვევაში დაიცავს მათ პოზიციას და უზრუნველყოფს საჭირო მხარდაჭერას (თუნდაც პასიურს ან სიტყვიერს). ამის დადასტურებაა ამერიკის შეერთებული შტატების ადმინისტრაციის სტრატეგია ანტიტერორისტული მოქმედებების დაწყების წინ. ვიდრე საომარ მოქმედებებს დაიწყებდა, აშშ-ს პრეზიდენტმა უზრუნველყო მსოფლიოს წამყვანი ქვეყნებისა და საკუთარი მოსახლეობის მხარდაჭერა ტერორიზმის წინააღმდეგ ბრძოლის დასაწყებად. თუ აშშ-ს მიერ არჩეული ბრძოლის ტაქტიკა არაეფექტური აღმოჩნდა ან რესურსები ამოიწურა, მოსალოდნელია, რომ აშშ ამ მხარდაჭერას დაკარგავს და ბრძოლის გაგრძელება სათუო გახდება.

4. გაუმართლებელი დანაკარგები

“მკვდარი წერტილი” დგება მაშინაც, როცა კონფლიქტში ჩართული მხარეების დანაკარგები (ან შესაძლო დანაკარგები) გაუმართლებელი ხდება საზოგადოებისათვის. სწორედ ასეთი მდგომარეობა იყო კარიბის კრიზისის დასრულების მიზეზი. 1962 წლის ოქტომბერში აშშ-სა და სსრკ-ს კონფლიქტის ესკალაციის ყველა საშუალება კქონდათ, მაგრამ მოსალოდნელი შედეგები (შესაძლო მსოფლიო ომი) იმდენად მაღალი საფასური აღმოჩნდა ორივე მხარისათვის, რომ შემდგომი დაპირისპირება შეუძლებელი გახდა. ეს იყო კლასიკური მაგალითი “მკვდარი წერტილისა”. კონფლიქტის ესკალაცია გაგრძელდა იქამდე, სანამ მხარეებს ეყოთ გამბედაობა. ამის შემდეგ გადაიდგა ნაბიჯები შეთანხმების მისაღწევად.

ნაბიჯი მოლაპარაკებებისაკენ შეიძლება გადადგას ერთმა ან ორივე მხარემ. ეს ჯერ არ ნიშნავს, რომ მხარეები ერთმანეთს მტრად არ განიხილავენ. ეს მხოლოდ იმას ნიშნავს, რომ მხარეების ეფექტურობა ძალის გამოყენებაში ტოლია და ისინი მზად არიან მოლაპარაკებებისათვის. მოლაპარაკებების დროსაც მხარეებს სხვადასხვა მიზეზები შეიძლება ჰქონდეთ: ერთი მხრივ, მხარე, რომელმაც ვერ მიაღწია მიზანს ძალის გამოყენებით, შეიძლება ეცადოს ამის გაკეთებას სიტყვიერად და ამისათვის გამოიყენოს მოლაპარაკებები, მეორე მხრივ კი, ყველა ძალა იხმაროს იმისათვის, რომ მეორე მხარესთან ერთად ეძიოს პრობლემის გადაწყვეტის გზები.

მოლაპარაკებების დაწყებამდე მხარეებმა არა მხოლოდ ის უნდა გააცნობიერონ, რომ ერთმანეთზე არიან დამოკიდებული, არამედ გარკვეულწილად იმისიც უნდა სჯეროდეთ, რომ მოლაპარაკებები წარმატებული იქნება. წარმატება კი ბევრადაა დამოკიდებული მხარეების მიერ საერთო ინტერესების გაცნობიერებაზე. საერთო ინტერესების გაცნობიერება ეფუძნება, ერთი მხრივ, რწმენას, რომ მეორე მხარის პრეტენზიები არ არის ძალიან გაზვიადებული ან მკაცრი, მეორე მხრივ, რომ შესაძლებელია ინტეგრაციული გადაწყვეტილებების შემუშავება. აქვე უნდა ითქვას, რომ გამოსვლა “მკვდარი წერტილიდან” არც ისე ადვილია. მოწინააღმდეგენი დიდი ხნის მანძილზე იკავებენ თავს პირველი ნაბიჯის გადადგმისაგან, რათა “შეინარჩუნონ სახე”. არსებობს სხვადასხვა გზები გაყინული მდგომარეობიდან გამოსვლისა. მათი რეალიზაცია შეუძლიათ თვითონ მოქიშალებს ან შესაძლო მხარეს.

მშვიდობის დასამყარებლად და მოლაპარაკების მაგიდასთან მისასვლელად ერთ-ერთი კარგი საშუალებაა ურთიერთობა და კონტაქტები მოწინააღმდეგე მხარეებს შორის, ეს საშუალებას აძლევს მხარეებს: 1. უკეთ გაიგონ ერთმანეთის წინადადებები და ქმედებები, რომლებსაც კონტაქტის არქონის შემთხვევაში შესაძლოა გაუგებრობა გამოეწვიოს. 2. უკეთ გაიგონ ერთმანეთის მოტივები და "მტკივნეული მხარეები", რაც გაუადვილებს მათ ნაბიჯის გადადგმას ისე, რომ "შეინარჩუნონ სახე". 3. უკეთ გაიაზრონ პრობლემის მოგვარების არა მარტო შინაარსობრივი, არამედ პროცედურული მხარეც. ასეთი კონტაქტებისა და ურთიერთობების მაგალითია **სახალხო დიპლომატია**, რომელსაც ხშირად მიმართავენ კონფლიქტურ ზონებში, მაგ., საქართველოში. ასეთ შეხვედრებში მონაწილეობენ ძირითადად არასამთავრობო ორგანიზაციები, ჟურნალისტები, დევნილები (თუ ქვეყანაში ასეთები არსებობენ). ეს საშუალებას იძლევა, კონტაქტები უფრო არაფორმალური ხასიათისა იყოს, გაირკვეს მოსახლეობის (და არა მარტო ხელისუფლების) დამოკიდებულება პრობლემისადმი, აღდგეს მხარეებს შორის ნდობა. რა თქმა უნდა **კონტაქტები და ურთიერთობა** არ არის პანაცეა. ზოგჯერ ეს, შესაძლოა, უსარგებლოც აღმოჩნდეს, თუ მხარეებმა ვერ გამოიყენეს კავშირების დასამყარებელი ხელშისაწვდომი საშუალებები ან გალიზიანება ჯერ კიდევ ისეთ ზღვარზეა, რომ მხარეები ბლოკავენ ნებისმიერ შეთავაზებას.

ერთ-ერთი წარმატებული გზა პრობლემის მშვიდობიანი გადაწყვეტისა "მკვდარი წერტილის" დადგომისას არის **ურთიერთობა უმაღლესი მიზნების** მისაღწევად. ამის ექსპერიმენტული დადასტურებაა მ. შერიფის გამოკვლევა.

საზაფხულო ბანაკში მყოფ ბიჭების ორ ჯგუფს შორის მოხდა კონფლიქტი. ბიჭები დაუპირისპირდნენ ერთმანეთს და ყველა მათი შეხვედრა ჩხუბით მთავრდებოდა. შერიფმა შესთავაზა მათ ისეთი პრობლემის გადაწყვეტა, რომელიც არ ეხებოდა მომხდარ კონფლიქტს და ორივე ჯგუფისათვის მნიშვნელოვანი იყო. მუშაობის პროცესში კონფლიქტის ესკალაცია შეჩერდა და ჯგუფებს შორის კავშირების აღდგენა დაიწყო.

კონფლიქტის მოგვარების ასეთ მეთოდს ეწოდება **"მაღალი მიზნებისთვის გაერთიანების მეთოდი"**. ეს მეთოდი ყველაზე კარგად საერთო მტრის არსებობის შემთხვევაში მუშაობს. ამის მაგალითი იყო, თუნდაც, მეორე მსოფლიო ომის დროს აშშ-ს, ბრიტანეთისა და სსრკ-ს ძალების გაერთიანება ნაცისტების დასამარცხებლად. ეს მეთოდი ქმედითია მაშინაც, როცა კონფლიქტში ჩართული ორივე მხარე დიდი საფრთხის წინ დგას, ხოლო დაპირისპირების დაძლევის შემთხვევაში ერთნაირად მოგებული რჩება. ასეთ დროს მცირდება "სახის დაკარგვის" საშიშროებაც.

ორმხრივი პირდაპირი მოლაპარაკებებისაგან განსხვავდება კონფლიქტის გადაჭრა "შესამე ნეიტრალური მხარის" მეშვეობით. ასეთ დროს დაპირისპირებული მხარეების ურთიერთობა გაშუალებულია ნეიტრალური პირის ან ინსტიტუტის მიერ. არსებობს თავისი შინაარსითა და ფუნქციით განსხვავებული რამდენიმე "შესამე ნეიტრალური მხარე", ესენია: **სასამართლო, არბიტრაჟი, მედიაცია**.

სასამართლოში "შესამე მხარეა" საზოგადოებრივი ხელისუფლების წარმომადგენელი. იგულისხმება, რომ ხელისუფლების ძალა უფრო დიდია, ვიდრე კონფლიქტში ჩართული თითოეული მხარის ძალა. ეს გამორიცხავს მხარეების ერთმანეთზე ზეწოლას კონფლიქტის გადასაჭრელად, სასამართლო პროცესის დროს ხორციელდება პრინციპი "მართალია ის, ვის მხარეზეცაა კანონი".

სასამართლო ინსტიტუტის შექმნა უდავოდ მნიშვნელოვანი ნაბიჯია ცივილიზაციის განვითარებაში. სასამართლო სისტემა მნიშვნელოვნად ზღუდავს კონფლიქტის ძალადობრივ გადაწყვეტას. იგი მხარეების მიერ ხშირად განიხილება, როგორც დავის გადაწყვეტის ერთადერთი ეფექტური საშუალება. მაგრამ სასამართლო უწყველთვის არ კმარა დაპირისპირების ჩასაქრობად. ამის მრავალი მიზეზი არსებობს: კოდექსი ვერ ითვალისწინებს ყველა კერძო შემთხვევას და მოსამართლე იძულებულია, ეძიოს ანალოგია, არასტანდარტულ სიტუაციას მიუყენოს სტანდარტული კანონი. ეს ხშირად იწვევს მხარეების უკმაყოფილებას, რადგან მათთვის სწორედ სიტუაციის უნიკალობაა მნიშვნელოვანი; გადაწყვეტილების სამართლიანობა და მიუკერძოებლობა ხშირად დამოკიდებულია მოსამართლის კვალიფიკაციაზე და პატიოსნებაზე; მართალია, სასამართლოს განაჩენი სავალდებულოა, მაგრამ მისით უკმაყოფილო მხარეები ხშირად არღვევენ მას. ამ მიზეზების გამო ხშირად მხარეებს ურჩევნიათ, მიმართონ “შესამე მხარეს”, რომელსაც **არბიტრაჟი** ეწოდება.

მხარეები, რომლებიც მიმართავენ **არბიტრაჟს**, ვალდებული არიან იდებენ, დაემორჩილონ მის მიერ გამოტანილ განაჩენს. არბიტრაჟი შეიძლება იყოს ფორმალურიც და არაფორმალურიც. ფორმალური არბიტრაჟის დროს არბიტრად გამოდის ან ხელისუფლების წარმომადგენელი, ან ხელისუფლების მიერ დანიშნული პირი. არაფორმალური არბიტრაჟის მაგალითია “ქუჩულ სამყაროში” დავის გადაწყვეტის ფართოდ გავრცელებული პრაქტიკა – კონფლიქტი გადაწყვეტოს “კრმინალურმა ავტორიტეტმა”, რომელსაც მხარეები ენდობიან. დაპირისპირების გადაწყვეტის ეფექტურობა ბევრად და დამოკიდებული არბიტრის სამართლიანობაზე, ავტორიტეტზე და ინტელექტზე. არსებობს სხვადასხვა მექანიზმი არბიტრის არჩევისა. მთავარი პრინციპი კი ყველგან ერთია: დაპირისპირებული მხარეების კეთილი ნება და ნდობა არჩეული არბიტრისადმი. ამ პრინციპის არსებობა მნიშვნელოვნად ზრდის გადაწყვეტილების შესრულების ალბათობას. მაგრამ არბიტრის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება არ არის მიღწეული მხარეების შეთანხმების საფუძველზე. ის გარედან არის შეთავაზებული, თავსმოხვეული. ამიტომ, შესაძლებელია, ერთ-ერთმა მხარემ უსამართლოდ ჩათვალოს მიღებული გადაწყვეტილება, რაც ხელს შეუშლის კონფლიქტის მოგვარებას.

მედიაცია არის მოლაპარაკებების განსაკუთრებული სახე. მედიაცია, სასამართლოსა და არბიტრაჟისაგან განსხვავებით, შესაძლებლობას აძლევს მხარეებს, თვითონ გადაწყვიტონ დავა. **მედიატორი** (შუამავალი) მონაწილეობს მოლაპარაკებების პროცესის ორგანიზებაში, ეხმარება მხარეებს ურთიერთმისაღები გადაწყვეტილების ძებნაში და შეთანხმების მიღწევაში. მედიატორის ფუნქციაში არ შედის მზა გადაწყვეტილების მიწოდება. რადგან ამ პროცესში მხარეები თვითონ იღებენ გადაწყვეტილებას და პასუხისმგებლობას ამ გადაწყვეტილების შესრულებაზე, კონფლიქტის ეფექტურად მოგვარების ალბათობა იზრდება. მხარეების მიერ ნებაყოფლობით მიღებული შეთანხმება უკეთ სრულდება, ვიდრე სასამართლოს ან არბიტრაჟის გადაწყვეტილება.

მოლაპარაკებების ხელოვნება ფიშერისა და იურის მიხედვით

ცნობილი ავტორების – როჯერ ფიშერისა და უილიამ იურის მიხედვით, წარმატებული

მოლაპარაკებები შესაძლებელია შემდეგი პრინციპების საფუძველზე:

- ნუ ეწევით პოზიციურ ვაჭრობას
- ილაპარაკეთ ინტერესებზე და არა პოზიციებზე
- გამოიგონეთ ურთიერთმოგებიანი ვარიანტები
- როგორ “გაგადიდოთ ნამცხვარი”
- ნუ დაექვემდებარებით ზეწოლას
- ჯიუ-ჯიცუ მოლაპარაკებებზე

კონკრეტულად რა იგულისხმება ამ პრინციპებში?

წარმოვიდგინოთ სიტუაცია, როცა ორი ადამიანი კამათობს ბიბლიოთეკაში. ერთს ფანჯრის გაღება სურს, მეორეს დახურული ფანჯარა ურჩევნია. ისინი კამათობენ, რამდენხე უნდა გამოადონ ფანჯარა; დატოვონ პატარა ნაპრალი, ნახევრად გამოადონ თუ ორ მესამედზე. არც ერთი გადაწყვეტილება არ აწეობს ორივეს. შემოდის ბიბლიოთეკარი და ეკითხება ერთ-ერთს, თუ რატომ უნდა ფანჯრის გაღება. ის პასუხობს: “სუფთა პაერისათვის”. ეკითხება მეორეს, თუ რატომ უნდა, რომ ფანჯარა დახურული იყოს. “რომ არ იყოს ორპირი ქარი”, – პასუხობს იგი. წუთიერი დაფიქრების შემდეგ ბიბლიოთეკარი ქალი ფართოდ აღებს ფანჯარას გვერდით ოთახში და სუფთა პაერი შემოდის ორპირი ქარის გარეშე.

გონივრული გადაწყვეტილების მისაღებად აუცილებელია ინტერესთა, და არა პოზიციათა, შეჯერება.

მოყვანილი მაგალითი ტიპურია ბევრი მოლაპარაკებისთვის. რადგანაც პრობლემა მხარეების მიერ წარმოდგენილია, როგორც პოზიციათა კონფლიქტი და მიზანია რაიმე პოზიციაზე შეთანხმება, ადამიანები ბუნებრივია, ლაპარაკობენ და ფიქრობენ პოზიციებზე და საბოლოოდ შედიან ჩიხში.

ბიბლიოთეკარი ვერ ნახავდა გამოსავალს, თუკი დაკეტილი ან გაღებული ფანჯრის შესახებ ორი კაცის გამოვლენილ პოზიციებზე მოახდენდა კონცენტრაციას. ამის ნაცვლად, მან ყურადღება მიმართა მათი ჭეშმარიტი ინტერესებისკენ – მიედოთ სუფთა პაერი ორპირი ქარის გარეშე. ეს განსხვავება პოზიციებსა და ინტერესებს შორის გადამწყვეტია.

მოლაპარაკებათა ძირითადი პრობლემაა არა მხარეთა კონფლიქტური პოზიციები, არამედ კონფლიქტში მათ მოთხოვნილებებს, საჭიროებებს, საფრთხესა და საზრუნავს შორის განსხვავებულობა.

წარმატებული მოლაპარაკების (რომელზეც, სხვათა შორის, ფიშერი კონსულტანტი იყო) ერთ-ერთი ყველაზე შთამბეჭდავი მაგალითია ეგვიპტისა და ისრაელის მოლაპარაკებები სინას ნახევარკუნძულის შესახებ. პირველად, 1978 წელს ემპედევში მოლაპარაკებები ჩაიშალა, რადგან პოზიციების განხილვას არ ვასცდენია, ხოლო პოზიციები შეუთავსებადი იყო. ისრაელმა დაიკავა ეგვიპტური სინას ნახევარკუნძული 1967 წელს. იგი დაუინებოთ მოითხოვდა სინას ნაწილს. არანაკლებ მტკიცედ მოითხოვდა ეგვიპტე მთელი სინას დაბრუნებას ეგვიპტის სუვერენიტეტის ქვეშ.

ინტერესებზე, და არა პოზიციებზე, გადახედვამ შესაძლებელი გახადა გადაწყვეტილების მიღწევა. ისრაელის ინტერესი მდგომარეობდა უსაფრთხოების მიღწევაში. ისრაელელებს არ უნდოდათ, რომ ეგვიპტური ტანკები მდგარიყვნენ მათ საზღვართან. ეგვიპტის ინტერესი

კონფლიქტები

მდგომარეობდა სუვერენიტეტში: მრავალი საუკუნის ჩაგვრის შემდეგ აღდგენილი სრული სუვერენიტეტი ძვირად უღირდა და არ უნდოდა მიწის დათმობა ახალი დამპყრობლისათვის. ეგვიპტის პრეზიდენტი სადათი და ისრაელის პრემიერი ბეგინი კემპ-დევიდში შეთანხმდნენ, რომ სინა დაბრუნდება ეგვიპტის სუვერენიტეტის ქვეშ, ხოლო მისი ტერიტორიის სრული დემილიტარიზაცია იქნება ისრაელის უსაფრთხოების გარანტია. ყველგან ეგვიპტური დროშები იფრიალებს, მაგრამ ისრაელის საზღვრებთან არ იღვება ეგვიპტური ტანკები.

მოყვანილი მაგალითი ცხადყოფს პირველი ოთხი პრინციპის აზრს: თუ რატომ არ არის სასურველი მოლაპარაკებებისას პოზიციური ვაჭრობა; რატომ არის საჭირო ინტერესებზე და არა პოზიციებზე ლაპარაკი; რატომ უნდა ცდილობდნენ მხარეები ურთიერთმომგებიანი ვარიანტის მოფიქრებას; როგორ უნდა “გადიდდეს ნამცხვარი” – ერთი შეხედვით, პრობლემა ხომ გადაუჭრადი ჩანდა, რადგან ორივე მხარეს უნდოდა ერთი და იგივე “ნამცხვარი” (სინას ნახევარკუნძული), მაგრამ პრობლემაში ჩაღრმავებისას “ნამცხვარი” გადიდდა.

არასოდეს დაექვემდებარეთ ზეწოლას

წარმოვიდგინოთ, რომ მოლაპარაკებებს აწარმოებთ თქვენი სახლის საძირკვლის გამო და მშენებელი გაირდებით თქვენი სიძის სამუშაოზე აყვანას იმ პირობით, რომ დაუთმობთ საძირკვლის სიღრმის საკითხში. ასეთ წინადადებას, ალბათ, უპასუხებთ ასე: “ჩემი სიძის სამსახურს არაფერი საერთო არა აქვს საძირკვლის იმ სიღრმესთან, რომელიც აუცილებელია ჩემი სახლის უსაფრთხოებისათვის”. შეიძლება დაგემუქროთ ფასის აწევით. მაშინ ვტყვი: “გაფარკვით ეს საქმე, ენახოთ, სხვა მშენებლები რას იღებენ ამაში”. თუ მშენებელი გეტყვით: “კარგი, ერთი, არ შენდობით, თუ რა” ალბათ, ეტყვი: “ნდობა სხვა საკითხია, პრობლემა ისაა, რომ გაფარკვით, საძირკვლის რა სიღრმე უზრუნველყოფს სახლის უსაფრთხოებას”.

ზეწოლამ შეიძლება სხვადასხვა ფორმა მიიღოს: მუქარა, ქრთამი, არაკეთილსინდისიერი მოწოდებები ნდობის მოსაპოვებლად და სხვ. ყველა შემთხვევაში პრინციპული პასუხი უნდა იყოს ერთი და იგივე: შესთავაზეთ მოპირისპირეს, გამოთქვას თავისი მოსაზრებები, შესთავაზეთ თქვენი ობიექტური კრიტერიუმები და განაცხადეთ, რომ ასეთი საფუძვლის გარეშე ადგილიდან არ დაიძვრებით. არასოდეს დაექვემდებარეთ ზეწოლას, დაექვემდებარეთ მხოლოდ პრინციპს.

“მოლაპარაკებების ჯიუ-ჯიცუ”

თუ მოპირისპირე მხარე თავიდანვე აცხადებს თავისი მტკიცე პოზიციის შესახებ, გინდებთ მისი გაკრიტიკებისა და უარყოფის ცდუნება. თუ ისინი აკრიტიკებენ თქვენს წინადადებას, გინდებთ მისი დაცვის სურვილი და, ამრიგად, პოზიციას მიეჯახებით. თუ თავს გესხმიან, შეიძლება აირჩიოთ თავდაცვა და კონტრშეტევა. მოკლედ, როცა ჩვენზე ზეწოლას აქვს ადგილი, გვინდება სურვილი, რომ საპასუხო ზეწოლა განვახორციელოთ.

მაგრამ, თუ ასე მოიქცევით, საქმე პოზიციური ვაჭრობით დამთავრდება. მოწინააღმდეგის პოზიციის უარყოფა “მიეჯახებით” მასზე. თავდაცვა გარდაუვლად მიიყვანს მოლაპარაკებებს პერსონალურ შეჯახებამდე. თქვენ აღმოჩნდებით თავდასხმისა და თავდაცვის მოჯადოებულ წრეში და უამრავ ენერგიას დახარჯავთ ურთიერთზეწოლის ფუჭ მცდელობებში.

კონფლიქტების და მოლაპარაკებების საპრეტაჟორისო კვლევითი ცენტრი 2010 წ.

რა უშველის საქმეს? ნუ მიმართავთ საპასუხო ზეწოლას, როცა ისინი აყალიბებენ თავიანთ პოზიციებს, ნუ უარყოფთ მათ; როცა თავს ესხმიან თქვენს იდეებს, ნუ იცავთ მათ; როცა თავს გასხმიან თქვენ, ნუ გადადიხართ კონტრშეტევაზე. მოჯადოებული წრის გარღვევა შესაძლებელია რეაგირებაზე უარის თქმით. იმის ნაცვლად, რომ უკუზეწოლა განახორციელოთ, თავი აარიდეთ დარტყმას და მიმართეთ მისი ძალა პრობლემაზე. ისე, როგორც აღმოსავლურ საბრძოლო ხელოვნებაში, ძიუდოში და ჯიუ-ჯიცუში, აარიდეთ თავი საკუთარი ძალის გამოყენებას; ამის მაგივრად გამოიყენეთ თქვენი ხელოვნება იმისთვის, რომ განზე გაიწიოთ და გამოიყენოთ ოპონენტის ძალა თქვენ სასარგებლოდ. თავდასხმის მოგერიების ნაცვლად მიმართეთ თქვენი ძალისხმევა ინტერესების შესწავლაზე, ურთიერთმომგებიანი ვარიანტების მოგონებაზე და დამოუკიდებელი კრიტერიუმების ძიებაზე.

როგორ განვახორციელოთ პრაქტიკულად “მოლაპარაკებების ჯიუ-ჯიცუ”? როგორ ავარიდოთ თავი “თავდასხმას” და მივმართოთ იგი პრობლემაზე?

ასეთი თავდასხმა, როგორც წესი, შედგება სამი მანევრისაგან: საკუთარი პოზიციების გაძლიერებული მტკიცება, თქვენი იდეების დისკრედიტაცია და თავდასხმა თქვენზე. უნდა მოუპოვოთ თითოეულ მათგანს.

ნუ ესხმით თავს ოპონენტის პოზიციას, შეხედეთ, რა დევს მის უკან.

როცა მოპირისპირე მხარე აცხადებს თავის პოზიციას, ნუ უარყოფთ მას, მაგრამ ნურც მიიღებთ. ეძიეთ ამ პოზიციის უკან ინტერესები და პრინციპები, რომლებსაც იგი ასახავს და იფიქრეთ მათთან საერთო წერტილის მონახვის ხერხებზე.

იმისთვის, რომ მიმართოთ პარტნიორის ყურადღება ვარიანტების სრულყოფაზე, სცადეთ, ჰიპოთეტურად განიხილოთ, თუ რა მოხდება, თუკი ერთ-ერთი პოზიცია მთლიანად იქნება მიღებული.

1970 წელს ერთ ამერიკელ ადვოკატს მიეცა საშუალება, ეგვიპტის პრეზიდენტ ნასერისგან აეღო ინტერვიუ არაბეთ-ისრაელის კონფლიქტის გარშემო. მან კითხვა ნასერს: “რა გინდათ, რომ გააკეთოს ისრაელის პრემიერ-მინისტრმა გოლდა მეირმა?” ნასერმა უპასუხა: “წავიდეს”

- “წავიდეს?”
- “წავიდეს არაბული ტერიტორიის ყოველი დუმიდან?”
- “ყოველგვარი გარიგების გარეშე? თქვენგან არაფერი?”
- “არაფერი. ეს ჩვენი მიწაა. უნდა შეგვიბრდეს, რომ წავა”, - უპასუხა ნასერმა.

მაშინ ამერიკელმა იკითხა: “რა მოუვა გოლდა მეირს, თუ ხვალ გამოვა ისრაელის რადიოსა და ტელევიზიაში და გამოაცხადებს: “‘ისრაელის ხალხის სახელით დაპირებას ვიძლევი, წავიდე 67 წლის ოკუპირებული ტერიტორიის ყოველი დუმიდან: სინადან, ღაზადან, დასავლეთ სანაპიროდან, იერუსალიმიდან, პოლანის სიმაღლეებიდან. მინდა იცოდეთ, არაბებისგან არავითარი ვადლებულებები არ მიმიღია”.

ნასერს გაეცინა: “ო, მას მართლაც უსიამოვნებები ექნება სახლში!”

ნასერმა გააცნობიერა, თუ რამდენად არარეალისტურ ვარიანტს სთავაზობს ეგვიპტე ისრაელს და იმავე დღეს გამოაცხადა, რომ სურვილი აქვს, შეწყვიტოს ცეცხლი.

• **ნუ იცავთ თქვენს იდეებს, მიესალმეთ კრიტიკასა და რჩევებს**

იმის ნაცვლად, რომ თავი დაიცვათ კრიტიკიკიდან, ჰკითხეთ, რა ეჩვენება არასწორი თქვენს ოპონენტს ან მიმართეთ მას რჩევისთვის, ჰკითხეთ, თუ რას გააკეთებდა თქვენ ადგილზე.

• **გადააქციეთ თავდასხმა თქვენზე პრობლემაზე თავდასხმად**

როცა პირადად გესხმიან თავს, მიეცით საშუალება მოპირისპირე მხარეს, “ორთქლი გამოუშვას”, მოუსმინეთ მათ, აჩვენეთ, რომ გესმით, რაზეა საუბარი, ხოლო, როცა დაამთავრებენ, გადაიყვანეთ თავდასხმა პრობლემაზე მიმართულებით.

• **დაუსვით შეკითხვები და გააკეთეთ პაუზა**

გამოიყენეთ შეკითხვები და არა მტკიცებები. მტკიცებები იწვევს წინააღმდეგობას, კითხვები აძლევს მოპირისპირე მხარეს საბუთების მოყვანის, თქვენ კი ამ საბუთების გაგების საშუალებას.

სიჩუმე თქვენი საუკეთესო იარაღია. გაჩუმდით, თუ არაგონივრულ წინადადებას თავაზობენ ან დაუსაბუთებლად გესხმიან თავს.

ფასილიტაცია

როდესაც რამდენიმე ადამიანი ერთად მუშაობს პრობლემურ საკითხზე, მათი ურთიერთქმედება **ორ დონეზე** წარიმართება: ერთია **შინაარსის** დონე, სადაც ადამიანები უზიარებენ ერთმანეთს საქმის არსს, არსებულ ინფორმაციასა და ფაქტებს, ხოლო მეორე – ურთიერთობის პროცესუალური დონე. ადამიანები ურთიერთქმედებენ, უზიარებენ ერთმანეთს ინფორმაციას, საკუთარ შეხედულებებს და ძალზე მნიშვნელოვანია ის, თუ როგორ აკეთებენ ამას. მნიშვნელოვანია, თუ რამდენად ესმით მათ ერთმანეთის, რამდენად ზრუნავენ პრობლემებზე და რამდენად ფიქრობენ ურთიერთობის შენარჩუნებაზე. კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია ის, თუ რამდენად ფლობენ ისინი სხვადასხვა ხერხებსა და მეთოდებს, იციან იმ პროცესის შესახებ, რომელშიც მონაწილეობენ.

პროცესები განსხვავებულია (ეფექტური კომუნიკაცია, პრობლემაზე ერთობლივი მუშაობა, კონსენსუსი, სხვადასხვა ტიპის მოლაპარაკება და სხვ.) და იმაზე, თუ რამდენად შეგვიძლია შესატყვისი პროცესის შერჩევა და მისი წარმართვა, დამოკიდებულია ჩვენი წარმატება იმ შინაარსობრივი საკითხების გადაწყვეტაში, რაზეც ვმუშაობთ, აგრეთვე, იმ შედეგების მიღწევა, რაც მიზნად გვაქვს დასახული.

სიტყვა “ფასილიტაცია” “შემსუბუქებას”, “დახმარებას” ნიშნავს. ფასილიტატორი პროფესიონალია, რომელიც ადამიანებს პროცესის წარმართვაში ეხმარება. იგი კარგად ერკვევა ამა თუ იმ პროცესის ეტაპებში, ადვილად ახერხებს პროცესისა და მისი შინაარსის გამოიჯნას. იგი **უსმენს** მონაწილეთა მიერ გამოთქმულ აზრებს და ინფორმაციას და უწყურადღებოდ არ ტოვებს მათ მიერ გამოხატულ ემოციებს, რადგან სწორედ შინაარსისა და ემოციების მთლიანობა წარმოაჩენს სრულ ინფორმაციას. იგი აქტიურად უსმენს, თუმცა არ არის შინაარსის ექსპერტი და მასში ჩარევის უფლებაც კი არა აქვს.

ფასილიტატორის/ყურადღების ცენტრში სწორედ პროცესია და არა შინაარსი. იგი ყურადღებას ამახვილებს ისეთ ფაქტორებზე, როგორებიცაა შეხვედრის მოწყობა/დაგეგმვა, მონაწილეების რაოდენობის განსაზღვრა, გარემოს მომზადება შეხვედრისათვის, საუბრის დაწყება, შეხვედრის მიმდინარეობის წესებისა და რეგლამენტის დადგენა, უსაფრთხო გარემოს შექმნა, პარტნიორების მიერ ერთმანეთის მოსმენა, შეხვედრისათვის მიმართულების მიცემა და ა.შ. მიმართულების მიცემასა და შეხვედრის წარმართვაში მას აქტიური მოსმენის, კითხვების დასმის, ემოციების მართვისა და სხვა მნიშვნელოვანი უნარ-ჩვევები ეხმარება. ფასილიტატორი ხელს უწყობს თანამშრომლობითი ატმოსფეროს შექმნას და ჯგუფს მიზნისაკენ მიუძღვის.

ფასილიტატორი უნდა იყოს მიუკერძოებელი, მას არა აქვს უფლება, ჩაერთოს კამათში და გამოთქვას საკუთარი შეხედულებები. იგი ვერ მიიღებს გადაწყვეტილებას, მას შეუძლია მხოლოდ შეხვედრის მსვლელობის წარმართვა. ფასილიტატორი ეხმარება მხარეებს პრობლემის ჩამოყალიბებაში და აფიქსირებს პრობლემის გადაწყვეტის პროცესში მიღწეულ ეტაპებს.

ფასილიტატორის მონაწილეობა ძალზე სასარგებლოა, მაგალითად, შეხვედრების დროს, კონფლიქტში ჩართულ მხარეებს შორის ინფორმაციის გაცვლისას, ისეთი შეხვედრების ჩატარებისას, რომლებიც გამიზნულია კონფლიქტებთან ან სადავო საკითხებთან დაკავშირებულ პრობლემებზე სამუშაოდ; პარტნიორული დამოკიდებულების ჩამოყალიბებისათვის მოწყობილ შეხვედრებზე; შიდა ორგანიზაციული შეხვედრებისას, როდესაც მონაწილეთაგან რომელიმე ადამიანს ან ადამიანებს სხვებზე მეტი ძალაუფლება აქვთ და ეს დანარჩენების მიერ საკმაოდ მტკივნეულად აღიქმება. ფასილიტატორის დახმარებით ჯგუფში პრობლემების მოგვარების, პოტენციური კონფლიქტების თავიდან აცილებისა და პარტნიორული დამოკიდებულებების ჩამოყალიბების შანსი მნიშვნელოვნად იზრდება.

“ტვინის შტურმი”



ფასილიტატორი იყენებს ჯგუფური მუშაობის სხვადასხვა ხერხებსა და საშუალებებს. ჯგუფის მუშაობის ერთ-ერთი გავრცელებული, ძალზე შემოქმედებითი მეთოდია ე.წ. “ტვინის შტურმი”. ეს მეთოდი მამოტივირებლად მოქმედებს მონაწილეებზე, რადგან გამოორიცხავს იდეების კრიტიკასა და შეფასებას. იგი თავიდან ააცილებს ჯგუფს რომელიმე პიროვნების დომინირებასა და საყურადღებო იდეის დაბლოკვას.

ხშირად ადამიანები პრობლემური სიტუაციიდან გამოსავლის ძიებისას მიდიან ჩვეული, ნაცადი გზით, ცდილობენ, მოიქცნენ ისე, როგორც სხვები. ეს ხერხი ამართლებს ხოლმე სტანდარტულ სიტუაციებში. მაგრამ როცა სიტუაცია ახლებურ მიდგომას მოითხოვს, ბევრი ჩვენგანი ვერ ახერხებს “დატკეპნილი ბილიკიდან” გადახვევას. აი, სწორედ აქ შეიძლება დაგვეხმაროს ტვინის შტურმი.

კონფლიქტები

ტვინის შტურმი გამოიყენება ისეთი ამოცანების გადაწყვეტისას, როცა პრობლემას არ აქვს ცალსახა პასუხი, როცა სასურველია და აუცილებელიც კი ორიგინალური, არასტანდარტული გზების ძიება. ტვინის შტურმს შეიძლება მიმართოს, მაგალითად, მეგობართა ჯგუფმა, რომ ერთად მოიფიქრონ – როგორ მოაწყონ ახალი წლის მხიარული და ხალისიანი შეხვედრა; ანდა რამდენიმე ბიზნესმენმა, რომელთაც სურთ მიმზიდველი და მომგებიანი რესტორნის გახსნა შეზღუდული ბიუჯეტის პირობებში. ტვინის შტურმი აგრეთვე გამოიყენება “წიხური” კონფლიქტური სიტუაციიდან არაორდინარული გამოსავლის საძიებლად.

ტვინის შტურმის დროს პრობლემაზე სამუშაოდ იქმნება პოზიტიური ატმოსფერო და ხდება ადამიანების მონაწილეობის წახალისება. მათი მრავალფეროვანი იდეები, ცოდნა და გამოცდილება მნიშვნელოვანია საკითხზე მუშაობის ეფექტიანობისათვის.

ტვინის შტურმის ძირითადი წესებია:

1. **არავითარი კრიტიკა** – კრიტიკა და შეფასება მოხდება მოგვიანებით. თავიდან მნიშვნელოვანია რაც შეიძლება მეტი იდეის, მათი ნაკადის წარმოქმნა. ადამიანებისათვის ჩვეულია როგორც საკუთარი იდეების, ისე სხვისი კრიტიკა. ამიტომ ზოგიერთი მონაწილე თავს იკავებს იდეის გახმოვანებისაგან. არგუმენტირება, ბოდიშები, ვერბალური და არავერბალური კრიტიკა ადამიანებში იდეების ნაკადის დაბლოკვას იწვევს. ტვინის შტურმის დროს მოსაზრება ყოველგვარი შინაგანი და გარე კრიტიკის გარეშე უნდა გამოითქვას.

2. **რაოდენობის დაყენება ხარისხზე წინ** – რაც მეტი იდეა იქნება, მით მეტია ალბათობა იმისა, რომ მოინახება ოპტიმალური ვარიანტი. ხდება ადამიანების წახალისება, რათა მათ რაც შეიძლება მეტი იდეა გამოთქვან. დროზე ადრე შეწყვეტილი ან შეფერხებული პროცესი საფრთხის ქვეშ აყენებს საბოლოო შედეგის ხარისხს.

3. **ასოციაციების თავისუფალი მიმდინარეობა** – რაც უფრო ძალდაუტანებელია იდეები, მით უკეთეს შედეგს მივაღწევთ ამ ტექნიკის გამოყენებისას. მნიშვნელოვანია, რომ ყველა ინიციატივა იყოს მიღებული. მეტიც, ნებისმიერი იდეის თავისუფალი, დაუბრკოლებელი გამოთქმის ხელშეწყობა წამყვანის პირდაპირი ფუნქციაა.

4. **სხვისი იდეების შემდგომი განვითარება** – ტვინის შტურმი გუნდური მუშაობაა, ამიტომ სხვისი იდეების ატაცება და შემდგომი განვითარება არა მხოლოდ დაშვებულია, არამედ ძალზე სასურველიც. ზოგჯერ ყველაზე “უაზრო”, თითქოს არარეალურ იდეას დააშენდება ხოლმე შესანიშნავი ვარიანტები.

9. კონფლიქტის გენდერული ასპექტები

ბიოლოგია

ზოგადად შეიძლება ითქვას, რომ ცხოველთა სამყაროში მამრი გაცილებით უფრო “კონფლიქტურია”, ვიდრე მდედრი. რეპოლუციამ მამრს “მიღწევის” ფუნქცია მიანიჭა, ხოლო მდედრს – “მცველისა”. ტერიტორიისა და სექსუალური პარტნიორის მოსაპოვებლად სახეობათა უმრავლესობაში სწორედ მამრს უწევს სერიოზული კონფლიქტების მთელ წყებაში გაგება. რაც შეეხება მდედრს (განსაკუთრებით ფრინველებსა და ძუძუმწოვრებს), იგი აგრესიულ ქცევას ძირითადად მაშინ ავლენს (მტაცებელ სახეობათა გარდა), როდესაც მის ნაშიერებს საფრთხე ემუქრება, ზოგჯერ მშვიერი მამრისგანაც კი.

საგულისხმოა, რომ იმ ცხოველებს, რომლებიც სახიფათო იარაღით – ბასრი კბილებით, კლანჭებით თუ ნისკარტით არიან აღჭურვილნი, ევოლუციამ უბოძა გენეტიკური მექანიზმი, რომელიც შეტაკებისას სასიკვდილო შედეგს აღკვეთს. როდესაც ორი მგელი სასტიკ ბრძოლას აჩაღებს და ერთ-ერთი ატყობს, რომ მოწინააღმდეგე უფრო ძლიერია, იგი თავს გვერდზე სწევს და მრისხანე მეტოქეს ყველაზე დაუცველ ადგილს – ყელს მიუშვერს. ხდება საოცრება: გამარჯვებულს დამბლა ეცემა; მისი პოზა, მიმიკა უჩვენებს, რომ იგი დიდი სიამოვნებით გამოასადამებდა სიცოცხლეს მოწინააღმდეგეს, მაგრამ არ შეუძლია – გენეტიკური მექანიზმი “ბლოკავს” აგრესიულ ქცევას. ეს რომ ასე არ ყოფილიყო, მგლები, ყორნები და ბევრი სხვა სახეობა, რომლებსაც მსგავსი მექანიზმი გააჩნიათ, დიდი ხანია გადაშენდებოდნენ. ალბათ, ევოლუციის პროცესში უამრავი სახეობა გადაშენდა კიდევც, ვინაიდან ამგვარი მექანიზმი არ გამოუმუშავდათ. გასაგებია, რომ აღწერილი ინსტინქტური “ბლოკები” ძირითადად მამრების კუთვნილებაა.

ცხოველისაგან განსხვავებით, ადამიანთა ცხოვრებაში ინსტინქტი მეორეხარისხოვან როლს თამაშობს. ადამიანის სოციალურ ცხოვრებას ძირითადად წარმართავს ზნეობა, ტრადიცია, რწმენა, ღირებულება, რაციონალიზმი და ა.შ. მაგრამ ინსტინქტური მექანიზმებიც არაა უკვალოდ გაშქრალი. ზოგი ინსტინქტური მექანიზმი არ ეწინააღმდეგება ზნეობის მოთხოვნებს. მაგალითად, დანებების საყოველთაოდ გავრცელებული ექსტი – ზეაწეული ხელები – დამარცხებული მგლის ქცევის ზუსტ ანალოგიას წარმოადგენს. ძირეული განსხვავება აქ ისაა, რომ ადამიანს, პრინციპში, შეუძლია უიარაღო თანამოქმედის მოკვლა, მგელს კი – არა. ადამიანის უნიკალობა იმაშია, რომ მას პრინციპში შეუძლია ნებისმიერი ინსტინქტის ძახილის წინააღმდეგ წავიდეს (Булюнас, 1986; Гальперин, 1976). ზოგუნდ ფროიდი თვლიდა, რომ სწორედ ამ თავისებურების, სახელდობრ კი ინსტინქტის უშუალო სამიზნის სხვა თბიექტებზე გადატანის შედეგია კულტურა, საზოგადოება, მთელი თავიანთი სირთულით, პრობლემებითა და მასშტაბით.

ინსტინქტური მექანიზმების ანარეკლი შეიძლება შევამჩნიოთ მამაკაცებისათვის შედარებით ჩვეულებრივ, ხოლო ქალებისათვის ნაკლებად დამახასიათებელ ისეთ ქცევაში, როგორიცაა ხელმართული ჩხუბი. მამაკაცების ჩხუბისათვის გარკვეული “წესებია” დამახასიათებელი: ძირითადი სამიზნეა მოწინააღმდეგის სახე და მუცელი, ძირითადი იარაღი – მუშტი და წიხლი (სხვათა შორის, აღმოსავლური საბრძოლო ხელოვნებების ეფექტიანობა სწორედ ისაა, რომ აქ სამიზნეებიცაა და იარაღიც უჩვეულოა, “არაინსტინქტური”, ანუ ისეთი იდეებია გამოყენებული, რომლის წინააღმდეგაც “ინსტინქტური” დაცვა მზად არაა). რაც შეეხება ქალებს, ისინი გაცილებით იშვიათად მიმართავენ ხელმართულ ბრძოლას, მაგრამ თუ ამგვარი სამწუხარო რამ მაინც მოხდა, ორთაბრძოლა სწორედაც რომ “წესების გარეშე” მიმდინარეობს – ფრჩხილებით, კბილებით, თმებით თრეუთ და ა.შ., ანუ აქ მონაწილეობს ყველაფერი ის, რასაც მამაკაცების ჩხუბში იშვიათად თუ ნახავ.

მაგრამ, ასეა თუ ისე, ადამიანებში სქესთა შორის როლების განაწილება, მიუხედავად აურაცხელი კულტურული ვარიაციისა, ზოგადად იგივეა, რაც ცხოველთა უმრავლესობის შორის – მამაკაცი “მიმღწევი”, ქალი – “მცველი”. თუმცა ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ თანამედროვე მსოფლიოში კულტურული პეგემონის როლში მყოფი დასავლური კულტურისა და ამ კულტურის წიაღში აღმოცენებული ფემინიზმის გავლენით შეიმჩნევა გენდერული როლების დაახლოების ტენდენცია. პროცესის საბოლოო შედეგის განჭვრეტა ძნელია, მაგრამ უეჭველია, რომ გენეტიკური, ფიზიოლოგიური თუ კნდოკრინული ფაქტორების სრული დაძლევა სოციალურ ცხოვრებაში მაინც შეუძლებელია.

კონფლიქტები

საინტერესოა, რომ ნაცადია “უნივერსალური” გენდერული როლების თუ ფუნქციების (მამრი – აქტიური “მიმღწევი; მდებრი – პასიური “დამცველი”) კიდევ უფრო განზოგადება და თითქმის მეტაფიზიკურ დონეზე აყვანა. ერთი მოსაზრების თანახმად, ზოგადად აღებული მამრის “ზღვრული” ფუნქციაა საკუთარი გენების მაქსიმალური გავრცელება – ყველა მდედრის განაყოფიერება, ხოლო მდედრისა – გვარის ერთადერთ “მატრიარქად” ქცევა. ეს მსჯელობა იმდენად სპეკულაციურ და აბსტრაქტულ ხასიათს ატარებს, ძნელია თეორია ან, თუნდაც, ჰიპოთეზა უწოდო, მაგრამ იგი მაინც არაა ინტერესმოკლდელი. მის ერთგვარ ილუსტრაციად შემდეგი საგულისხმო ფენომენის მოყვანა შეიძლება, რომელიც ჩვენს თემასთან უშუალო კავშირშია:

ცნობილია, რომ ადამიანში აგრესია ყოველთვის არ გადაიზრდება ფიზიკურ ქცევაში; მან შეიძლება სიტყვიერი, ვერბალური გამოხატულება ჰპოვოს (სხვა შემთხვევაში ჩაღვრილი ყბებისა და სხვა ტრავმების რაოდენობა განუზომლად მოიმატება). მაგრამ დაკვირვება გვიჩვენებს, რომ აგრესიის გამოხატვისას ქალები და კაცები სხვადასხვა სემანტიკურ სფეროებს მიმართავენ. ყველაზე მძაფრი ვერბალური აგრესიის გამოხატულება მამაკაცებში უფრო ხშირად გინებაა, ხოლო ქალებში — წყველა. გინებისათვის ისაა დამახასიათებელი, რომ იგი ძირითადად სექსუალურ შინაარსზეა აგებული და რეალურ თუ წარმოსახვით ობიექტს სწორედ სექსუალურად ამცირებს. წყველა კი ძირითადად სიკვდილის სურვილს შეიცავს. ეს განსხვავება ქართულ ენაში ძალზე მკვეთრად გამოხატული (ამ მაგალითის ვსესხულობ ქან მარინე ჩიტაშვილისგან).

ერთი რამ ცხადია: მაშაქაცი გენეტიკურად და სოციალურად უფროა "მომართული" კონფლიქტისთვის და უკეთესადაცაა მისთვის აღჭურვილი, ვიდრე ქალი. მაგრამ უამრავ კონფლიქტში, ნებისთი თუ უნებლიეთ, ქალებიც არიან ჩართულნი და ისევე, როგორც სხვა ცხოვრებისეულ სიტუაციებში, კონფლიქტში მათი ქცევა გარკვეული თავისებურებებით გამოირჩევა: თუმაკა მკაცრი ექსპერიმენტი უჩვენებს, რომ ზოგჯერ იქ, სადაც საღი გონება გვკარნახობს, ქალი ასე და ასე უნდა მოიქცეს მაშაქაციასგან განსხვავებით, რეალობა სრულიადაც არ შეესატყვისება ვარაუდს.

კონფლიქტოლოგია

კონფლიქტოლოგია
სოციალური ფსიქოლოგია განსაზღვრავს კონფლიქტი არის მოქმედებათა ან მიზანთა
შეუთავსებლობა, რეალური ან მინუელი (Маїєрс, с. 632)

კონფლიქტოლოგიიდან ცნობილია, რომ კონფლიქტში მოხვედრილი ადამიანი ხუთ შესაძლო სტრატეგიას მიმართავს:

- 1) **განრიდება** – აღამიანს არ აინტერესებს, ვინ გაიმარჯვებს კონფლიქტში, არც თავის ინტერესებზე ფიქრობს – უბრალოდ, არ ვრევა კონფლიქტურ სიტუაციაში, თუნდაც იგი უშუალოდ მას ეხებოდეს. მოკლედ, “ეს არაა ჩემი საქმე”.
- 2) **შეგუება** – აღამიანი არ ცდილობს კონფლიქტის მოგვარებას თუ გადაწყვეტას; იგი თავის ინტერესებს განზე დებს, ოღონდ კი არ გაუფუჭდეს ურთიერთობები კონფლიქტის სხვა მონაწილეებთან (“ნუ, რას იზამ...”; “შეჩვეული ჭირი ახალ ღვინს სჯობია”). ამგვარი სტრატეგიის სუბიექტი ხშირად ხდება ექსპლუატაციის საგანი.
- 3) **კომპრომისი** – კონფლიქტის ყველა მონაწილე რაღაცას თმობს, რათა ურთიერთობებიც არ გაუფუჭდეს და საქმეცაქ წინ წაიწიოს (“კარგი, გაფიცვას შევწყვეტო, მაგრამ გამგეობაში ჩვენი წარმომადგენელი იყოს”).
- 4) **კონკურენცია** – მხოლოდ საკუთარ ინტერესებზე ზრუნვა (“მხოლოდ გამარჯვება და ვაი დამარცხებულთ”).

5) **თანამშრომლობა** – საქმეზე ზრუნვა ყველა მხარის ინტერესების გათვალისწინებით.

შესაბამისად, კონკრეტულ კონფლიქტში ქცევის ოპტიმალური სტრატეგია შეიძლება იყოს აღწერილი ტიპებიდან ნებისმიერი.

არსებული სტერეოტიპი და საღი გონება გვეკარნახობს, რომ ქალი უფროა დაინტერესებული კარგი ურთიერთობების შენარჩუნებით. კულტურათა დიდ უმრავლესობაში მამაკაცის სოციალური როლის ძირითადი ნიშანია მიზანდასახულობა და თვითდაჯერებულობა, რაც უკავშირდება ისეთ თვისებებს, როგორიცაა დამოუკიდებლობა, სწრაფვა, აგრესია, დომინანტობა, თავის გამოჩენა; ხოლო ქალისა – სხეებზე ზრუნვა, რასაც უკავშირდება თანაზიარობა, დახმარებისათვის მზადყოფნა, თავმდაბლობა (Hofstede, 1980). აქედან გამომდინარე, თითქოსდა მოხალოდნელია, რომ ქალები უკეთესად უნდა ემორჩილებოდნენ კარგი ურთიერთობების შენარჩუნებაზე ორიენტირებულ სტრატეგიებს (შეგუება, თანამშრომლობა), მაგრამ ექსპერიმენტული კვლევის შედეგები საკმაოდ წინააღმდეგობრივია, მაგალითად: მექსიკაში და აშშ-ში ჩატარებულ გამოკვლევაში (Gabrielidis et al., 1997) გენდერული განსხვავებები სხვადასხვა სტილებისადმი მიდრეკილების თვალსაზრისით არ გამოვლინდა, ანალოგიურ გამოკვლევაში, რომელიც საქართველოში ჩატარდა (ნიჟარაძე et al., 1997), ამგვარი განსხვავებები დაფიქსირდა: ქალები სტრატეგიულად სანდოდ უფრო ხშირად ავლენდნენ ორიენტაციას ისეთი სტრატეგიებისაკენ, როგორიცაა შეგუება, თანამშრომლობა, განრიდება; კაცები კი უფრო იყვნენ მიდრეკილნი კონკურენციული სტილისადმი. გენდერული განსხვავება არ აღინიშნა მხოლოდ კომპრომისისადმი მზაობაში.

ეს შედეგები გვიჩვენებს, თუ რაოდენ დიდი მნიშვნელობა აქვს კონკრეტულ კულტურას, ანუ ისტორიულად ჩამოყალიბებულ სოციალურ გარემოს, სადაც სრულიად გარკვეული ტრადიციები, ღირებულებები, ქცევის ნორმები, სტერეოტიპებია გაგრძელებული; ნებისმიერი ადამიანი სწორედ მათი ძლიერი გავლენით ყალიბდება. უკვე ხსენებულ გამოკვლევაში (Gabrielidis et al., 1997) გაირკვა, რომ მექსიკელები, ქალებიც და კაცებიც, უფრო ზრუნავენ კარგი ურთიერთობების შენარჩუნებაზე, ხოლო ამერიკელები – შედეგზე და ინდივიდუალურ მიზნებზე. ჩვენს გამოკვლევაშიც გაირკვა, რომ ქართველებში ბევრად ჭარბობს “ურთიერთობითი” სტრატეგიები (კონკურენციისადმი მიდრეკილება კაცებმა კი გამოავლინეს უფრო ძლიერად, მაგრამ საერთო ფონზე ამ სტრატეგიის ხვედრითი წილი ქართულ ჯგუფში ძალზე დაბალი იყო).

კარგი ურთიერთობებისათვის ზრუნვა ე.წ. კოლექტივისტური კულტურებისათვისაა დამახასიათებელი. ასეთ კულტურაში ადამიანის ქცევა ძალზე მჭიდროდაა გადაჯაჭვული ჯგუფის ინტერესებთან, ხოლო ჯგუფი, საჭიროების შემთხვევაში, იცავს თავის წევრს და ზრუნავს მასზე; ძირითადი სოციალური რეგულატორია ჯგუფის ნორმები. ამის საწინააღმდეგოდ, ე.წ. ინდივიდუალისტურ კულტურებში ინდივიდს, უპირველეს ყოვლისა, საკუთარი თავის იმედი აქვს და სხვებს ნაკლებ ყურადღებას აქცევს; ძირითადი სოციალური რეგულატორია აბსტრაქტული ნორმა – კანონი, კოლექტივისტები ადამიანს აფასებენ უფრო ხშირად სიტუაციურ კონტექსტში (“ქრთამს არ აიღებს, მილიონიც რომ შესთავაზო”), ხოლო ინდივიდუალისტები – ე.წ. დისპოზიციურში (“ის პატიოსანია”) (Triandis et al., 1988). საქართველო და მექსიკა ტიპური კოლექტივისტური კულტურებია, ხოლო აშშ – ინდივიდუალისტური (დამახასიათებელია ამერიკაში ძალზე გაგრძელებული გამოთქმა – “It is your problem” – “ეს შენი/თქვენი პრობლემა”).

საქართველოში ურთიერთობებიდან გამომდინარე ვალდებულებები ფაქტობრივად ყველაზე მაღალ ღირებულებას წარმოადგენს (ჩემი მეგობარია, ე.ი. ყოველთვის უნდა დაიცვა, თუნდაც საძრახის საქმეში). ამასთან, როგორც ექსპერიმენტული შედეგები

კონფლიქტები

უჩვენებს, ქართული კულტურის შიგნით მაინც ქაღები უფრო არიან ურთიერთობაზე ორიენტირებულნი, ვიდრე კაცები. მაგრამ ეს არაა უნივერსალური კანონზომიერება, რაშიც მექსიკისა და აშშ-ის მაგალითები გვარწმუნებს.

ქართული კულტურის თავისებურებებს ჩვენ კიდევ დაუბრუნდებით, ახლა კი განვიხილოთ კიდევ რამდენიმე გენდერული განსხვავება კონფლიქტურ სიტუაციებთან დაკავშირებით. აქვე აღვნიშნავ, რომ, მოლოდინის საწინააღმდეგოდ, ამგვარი განსხვავება, რომელიც მყარად დადგენილად შეიძლება ჩაითვალოს, არცთუ ისე ბევრია.

ერთი გამოკვლევის შედეგი საკმაოდ ტრივიალურია: ფიზიკურ მუქარას მამაკაცები ქალებზე გაცილებით უფრო ხშირად პასუხობენ ასევე ფიზიკური მუქარით (Eagly & Steffen, 1986). სხვა სიტყვებით, მამაკაცი, თუ მას უხეშად ჰკრეს ხელი, უფრო ხშირად პასუხობს იგივეთი. მეორე შედეგი უფრო საინტერესოა და მოულოდნელი: უკანონობას ან უსამართლობას ქალები უფრო ენერგიულად და მძაფრად პასუხობენ (Da Gloria & De Riddler, 1979).

საკმაოდ ტრივიალურია შემდეგი დაკვირვებაც: 3-5 წლის ბავშვებში ბიჭები უფრო მეტ აგრესიას ავლენენ, ხოლო გოგონები უფრო კონფლიქტების შერბილებაზე ზრუნავენ. ბიჭები უმნიშვნელო საბაბზეც კი ჩხუბს ტყევენ, თანაც არ არჩევენ ბიჭს და გოგოს. რაც შეეხება გოგონებს, ისინი მუშტი-კრივს მიმართავენ მხოლოდ ბიჭებთან კონფლიქტისას და თითქმის არასოდეს, როდესაც უთანხმოება სხვა გოგონებთან მოსდით (Hooker & Wilmot, 1995, პ.196).

ბევრი გამოკვლევა მიუძღვნა გენდერულ განსხვავებებს მოლაპარაკებების პროცესში. აღმოჩნდა, მაგალითად, ქალები უფრო ადვილად ექცევიან მიზიდველი ოპონენტის გაელენის ქვეშ (Rubin et al., 1994). იგივე ავტორები მიუთითებენ, რომ მოლაპარაკებების მონაწილეებს (სქესის მიუხედავად) უფრო ხშირად გადააქვთ აქცენტი სადავო საკითხებზე მაშინ, როდესაც შუამდგომელი თუ დამკვირვებელი მამაკაცია და ორივე მხარისათვის საერთო მომენტებზე, როდესაც იმავე როლს ქალი თამაშობს (Hooker & Wilmot, 1995, პ.196). ორივე სქესის ინდივიდები უფრო ადვილად მიდიან თანამშრომლობაზე, როცა საწინააღმდეგო მხარეს ქალი წარმოადგენს. და ბოლოს, ორივე სქესი კონკურენტულ სტილს უფრო ხშირად მიმართავენ სამსახურში, ხოლო თანამშრომლობითსა და შემგუებლურს – სახლში (იხილ.).

სოციოლოგია

მეოცე საუკუნეში ფემინისტური მოძრაობა საკმაოდ გააქტიურდა. დასავლურ საზოგადოებას (არა მარტო მას) ფემინიზმა არა ნაკლები დადი დასვა, ვიდრე ისეთმა იდეოლოგიებმა, როგორებიცაა ნაციონალიზმი, სოციალიზმი, კოლონიზმი. როგორც ყველა მოძრაობას, ფემინიზმსაც ჰყავს თავისი რადიკალური ფრთა, რომლის აქტივისტებიც შიშის ზარს სცემენ უფრო ზომიერ საზოგადოებრივ მოდერნიზმსა თუ ადმინისტრაციული ორგანოების წარმომადგენლებს.

რასაკვირველია, ქალთა მოძრაობის ფართოდ გაშლას ობიექტური მიზეზები ჰქონდა. უპირველეს ყოვლისა, ეს იყო პატრიარქალური ოჯახის დაშლა. მამაკაცმა დაკარგა ოჯახის ერთადერთი მარჩენალის როლი, ეკონომიკურმა დამოუკიდებლობამ კი, როგორც ეს ყოველთვის ხდება, წარმოშვა პოლიტიკური თანასწორუფლებიანობის მოთხოვნა. ეს მიზანი მიღწეული იქნა, მაგრამ ფემინისტები მაინც თვლიან, რომ თანამედროვე დასავლურ საზოგადოებაში კაცებს ჯერ კიდევ გაბატონებული ადგილი უკავიათ. სხვათა შორის, დასავლურ სამყაროში ქალებისათვის ყველა პოლიტიკური უფლების მინიჭება იყო

საყოველთაო თანასწორუფლებიანობის გზაზე უკანასკნელი ბარიერი. ჯერ გაუქმდა წოდებრივი დისკრიმინაცია, შემდეგ – რასობრივი თუ ეთნიკური, ბოლოს – გენდერული. ფემინიზმი უდავოდ ინდივიდუალისტური კულტურის პირშია. დღევანდელ მსოფლიოში შეიმჩნევა ინდივიდუალიზაციის ზრდა, მაგრამ ჯერჯერობით მაინც კოლექტივისტური კულტურები ჭარბობს.

ყოფილ საბჭოთა კავშირში ლაპარაკი რაიმე ფემინისტურ მოძრაობაზე, რა თქმა უნდა, ზედმეტი იყო, მაგრამ სოციალური ძვრები, რომლებმაც დასავლეთში ფემინიზმის ჩამოყალიბება განაპირობა, აქაც არსებობდა. სახელდობრ, სქესთა შორის განსხვავება ეკონომიკურ, დასაქმების, განათლების ასპექტებში აქ კიდევ უფრო მცირე იყო, ვიდრე დასავლეთში. ამასთან, საბჭოთა ქალს დატვირთვა საგრძნობლად მეტი ჰქონდა, ვიდრე მამაკაცს – სამსახურის გარდა, მის კისერზე იყო ძალზე მძიმე ოჯახური მეურნეობა. მაგრამ მუსლიმურ რესპუბლიკებში საბჭოთა წლებმაც ვერ დაანგრია გენდერული როლების ტრადიციული განაწილება. ამიტომ მოსალოდნელია, რომ ქალების სოციალური ენერგიის აფეთქება ამ რესპუბლიკებში ჯერ კიდევ წინაა, თუ, რა თქმა უნდა, თავისი სიტყვა შარიათმა არ თქვა.

ცნობილია, რომ ფიზიოლოგიური თუ ფსიქოლოგიური თავისებურებების გამო, ქალი უკეთ ართმევს თავს სტრესს, ვიდრე მამაკაცი (სხვათა შორის, ესაა მიზეზი იმ ფაქტისა, რომ ქალის სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობა მთელ მსოფლიოში მეტია, ვიდრე მამაკაცისა). ამასთან, ქალი უფროა ჩართული ყოველდღიურობაში, ოჯახის საქმეებში და ამ სფეროში პოულობს თვითრეალიზაციის საშუალებებს, დადებითი ემოციების წყაროებს, თუნდაც საყოფაცხოვრებო პირობები ძალიან მძიმე იყოს. დადგენილია ისიც, რომ მამაკაცი უფრო ხშირად შეეყვარებული, თუმცა სასიყვარულო ურთიერთობებში ქალი უფრო ღრმად, უფრო ინტიმურად არის ხოლმე „ზაფლული“ (Maïere, 1997). ისიც ცხადია, რომ ბავშვებთან დედის ურთიერთობა გაცილებით ინტიმურია, ვიდრე მამისა. მაგრამ ეს ყველაფერი სამართლიანია იქამდე, ვიდრე გარემომცველ სოციალურ რეალობას მეტ-ნაკლები სტაბილურობა ახასიათებს. როდესაც ორიენტაციები ინგრევა, მომავალი გაურკვეველი ხდება, გარშემო ქოხი და ანარქია ისადგურებს, ქალი კარგავს სულიერ წონასწორობას არა მარტო ქალი, რა თქმა უნდა, მაგრამ მაინც, როგორც ეტყობა, სოციალური კატაკლიზმები ქალზე უფრო დესტრუქციულად მოქმედებს, რამდენადაც ნიადაგი ეცლება მის არქეტაპულ ფუნქციას – „მცველის“ როლის შესრულებას. გარეუწყვეტობით გამოწვეული კრიზისის პირობებში ადამიანისათვის საერთოდ დამახასიათებელია თუნდაც რაიმე, თუნდაც ძალიან საუკეთესო სულიერი დასაყრდენის ძიება. ხოლო თუკი ამგვარი „ხავსი“ მოიძებნა (ეს კი, როგორც წესი, ასე ხდება), ქალი მას მთელი არსებით, მაგრად ეკიდება. გარდამავად ეპოქებში ასეთი დასაყრდენის როლში ხშირად გამოდის ქარიზმატული ლიდერი, როგორც წესი, მამაკაცი, რომელიც მარტივი ლოზუნგებისა და „ძლიერი პიროვნების“ იმიჯით კრიზისიდან საიმედო გამოსავლის ილუზიას ქმნის. ამასთან, საკუთრივ იდეოლოგია, რომელსაც ამგვარი ლიდერი ქადაგებს, მეორეხარისხოვანია – ჯერ კიდევ 1953 წელს ჩატარებულმა გამოკვლევამ აჩვენა, რომ ფაშისტური და კომუნისტური დაჯგუფებების წევრთა პიროვნული მახასიათებლები პრაქტიკულად იდენტურია (Ringer & Sills, 1953, according: Inkeles & Levinson, 1969).

აქ მთავარია მხოლოდ ლიდერის ქარიზმა და რადიკალიზმი. თუკი გავითვალისწინებთ, რომ ქალები უფრო შთაბრძნადნი არიან, გასაგები ხდება, რომ პიტლერის, მუსოლინის, გამსახურდიას და სხვა ქარიზმატული ლიდერების (მათ შორის, სხვათა შორის, პოსტკომუნისტური ლიდერის პრეზიდენტის, ე. ლანდსბერგისის) ყველაზე ერთგულ და ემოციურ მხარდამჭერებს ხშირად ქალები შეადგენდნენ.

კონფლიქტები

გაგებდავ და გამოეთქვამ საკულტურო მოსაზრებას, რომ სტალინის სიცოცხლეში იგი ქალებს უფრო უყვარდათ, ვიდრე მამაკაცებს; მისი სიკვდილის შემდეგ მხარდამჭერთა გენდერული თანაფარდობა შეიცვალა, ვინაიდან თვით პიროვნება აღარაა და მისი ქარიზმის უშუალო ზემოქმედება შეწყდა; დარჩა მხოლოდ მისი „საქმეები“, რაც მამაკაცისათვის უფრო მიმზიდველია. რაც შეეხება გამსახურდიას, აქ მდგომარეობა ჯერჯერობით უცვლელია, ვინაიდან ფსიქოლოგიურად და ზოგჯერ რწმენის დონეზეც იგი ჯერ კიდევ ცოცხალია.

გენდერული როლების ნორმატიული განაწილება საქართველოში ტიპურია კოლექტივისტური კულტურისათვის. მამაკაცი დომინირებს საზოგადოებრივი ცხოვრების პრაქტიკულად ყველა სფეროში; მას მეტი უფლებები აქვს, ითვლება, რომ იგი უფრო ჭკვიანია და უნარიანი, ვიდრე ქალი. ამასთან, ქართული კულტურა მამაკაცისაგან მოითხოვს ე.წ. „მაჩისტური“ თვისებების დემონსტრირებას (ესპანური სიტყვისაგან „macho“ – „მამრი“; უბსტურის ლექსიკონში განმარტებულია: „მაჩიზმო“ – გადაძვრებული ან აგრესიული სიამაყე მამაკაცად ყოფნის ფაქტის გამო). ასეთი თვისებებია: სექსუალობა, აგრესია, დომინანტობა. ის თვისებები, რომლებიც უკავშირდება მამაკაცის არა ბიოლოგიურ, არამედ სოციალურ ფუნქციას – ნებისყოფა, რაციონალიზმი, პროფესიონალიზმი – ჩვენს კულტურაში მეორეხარისხოვან ღირებულებებს განეკუთვნება.

რაც შეეხება ქალს, საქართველოში მისი უმთავრესი სოციალური ფუნქციაა, იყოს კარგი დედა, ხოლო შემდეგ – კარგი დიასახლისი (ქალის ამგვარი სოციალური როლი საკმაოდ ტიპურია. მაგალითად; მე-19 საუკუნის ბოლომდე ითვლებოდა, რომ გერმანელი ქალის ნორმატიული ფუნქციები შემოიფარგლება სამი „K“-თი: Kinder – ბავშვები; Küche – სამზარეულო; Kirche – ეკლესია. თანამედროვე დასავლეთში მდგომარეობა, რასაკვირველია, განსხვავებულია).

როგორც აღვნიშნე, ზემოთქმული ეხება ქართულ კულტურაში გენდერული როლების ნორმატიულ განაწილებას; ფაქტობრივი მდგომარეობა კი განსხვავებულია. როგორც დაკვირვება გვიჩვენებს, ქართულ სინამდვილეში გადაწყვეტილების მიღების როლში ძალიან ხშირად ქალი გვევლინება; ამასთან, ეს ეხება არა მარტო ოჯახურ გარემოს („ჩემი შვილი ექიმი უნდა გამოვიდეს“), არამედ უფრო ფართო საჯარო სფეროებს („მაღალი“ პოლიტიკის ჩათვლით – გაეხსენოთ მეაფანაძისა და გამსახურდიას მეუღლეების მასშტაბური (და არცთუ სასიკეთო) გავლენა ქვეყნის საქმეებზე. ერთი სიტყვით, ფორმალური ლიდერი ქართულ კულტურაში ხშირად მამაკაცია, ხოლო რეალური – ქალი.

ამგვარი ვითარების მიზეზი, ალბათ, უნდა ვეძიოთ ჩვენს კულტურაში სწორედ იმ თვისებების დეფიციტში, რომლებიც ზემოთ ვახსენეთ და რომლებიც „ცივილიზებული მამაკაცის“ ხატს უკავშირდება – რაციონალობა, ნებისყოფა და მისი. ამ დეფიციტს კი განსაზღვრავს ქართულ საზოგადოებაში ე.წ. „დედობრივი სიყვარულის“ და, შესაბამისად, დედის ხატის პიპერტროფია. „დედობრივი სიყვარული“ განისაზღვრება როგორც უპირობო სიყვარული – „ჩემია, ამიტომ ყოველთვის მეყვარება, რაც არ უნდა ჩაიდინოს და როგორიც უნდა იყოს“; ხოლო „მამობრივი სიყვარული“ – „მეყვარები, თუ იქნები ასეთი და ასეთი“ (Fromm, 1967). გასაგებია, რომ ტერმინები „დედობრივი“ და „მამობრივი“ პირობითია და სიყვარულის ადწერილი სახესხვაობები შეიძლება ახასიათებდეს ნებისმიერი სქესისა და ოჯახური მდგომარეობის ადამიანებს. ამისი კარგი მაგალითია სწორედ ქართული კულტურა, სადაც დედობრივი სიყვარული მსგავსაა პრაქტიკულად ყველა ძირითად სოციალურ ურთიერთობას, სადაც კი სიყვარულის ადგილია – მშობლებისა და შვილების, მეუღლეების, ნათესაურს, მეგობრულს... დედობრივი

1. Edward A. Charlesworth, Ronald G. Nathan "Stress Management a Comparative Guide to Wellness, a Comparative Guide to your well-being", Corgi books, 1987.
2. როჯერ ფიშერ, უილიამ იური, Путь к Соглашению или переговоры без поражения. Москва Наука, 1992.
3. Roger Fisher and William Ury, Getting to yes, Negotiating Agreement without Giving In, 1981, Harward Negotiation Project.
4. William Ury, Getting Past No, Negotiation to Coopereation, Bantam Books, 1993.
5. JohnW. Burton, Conflict Resolution , its language and process, Lanham, Md and London, 1996.
6. Guy Olive Faure, Jeffrey Z. Rubin, 1993 by Sage Publications, Inc.
7. Roger Fisher and Danny Ertel, getting Ready to Negotiate, Astep by step guide to preparing for any Negotiation, Penguin Books, 1995.
8. Raim Vayrynen, New Directions in Conflict Theory, Conflict Resolution and Conflict Transformation. International Social Science Council, 1991.
9. Roger J. Fisher, Interactive Conflict Resolution, 1997, syracuse University press.
10. Simon Fisher, Jawed Ludin, Steve Williams, Dekha Ibrahim Abdi, Richard Smith, Sue Williams, Working with Conflict Skills and Strategies for action, 2000.
11. Eagly & Steffen, 1986.
12. Da Gloria & De Riddler, 1979.
13. Hooker & Wilmot, 1995, p.196.
14. Ringer & Sills, 1953.
15. Inkeles & Levinson, 1969.
16. Frustration and Agression, John Dollard, 1993.
17. A Cultural Analysis Introduction, Geert Hofstede 1980.
18. Eagly & Steffen, 1986.
19. Da Gloria & De Riddler, 1979.
20. Психология эмоций, Вилюнас В.
21. Конфликтология, учебник под ред. А. С. Кармина, Санкт-Петербург, 1999.
22. Традиционная игра как культурно-психологический феномен Гальперин, 1976.
23. საქართველოში გენდერული პრობლემების ფსიქოანალიტური ინტერპრეტაცია, მაისურაძე, 1997

სიყვარულის გარემოში აღზრდილი მამაკაცისათვის ხშირადაა დამახასიათებელი ინფანტილიზმი, სხვებზე მიჯაჭვულობა, არასრულფასოვნების კომპლექსი; სწორედ ამ უკანასკნელის კომპენსაციაა ის “მაჩისტური”, “მამაკაცობის” აღმნიშვნელი სტერეოტიპები, რომლებზეც უკვე გვქონდა საუბარი.

ყველა ამ პროცესისა თუ ტენდენციის შედეგია ის, რომ, როგორ პარადოქსულადაც უნდა ჟღერდეს, ქართული კულტურის წიაღში მამაკაცური საწყისის დეფიციტი იგრძნობა (უფრო დეტალურად – ნიჟარაძე, 1994; საქართველოში გენდერული პრობლემების ფსიქოანალიტური ინტერპრეტაცია – მაისურაძე, 1997); ამ დეფიციტს, უპირველეს ყოვლისა, ქალები გრძნობენ (თუმცა უნებლიეთ თვითონ უწყობენ ხელს). ამ ფაქტორს უნდა მივაწეროთ, ნაწილობრივ მაინც, რომ, ექსპერიმენტული მონაცემებით, ქართველი ქალები, მამაკაცებთან შედარებით, სტრესის უფრო მაღალ ხარისხს ავლენენ (ნიჟარაძე ეტ აღ., 1997). ამავე მიზეზმა განსაზღვრა ის, რომ ქართველი ქალების მნიშვნელოვანი ნაწილისათვის გამსახურდიას გამოთვლებული ფიგურა იქცა მამაკაცის სამი ძირითადი სოციალური როლის იდეალურ განსახიერებად: 1. ბრძენი მამის – “მოსესი”, რომელმაც “იცის”; 2. ქმარ-საყვარლისა და 3. იდეალური შეილისა – “მერცხალა ბიჭის”, რომელსაც დაცვა სჭირდება “ცუდი კაცებისაგან”.

კონფლიქტთან დაკავშირებით საინტერესოა ქართული კულტურის კიდევ ერთი თავისებურება. ყველა ჩვენგანი მრავალ სოციალურ როლს ასრულებს. ზოგი მათგანი სქესთანაა დაკავშირებული (ქმარი, დედა, ძმა, ქალი...), ზოგი კი არა (ექიმი, ინტელიგენტი, მოქალაქე...). ექსპერიმენტულმა გამოკვლევამ აჩვენა, რომ ქართულ კულტურაში გენდერული როლები უფრო ღირებულია. სახელდობრ, ცდისპირებს ევალუბრად წარმოსახვით კონფლიქტში წარმოსახვითი ოპონენტისათვის წყენინება და შეურაცხყოფა. როგორც გაირკვა, ასეთ შემთხვევაში უფრო ხშირად, ფარულად თუ აშკარად, “სამიზნედ” იქცევა ხოლმე ოპონენტის გენდერული, ძირითადად, საოჯახო როლი (თუმცა არა მარტო) (Mkheidze & Nizharadze, 1996). სხვა სიტყვებით, “საშუალო” ქართველისათვის ნაკლებად მტკივნეულია და შეურაცხმყოფელი, თუ მოწინააღმდეგე აქცენტს აკეთებს მის, ასე ვთქვათ, “ხოვადსაკაცობრიო” თვისებებზე, მაგალითად, მიუთითებს ჭკუის ან პატიოსნების ნაკლებობაზე; გაცილებით მძაფრ რეაქციას იწვევს ჭკვის შეტანა გენდერული როლის სრულყოფილად შესრულებაში. სამწუხაროდ, ანალოგიური მონაცემები სხვა კულტურების მასალაზე არ მოიპოვება, მაგრამ მაინც საფიქრებელია, რომ ამ მხრივ მნიშვნელოვანი კულტურული განსხვავებები უნდა არსებობდეს.

გენდერულ კვლევებს კონფლიქტთან მიმართებაში საკმაოდ მცირე ხნის ისტორია აქვს და მოპოვებული მასალა არცთუ ისე ბევრია, მაგრამ ეს მიმართულება უეჭველად პერსპექტიულია და ბევრ საინტერესოს გვაპირდება.