

# Anatol Bodanko, Piotr Kowolik

---

## Konflikty w świetle teorii psychologicznych

---

Nauczyciel i Szkoła 3-4 (36-37), 81-98

---

2007

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach  
dozwolonego użytku.

## Konflikty w świetle teorii psychologicznych

Konflikty są odwiecznym elementem życia. Jako zjawisko powszechnie pojawiają się w domu, rodzinie, pracy. Konflikt jest sytuacją uświadamianych, sprzecznych zamierzeń, tendencji, działań itp. jednego człowieka, dwóch lub więcej osób, ale i grup społecznych. Są naturalnym wynikiem ścierania się różnych typów osobowości, zainteresowań i przekonań. Źródłem konfliktów są różnice w sądach, systemach, wartości, ocenach lub stylu życia. Należy podkreślić, że konflikt jest sytuacją naturalną wynikającą z życia w grupie.

### Wyjaśnienie pojęcia

Od zarania dziejów człowiek zмага się z przyrodą i z samym sobą. Zmagania te bywają źródłem różnych uczuć i emocji, dają sporo radości i zadowolenia, ale także mogą być odbierane jako odczucia negatywne. Żyjąc w małych grupach, plemionach i nacjach, ludzie pomagają sobie, współpracują, ale także przeszkadzają sobie, doprowadzają do różnych waśni i sporów, walk o władzę nad własną grupą czy innym plemieniem. Historia podaje szereg przykładów wojen prowadzonych niekiedy latami i wyniszczających nawet całe narody i cywilizacje. Historyczne przekazy, opisy i badania podają źródła, przyczyny i mechanizmy tych waśni, sporów i wojen, używając słowa **konflikt**, ale nie wyjaśniają zakresu i dokładniej treści tego pojęcia.

Przeglądając dzieła uczonych od starożytności aż do schyłku XIX wieku, nie znajdziemy wyrazu/słowa **konflikt**. Pojęcie to zapewne funkcjonowało w odczuciach i umysłach ludzi, ale nie było nazywane wprost. W przebogatej spuściznie naukowej i pisarskiej Arystotelesa (384–322 p.n.e.) nigdzie nie spotkamy określenia terminu **konflikt**. Bardzo bogate w pojęcia jego dzieła (np.: *De anima*, *Metaphysica*, *Ethica Nicomachea*, *Magna moralia*, *De generatione et corruptione*) zawierają obszerne określenia i definicje takich pojęć, jak: „spór”, „niezgoda”, „przeciwnik”, „przeciwstawność”, „różnica zdań”, „unikanie zniewag”, „ustępliwość”, „umowa”, „walka” (patrz: *Arystoteles. Dzieła wszystkie*, t. 7 – *Słownik terminów arystotelesowych*, PWN, Warszawa 1994).

Filozofia traktowana jako „matka” wielu nauk społecznych także nie wniosła do terminologii naukowej słowa/wyrazu konflikt. Mimo że cały czas uczeni filozofowie wiedli między sobą różne spory, a niekiedy i kłót-

nie, w ich umysłach powstawały różne przeciwstawne myśli, to wyrazu tego nie wprowadzono do literatury naukowej (w *Skorowidzu rzeczowym, Historii filozofii* W. Tatarkiewicza, t. 3, wyd. II, PWN, Warszawa 1959 nie ma hasła **konflikt**, a jedynie figuruje hasło: „zasada sprzeczności” jako walka wewnętrznych przeciwieństw, która jest motorem rozwoju [s. 63]. Nie ma tego hasła także w *Atlasie filozofii* P. Kunzmana, F. D. Burkarda, F. Wiedmanna, Warszawa 1999).

Istniejące pojęcie **konflikt** w ludzkiej świadomości oraz w życiu codziennym nie było nazywane wprost. To, że wyraz ten jako słowo mówione i niekiedy pisane funkcjonowało dość powszechnie w mowie potocznej, świadczą następujące fakty: w *Słowniku etymologicznym języka polskiego* A. Brücknera (Kraków 1927, reprint: Warszawa 1985) nie ma hasła **konflikt**, ale jest natomiast (s. 29) przy opisie hasła „blizki” wyjaśnienie: „[...] z licznymi założeniami, z nich »ubliżyć« [...] prasłowo; brak w literaturze (łotew. „Blaizit” – gnieść, łac. „fligere” – uderzać, stąd nasz konflikt – zderzenie)”. W *Wielkiej ilustrowanej encyklopedii powszechnej* Gutenberga (reprint: wyd. Kurpisz br. r. wyd.) t. 8, s. 45 figuruje hasło: „**konflikt**” z następującą definicją: „(łac.) zderzenie, spór; K. moralny ma miejsce w wypadku zetknięcia się różnych moralnych zobowiązań, nawzajem się wykluczających; jest często przedmiotem tragedii, stąd także nazwa K. tragiczny. Konflikt o kompetencje ma miejsce, gdy między kilkoma władzami jest różnica zdań odnośnie ich właściwości. Konflikty takie mają być usuwane przez ustawy o kompetencje władz. »Beneficium competentiae«”. Tak przedstawione pojęcie nie może mieć większego znaczenia naukowego. Podobnie przedstawia współczesna leksykologia polska słowo **konflikt**: „sprzeczność interesów, poglądów, niezgodność, zatarg”. Poważny konflikt. Konflikt rodzinny. Konflikt przywódców. Konflikt pokoleń (*Nowy słownik poprawnej polszczyzny* PWN, red. A. Markowski, Warszawa 1999, s. 348).

Bardzo trudno jednoznacznie wskazać, od kiedy pojęcie **konflikt** i samo zjawisko stało się przedmiotem badań naukowych. Niniejsza praca jest próbą wykazania, że jako problem i termin naukowy zaistniał około 50 lat temu i zrobił „zawrotną karierę”, stał się przedmiotem badań nie tylko w obszarze psychologii społecznej, ale także pedagogiki, medycyny oraz innych nauk społecznych.

W języku polskim używany na co dzień i w języku naukowym termin **konflikt** posiada bardzo dużo przymiotników i różnych określeń niekiedy bardzo podobnych, ale i bardzo różnych od siebie w opisie i treści.

## **Konflikt jako przedmiot badań psychologii społecznej**

Powstająca wraz z początkiem XX wieku psychologia społeczna rozpoczęła od sporu o przedmiot i zakres problematyki, jaką miała się zająć. Nurt teoretyczny podejmował problematykę społecznych źródeł człowieczeństwa, współzycia ludzi w grupach (G. Tarde 1843–1904), w tłumie (G. Le

Bon 1841–1931) oraz akcji i stosunków międzyosobniczych i międzygrupowych. Inny nurt rozwoju psychologii społecznej zapoczątkował W. Mac Dougall (1871–1938), stabilizując ostatecznie samą nazwę „**psychologia społeczna**” i nadał jej kierunek zdecydowanie bilogistyczny. Dość szybko zrezygnowano z tego kierunku na rzecz nurtu eksperymentalnego, w którym na plan pierwszy wysunęły się zagadnienia:

- zachowanie się jednostki w grupie a zachowania w samotności, w grupie małej i wielkiej, w grupie rówieśników i w grupie różnorodnej (Hurlock, Allport, Gates);
- proces uczenia się w sytuacji społecznej i jego wyniki (Binet, Aveling, Hargreaves);
- zachowanie się aktywne grup (Moore, Burt, Gordon).

Następnie powstała koncepcja „sieci” zależności współzycia ludzi ze sobą o dość złożonym charakterze. Koncepcja ta powstała w wyniku „zapotrzebowania społecznego” (rozwój przemysłu i techniki) i różnego rodzaju inicjatyw społecznych ze strony władz, zakładów przemysłowych, szkolnictwa, sądownictwa itp. Wtedy to po raz pierwszy w naukowy sposób zwrócono uwagę na niektóre rodzaje konfliktów, a w pierwszym rzędzie na **konflikty**:

- między przełożonymi a robotnikami,
- między wydajnością a zadowoleniem z pracy,
- między pracownikami z inicjatywą a pracownikami biernymi,
- między pracownikami administracyjnymi a produkcyjnymi itd.

W szkolnictwie zwrócono uwagę na bardzo trudny problem, jakim jest notoryczne zjawisko bierności dzieci i młodzieży oraz niekorzystne warunki współzycia uczniów ze sobą i z dorosłymi. Wtedy szczególną uwagę zwrócono na:

- wzajemne oddziaływanie uczniów na siebie,
- rolę przywódców uczniowskich grup i zespołów,
- oddziaływanie metod nauczania na pracę uczniów,
- formy i skutki niepowodzeń szkolnych,
- wpływ osobowości nauczyciela na ucznia,
- współzawodnictwo szkolne.

Problemy te były i są przede wszystkim w sferze zainteresowań psychologii wychowawczej, ale w znacznej mierze mogą być wyjaśniane, gdy poznamy towarzyszące im zjawiska psychosocjalne.

Problemy psychosocjalne znajdują się także w innych dziedzinach życia społecznego, takich jak: wojsko, sądownictwo, więziennictwo, służba zdrowia, administracja, transport itp. W dziedzinach, gdzie występują zagadnienia związane z zarządzaniem i kierowaniem jednostkami ludzkimi. We wszystkich tych dziedzinach życia społecznego występują sytuacje i zdarzenia, które mogą przybrać postać **konfliktu**.

W coraz szerszym obszarze badań, jakimi zajmuje się psychologia społeczna, występuje zjawisko **konfliktu**. Kierowanie i władanie ludźmi, pod-

porządkowanie się i posłuch, wywyższanie się i uniżoność, współpraca i współdziałanie, organizacje społeczne, polityczne, zawodowe są płaszczyznami, na których powstają różnego rodzaju **konflikty** oraz różne sposoby i taktyki ich przebiegu. Nie ma obszarów ludzkiej aktywności, gdzie nie istniałyby różnorodne **konflikty**, poczynając od konfliktu w sumieniu pojedynczego człowieka przy wyborze w sprawach osobistych, poprzez konflikty w rodzinie, w grupie przyjaciół, w zakładzie pracy, a skończywszy na konfliktach zbiorowych z udziałem wielu osób, grup nieformalnych, stowarzyszeń, związków zawodowych, organów państwa.

Pierwszym uczonym, który problematyką konfliktów zaczął zajmować się naukowo, był Kurt Lewin (1890–1947), który w 1936 roku na podstawie własnych koncepcji motywacji stwierdził, że **konflikt** występuje wtedy, gdy dwie lub więcej możliwości wzajemnie się wykluczają, a tylko jedną z nich można osiągnąć lub tylko jednej z nich można uniknąć. Realizowane i możliwe do obserwacji zachowanie jest najczęściej wypadkową sił psychicznych działających na podmiot. Zbytним uproszczeniem byłoby pytanie o jeden czynnik przesądający o tym, co człowiek wybiera i co przesądza o takim wyborze możliwości. Takie postawienie sprawy dało początek traktowania **konfliktu** jako przedmiotu badań naukowych<sup>1</sup>. Ponadto K. Lewin zaproponował klasyfikację konfliktów (do dziś uznawaną za klasyczną), wyróżniając trzy podstawowe rodzaje:

1. **Dążenie – dążenie** to sytuacja, w której podmiot zmuszony jest wybierać pomiędzy dwiema pozytywnymi możliwościami o bardzo podobnym stopniu atrakcyjności (np. pracownik przed urlopem ma do wyboru: wczasy nad morzem albo nad jeziorami).

2. **Unikanie – unikanie** to sytuacja, w której podmiot zmuszony jest wybierać pomiędzy dwiema negatywnymi możliwościami o bardzo podobnym stopniu awersji (np. przestępca chce uniknąć kary za czyn, który popełnił, ale jeśli nie przyzna się do tego, to karę poniesie osoba niewinna, czego również nie chce).

3. **Dążenie – unikanie** to sytuacja, w której określona możliwość decyzyjna wywołuje w podmiocie zarówno uczucia pozytywne, jak i negatywne (np. chory pragnie odzyskać zdrowie, ale boi się operacji).

Trzeci rodzaj konfliktów szczególnie interesuje badaczy. N. E. Miller (1944) zaproponował czwarty rodzaj konfliktów, a mianowicie:

4. Podwójny lub wielokrotny układ typu: **dążenie – unikanie**.

Jeżeli cel rozbudza zarówno tendencje do dążenia, jak i tendencje do unikania, to w miarę zbliżania się do niego:

- rośnie zarówno siła dążenia jak i siła unikania;
- „gradient” unikania jest bardziej stromy od „gradientu” dążenia (tzn. przyrost siły unikania jest szybszy od przyrostu siły dążenia).

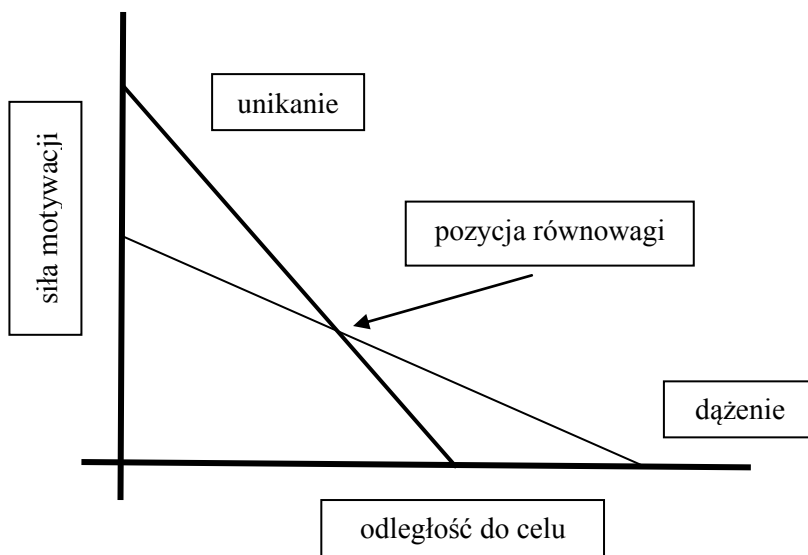
---

<sup>1</sup> *Psychologia. Podręcznik akademicki*, red. J. Strelau, t. 2, Gdańsk 2000.

Zależności te wyjaśniają wiele ludzkich zachowań. W przypadku seksu, agresji często istnieją siły powstrzymujące przed osiągnięciem celu. Wzbudzony popęd powoduje rozbudzenie wewnętrznych powściągnięć (prawdopodobnie z powodu kary znanej z przeszłości, swoistych „wyrzutów sumienia” albo nabytych w procesie wychowania systemów wartości itp.). Stwierdzono, że jeśli zbliża się cel, to wzrasta pożądanie, ale jednocześnie jeszcze bardziej wzrasta strach i tendencja do unikania. Lęk spowodowany możliwością skoku spadochronowego wzrasta gwałtownie, gdy nadchodzi moment jego wykonania (Epstein, 1967). Szczury na końcu labiryntu jednocześnie karmione i uderzane prądem – zatrzymują się nieco wcześniej (badania Dollarda i Millera, 1967).

Analizę konfliktów typu **dążenie – unikanie** (typ 4) można przedstawić graficznie w następujący sposób:

**Rys. 1.** Graficzna postać konfliktu typu: dążenie – unikanie



Tak przedstawiona typologia konfliktów znalazła wiele zastosowań w wyjaśnieniu niezliczonych sytuacji społecznych. W psychologicznej teorii gier na podstawie 4 typu konfliktów skonstruowano tzw. „macierz gry” (inna nazwa: „matryca wypłat”), na podstawie której można przewidywać zachowania w sytuacji dylematu społecznego, biorąc pod uwagę orientację społeczną i cechy indywidualne jednostki. Można także z powodzeniem rozwiązywać problemy niesienia pomocy innym ludziom, różne społeczne pułapki i bariery. Według „macierzy gry” można wyjaśnić wiele współzależności społecznych. Opracowano też szereg strategii i gier (np. gra o sumie stałej, gra bezkonfliktowa nr 1 i 2, gra kurcząt, dylemat więźnia) skutecznie wykorzystywanych w terapii indywidualnej i grupowej oraz przy wyjaśnia-

niu konfliktów interpersonalnych i w odniesieniu do grup, organizacji, państw. Ciekawym przykładem jest zastosowanie gry „dylemat więźnia” przy badaniach zagrożenia globalnego wyścigu zbrojeń, który miał miejsce w pierwszych dekadach po II wojnie światowej pomiędzy USA i ZSRR<sup>2</sup>.

Dalszy rozwój badań nad **konfliktem** spowodował, że dość precyzyjnie określono źródła i przyczyny powstawania oraz fazy przebiegu sytuacji konfliktowych. Oprócz prezentowanych klasyfikacji w literaturze naukowej obszernie opisano wiele przejawów, form i rodzajów **konfliktów** występujących w różnych obszarach ludzkiej działalności.

## Źródła i przyczyny konfliktów

Istnieje wiele potencjalnych źródeł konfliktów tkwiących w samym podmiocie (jednostce, grupie), jak i poza jego obrębem. Dotychczas nie dokonano żadnego hierarchicznego układu tych źródeł i przyczyn, dlatego też ich prezentacja w odpowiedniej kolejności nie świadczy o ich znaczeniu i wadze.

- Nieprzystawalność celów – powoduje wystąpienie sytuacji o „zero-jedynkowym” bilansie wyników (Schmidt, Kochan, 1972), co oznacza, że ktoś musi wygrać, ktoś inny przegrać, a wartość utracona przez jedną osobę staje się wartością zdobytą przez drugą (np. gra w pokera).
- Spostrzeżenie możliwości zakłócenia lub zablokowania działań podmiotu (O' Connell, 1977). Konflikty są nieuchronne i jeśli nie zostaną w porę rozpoznane i rozstrzygnięte, to i tak przyjmą postać zakamuflowaną.
- Błędy w postrzeganiu zjawisk otaczającego świata – częste źródło konfliktu autystycznego.
- Zaburzenia i błędy komunikacji – jako czynnik zwiększający ryzyko konfliktu.
- Ograniczone zasoby – jako zjawisko występujące przy podziale dóbr deficytowych.
- Niezgodność charakterów – nie do uniknięcia w pewnych grupach społecznych.
- Donoszenie i dyskryminacja – zachowanie pojawiające się najczęściej w grupach o charakterze formalnym (zespół pracowniczy). Niektórzy uważają, że **donoszenie**, mimo pejoratywnego wydźwięku, jest w gruncie rzeczy zachowaniem szlachetnym, mimo że jest z całą pewnością konfliktogenne. **Dyskryminacja** najczęściej jest źródłem konfliktów przy awansach, formalnoprawnie zabroniona, ale bardzo często występująca, dość powszechnie w sposób zakamuflowany.
- Molestowanie seksualne – mimo braku jednolitej definicji tego zjawiska, przyjmuje ono niekiedy bardzo subtelne i trudne do rozpoznania formy. Wy-

---

<sup>2</sup> Tamże, s. 126.

stępuje najczęściej w układzie przełożony – podwładny, a jego ofiarami są zarówno kobiety, jak i mężczyźni.

– Rozdzielność między władzą a autorytetem – jako ambiwalencja towarzysząca sprawowaniu władzy i brakowi zgodności co do posiadanego statusu.

– Brak uzgodnienia w zakresie statusu (DuBrin, 1992), nazywany także „nierównowagą rankingową” (Rubin, Pruitt, Kim, 1994). Zjawisko to występuje dlatego, że istnieje wiele kryteriów klasyfikujących zasługi i osiągnięcia jednostki.

Podane źródła nie stanowią zamkniętej listy. Ze względu na ilość rodzajów, odmian i postaci konfliktów należy je traktować jako przykłady źródeł przede wszystkim konfliktów wewnątrzgrupowych, ale niektóre z nich dotyczyć mogą także relacji międzygrupowych lub jednostek.

Na źródła i przyczyny **konfliktu** można patrzeć z innego punktu widzenia, jako na fakt pobudzający do uzewnętrznienia pretensji, uporządkowania ich oraz nadania zorganizowanej formy. Taki fakt nie musi polegać na prawdzie, może być plotką, pomówieniem, imaginacją (np. podsycaną przez prasę jako tzw. „fakt prasowy”) lub wręcz prowokacją – chybione wypowiedzi ludzi będących u władzy, niefortunne słowo wypowiedziane drażniąco. W tym aspekcie można mówić o dwóch grupach przyczyn konfliktów występujących pomiędzy grupą a jednostką oraz pomiędzy grupami. W pierwszym przypadku przyczyny konfliktów to najczęściej:

- różnice zdań między grupą a jej liderem w podstawowych kwestiach, których nie można usunąć,
- różne źródła informacji powodujące brak szybkiego porozumienia się,
- wiarołomstwo ze strony lidera,
- zmiana struktury grupy powodująca pozbawienie jej cech partnerstwa,
- irracjonalne wahania nad wyborem celu lub dróg jego realizacji,
- presja czynników zewnętrznych powodująca chaos w stosunkach pomiędzy grupą a liderem,
- zapędy wodzowskie pozbawione racjonalnych podstaw, przerost ambicji, próżność, pycha, a niekiedy symptomy choroby psychicznej, przekreślającej przewidywalność zachowań jednostki.

W drugim przypadku przyczynami konfliktu są wcześniej wymienione oraz:

- silny wpływ tzw. myślenia życzeniowego,
- nieustępliwość w załatwianiu spraw metodami wypracowanymi w przeszłości,
- zwiększona podatność na skłócenie we własnych szeregach,
- solidaryzm wewnątrzgrupowy powstrzymujący przed kompromisem z obawy przed utratą zewnętrznej wiarygodności grupy jako całości.

Przedstawione przykłady źródeł i przyczyn konfliktów uświadamiają, że czynników tych nie da się wyliczyć w sposób wyczerpujący. Trzeba mieć także świadomość, że nie ma ścisłej zależności, iż określony konflikt może



mieć właściwe dla siebie źródło lub przyczynę. W rzeczywistości zdarza się, że określony konflikt ma różne źródła i przyczyny. Przyjmuje się ogólnie, że zarzewiem konfliktów jest rozbieżność między subiektywnie uzasadnionymi roszczeniami a tym, co ludzie uzyskują<sup>3</sup>. W każdej sytuacji społecznej – w stosunkach z własną rodziną, z kolegami, ze współpracownikami i przełożonymi, z instytucją, z urzędem lub państwem tworzymy własne wyobrażenia tego, co się nam słusznie od innych należy, do czego mamy prawo. Szerokie spektrum czynników konfliktogennych to cały system prawa w negatywnym jego odbiciu, przejawiającym się w: „złym” prawie, „lukach” prawa, braku praworządności, biurokracji itp. Stosunek ludzi do prawa ma najczęściej charakter roszczeniowy. Przesłankami tych roszczeń zazwyczaj są:

- ideologiczne i moralne przekonania,
- zdobyte i uzyskane uprawnienia i przywileje,
- porównywanie do innych subiektywnie uzasadnionych roszczeń (indywidualnych lub grupowych).

Źródłem konfliktów może być sprzeczność interesów oraz chęć podwyższenia poczucia wartości określonej grupy społecznej kosztem innej, a także różnice przekonań moralnych i światopoglądowych<sup>4</sup>.

## Dynamika i fazy konfliktów

Rozpoczęty konflikt ma tendencję do samopodtrzymywania, która najczęściej przybiera postać narastania i zwiększania intensywności. Tendencja ta powoduje także pojawienie się tzw. **spirali konfliktu**, która jest wynikiem „błędnego koła” akcji i reakcji. Według J. Reykowskiego (1995) istnieją dwa rodzaje **spirali konfliktu**:

- spirala odpłaty – gdy każda ze stron chce odpłacić drugiej za zło, które tamta jej wyrządziła. Każde kolejne „odpłaty” stają się coraz silniejsze i w związku z tym konflikt nabiera coraz ostrzejszego charakteru.
- Spirala obrony – gdy każda ze stron podejmuje coraz to nowe zabezpieczenia przed działaniem drugiej i zabezpieczenia te odbierane są przez stronę przeciwną jako jej zagrożenia. Każda akcja obronna zwiększa obszary pretensji i pomnaża ilość problemów do rozwiązania.

Narastanie i zwiększanie intensywności konfliktu określa się także jako **eskalację**, która przyjmuje taktykę przechodzenia od lżejszych do cięższych strategii. Początkowo interakcje mają postać wzajemnego szacunku, uprzejmości i przestrzegania ustalonych norm. Później strony będące w konflikcie coraz mniej przejmują się konwenansami i w ostateczności mogą sięgnąć nawet do gróźb. Motywacja sterująca działaniami jednostki lub grupy także podlega w tym procesie szybkim przeobrażeniom. Na początku strony będące w konflikcie szukają sposobów znalezienia wyjścia z sytuacji i dążą do relacji pokojowych. Stopniowo jednak zaczynają dążyć do poka-

<sup>3</sup> *Psychologia. Podręcznik akademicki*, red. J. Strelau, t. 3, Gdańsk 2000, s. 397.

<sup>4</sup> *Potoczne wyobrażenie o demokracji*, red. J. Reykowski, Warszawa 1995.

zania własnej przewagi i osiągnięcia zwycięstwa, a w ostateczności celem zasadniczym staje się chęć wyrządzenia największych szkód przeciwnikowi.

**Eskalacja** dokonuje się na trzech poziomach:

1. początek to szukanie drobnej, ale konkretnej kwestii spornej;
2. poszukiwanie zatacza coraz szersze kręgi i obejmuje coraz więcej bardziej poważnych i ogólnych spraw.

Czynności te powodują włączanie się coraz większej liczby osób zaangażowanych po każdej stronie konfliktu.

3. wyłonienie się przeciwnych obozów.

Tak więc **eskalacja konfliktu** ma trzy wymiary: liczbę, ogólność spornych kwestii i liczbę zaangażowanych osób.

Wiele mechanizmów psychologicznych ma wpływ na **eskalację konfliktu**. Oto niektóre z nich:

– **perswazja** rozumiana jako proces przekonywania jednostki do zmiany stanowiska. Bywa czynnikiem raczej pogarszającym niż poprawiającym sytuację.

– **Norma wzajemności** jako nakaz odwzajemnienia się za oddane nam przysługi, ale także za wyrządzone krzywdy. Wiele społeczności często sięga po biblijny nakaz: „oko za oko, ząb za ząb”, tzw. prawo zemsty.

– **dezindywiduacja** – sytuacja, w której jednostka ucieka od indywidualnej odpowiedzialności i własnej tożsamości, co pozwala jej naruszyć normy społeczne. Ewentualne ofiary agresji zostają pozbawione cech ludzkich i sprowadza się je do kategorii „rzeczy”. Nadawanie obraźliwych przymiotników, np. czarnuch, asfalt, banan.

– **Rozproszenie odpowiedzialności** – efekt polegający na tym, że im więcej ludzi, tym mniej każdy z nich czuje się osobiście odpowiedzialny za to, co robi lub czego nie robi. Ofiara wypadku ma większe szanse na pomoc, gdy w pobliżu jest mniej osób, a nie tłum ludzi.

– **Teoria atrybucji** – teoria poszukująca wyjaśnień zachowania własnego i innych osób (Heider, 1958). Atrybucja ma charakter wewnętrzny (odwołujący się do osobowości i predyspozycji) lub zewnętrzny (oparty na wpływie sytuacji).

– **Dysonans poznawczy** ma wpływ na to, jak człowiek przyjmuje **perswazję**.

Proces powstawania i rozwijania się konfliktu w odczuciu ludzi niezajmujących się tym zagadnieniem naukowo, posługujących się językiem potocznym, składa się z trzech etapów, które określane są jako:

- A) „zarzewie” – albo zarodek konfliktu, rozpoczynający cały proces;
- B) „rozpalenie” – najczęściej zniecierplwienie i gniew stają się zapalnymi ogniskami, które wywołują pożar;
- C) „wygaszenie” – rozwiązanie konfliktu, ewentualnie podjęcie negocjacji.

Psychologia społeczna wypracowała model procesu, który składa się z pięciu etapów. Model ten jest bardzo pomocny w wyjaśnianiu i określaniu, z jak poważnym konfliktem mamy do czynienia. A oto jego składniki:

1. **konflikt utajony** – pojawiają się warunki sprzyjające sporom, ale nie zostały jeszcze one zidentyfikowane;
2. **konflikt spostrzegany** – jedna lub dwie strony dostrzegają potencjalne źródło zatargu;
3. **konflikt odczuwany** – narasta napięcie między stronami, lecz nie dochodzi jeszcze do otwartej walki;
4. **konflikt manifestowany** – strony angażują się w działania ofensywne, a otoczenie odbiera to, że toczą one ze sobą walkę;
5. **konflikt zakończony** – ustępują napięcia we wzajemnych stosunkach, co oznacza, że konflikt został rozstrzygnięty albo stłumiony<sup>5</sup>.

Na przebieg procesu konfliktu mają także wpływ zjawiska (lub osoby) określane jako: „prowokator”, „podżegacz i pomocnik”, „podejrzliwość”, „środki nacisku”.

**Prowokator** ma za zadanie m.in. rozproszenie energii włożonej w uporządkowanie żądań stron konfliktu, dzięki czemu uzyskuje on jałowy przebieg, dryfuje i nie zbliża się do pożądanego rozstrzygnięcia. Często wytwarza poczucie beznadziejności i zmęczenia, co powoduje zanik karności i zdyscyplinowania. Urządza zasadzki i intryguje, co powoduje, że konflikt w pierwotnej postaci zanika, zmienia kierunek.

**Podżegacz i pomocnik** pragną konfliktu autentycznego, chcą doprowadzić go do zdecydowanego rozstrzygnięcia. Współdziałają jawnie lub skrycie z przywódcami.

Prowokator może także działać jako podżegacz pozorny, którego celem jest skierowanie nurtu konfliktu na inny, uzgodniony ze swoim mocodawcą. Czasem stosuje on działania dywersyjne oraz może sięgać po środki przymusu bezpośredniego.

We wszystkich stadiach konfliktu zakłócać je mogą także, jak już wspomniano, „podejrzliwość” i „środki nacisku”.

**Podejrzliwość** kieruje uwagę w stronę form uznawanych za niedopuszczalne, karalnie potępiane. Mogą to być m.in.: fałszowanie różnych dokumentów, zatajanie istotnych informacji i ich fałszowanie, kwestionowanie pełnomocnictw itd.

**Środki nacisku** to cały szereg możliwości, poczynając od perswazji, poprzez nieformalne związki (np. koligacje rodzinne, towarzyskie, związkowe, partyjne), przenoszenie zobowiązań, aż do groźby i szantażu.

Nieco inaczej rozumiany i przedstawiany jest proces konfliktu w nauce zajmującej się problematyką zarządzania i kierowania ludźmi.

---

<sup>5</sup> L. R. Pondy, *Organizational conflict: Concepts and models*, „Administrative Science Quarterly” 1967, nr 12, s. 300–305.

## Dysonans poznawczy jako jedna z form konfliktu

Niekiedy osoba mająca wyobrażenie o sobie, że jest osobą rozsądną i postępującą sensownie, uzyskuje informacje od innych, że jej postępowanie jest nierozsądne i niesensowne. Wtedy osoba ta doznaje uczucia przykrego napięcia.

Może się zdarzyć, że chory przez jakiś czas używał leków od przygodnie poznanego zielarza i był przekonany o ich skuteczności. Podczas rutynowych badań okresowych w szpitalu dowiaduje się, że leki te nie poprawiły jego stanu zdrowia, a wręcz przeciwnie – szkodzą jego zdrowiu.

Na co dzień mamy wiele przekonań na temat nas samych oraz na temat zjawisk otaczającego świata, ale czasem może się okazać, że przekonania te są wzajemnie sprzeczne. Takie zetknięcie się poglądów niezgodnych z własnymi przekonaniem wywołuje w nas poczucie przykrości, zagrożenia lub inne emocje owocujące uczuciem przykrego napięcia. Taki stan nazywa się **dysonansem poznawczym**<sup>6</sup>. L. Festinger definiował go jako niezgodność między dwoma elementami poznawczymi. Inaczej mówiąc, dwa elementy poznawcze są w dysonansie, jeżeli wtedy, gdy rozpatruje się tylko te dwa elementy, z jednego z nich wynika przeciwstawność drugiego. Występowanie dysonansu jest zawsze przykre i jednocześnie staje się motywem do jego redukcji. Siła napędowa tej redukcji ma charakter poznawczy, którego elementami są: myśli, uczucia, przekonania lub wiedza o czymś. Redukcja dysonansu jest też uważana za psychologiczny analog fizjologicznych mechanizmów utrzymujących stan homeostazy ciała<sup>7</sup>.

E. Aronson i inni<sup>8</sup>, przedstawiając bardzo obszernie teorię dysonansu poznawczego Festingera, podali następującą definicję: **dysonans poznawczy** – popęd spowodowany poczuciem dyskomfortu, pierwotnie definiowany jako konsekwencja utrzymywania dwóch lub więcej niezgodnych ze sobą elementów poznawczych, następnie określany jako konsekwencja zaangażowania się w działanie, które jest sprzeczne z koncepcją siebie jako osoby przyzwoitej i rozsądnej.

Porównajmy teraz to, co pisze E. D. Berlyne – pewien stan emocjonalnego napięcia ułatwia utrzymanie przez dłuższy czas uwagi na przedmiocie działania oraz zachowanie zwarte i ukierunkowane myślenie. Podając szereg przykładów, twierdzi on, że aktywizujący wpływ emocji na myślenie problemowe, to **konflikt poznawczy** polegający na niezgodności posiadanej wiedzy z cechami i właściwościami nowego faktu (lub hipotezy), którego interpretacja sprawia trudności, budzi ciekawość i skłania do intensywnego poszukiwania rozwiązania<sup>9</sup>. Na oznaczenie dążenia, które zostaje rozbudzone przez niezaspokojony konflikt, E. D. Berlyne używa określenia „popęd”.

<sup>6</sup> L. Festinger, *A theory of cognitive dissonance*, Stanford Calif., 1957.

<sup>7</sup> M. Jarosz, *Psychologia lekarska*, Warszawa 1983, s. 172.

<sup>8</sup> E. Aronson, T. D. Wilson, R. M. Akert, *Psychologia społeczna. Serca i umysł*, Poznań 1997, s. 81.

<sup>9</sup> E. D. Berlyne, *Struktura i kierunek myślenia*, Warszawa 1969, s. 331.

Ponadto pisze on, że „[...] w procesie nauczania **konflikt poznawczy** skłania uczącego się do myślenia problemowego i rozwiązywania zadań (problemów)”<sup>10</sup>.

Powstaje zatem pytanie: czy dysonans poznawczy może być szczególnym rodzajem konfliktu?

M. Jarosz<sup>11</sup> stawia między tymi pojęciami znak równości, a L. Korzeniowski i S. Prużyński twierdzą ostrożnie, że **konflikt poznawczy** jest zbliżony do **dysonansu poznawczego** L. Festingera. Ponadto piszą oni, że różni się niekiedy **dysonans** występujący po podjęciu decyzji, która jednak nie przestała budzić wątpliwości, od **konfliktu** poprzedzającego podjęcie decyzji, a będącego konfliktem między alternatywnymi sposobami działania<sup>12</sup>.

## Dylematy społeczne jako szczególne przypadki konfliktu

Podjęcie **dylematu społecznego** jest przez badaczy definiowane na różne sposoby, ale wszyscy zgodnie podkreślają, że źródłem **konfliktu** jest współzależność członków grupy w zakresie uzyskiwanych jednostkowych wyników. A oto przykłady kilku takich definicji.

– Dylemat społeczny jest strukturą, w której strategię dominującą<sup>13</sup> powodują niewystarczającą równowagę. Strategia dominująca to taka strategia, która przynosi jednostce przynajmniej tak wysokie zyski, jak inne alternatywne strategie i to niezależnie od wyborów dokonanych przez innych członków grupy.

– Dylematy społeczne pojawiają się, kiedy pogoń jednostek w grupie za własnym interesem prowadzi do tego, że zysk zbiorowy w przeliczeniu na zysk indywidualny ma wartość poniżej poziomu optymalnego dla każdego uczestnika grupy. W przypadku tego dylematu człowiek dokonuje wyboru indywidualnego, egoistycznego i racjonalnego<sup>14</sup>.

– Dylematy społeczne są złożonymi sytuacjami, w których stajemy przed wyborem możliwości najlepszej z punktu widzenia naszego obecnego interesu lub najlepszej z punktu widzenia interesu grupy, do której należymy<sup>15</sup>.

Dylematy społeczne powodują, że ludzkie zachowania mogą przybierać postać gier, w których każdy myśli wyłącznie o sobie, a jako członek grupy zabiega o zapewnienie jej jak największych korzyści. Jednak jako jednostka musi walczyć także o swoje indywidualne zyski. Niekiedy rodzi to sprzeczności do różnych konfliktów. Jeżeli gra o korzyści toczy się pośród dwóch lub więcej współzależnych graczy, może wystąpić samoistny **konflikt**, który

<sup>10</sup> Tamże, s. 334.

<sup>11</sup> M. Jarosz, dz. cyt., s. 57.

<sup>12</sup> L. Korzeniowski, S. Prużyński, *Encyklopedyczny słownik psychiatrii*, Warszawa 1978, s. 183–184.

<sup>13</sup> R. M. Dawes, *Social dilemmas*, „Annual Review of Psychology” 1980, nr 31.

<sup>14</sup> L. D. Caporael, *Selfishness examined: Cooperation in the absence of egoistic incentives*, „Behavioral and Brain Sciences” 1989, nr 12.

<sup>15</sup> W. B. G. Liberland, D. M. Messick, *Social dilemmas: Individual, collective and dynamic perspectives*, Heidelberg 1996.

nosi miano **dylematu społecznego** i jest wyborem między zachowaniami służącymi własnemu interesowi – wtedy może ucierpieć grupa, albo zachowaniami przynoszącymi korzyści dla grupy – a wtedy może stracić jednostka.

W obszarze zagadnienia **dylematu społecznego** funkcjonuje wiele pojęć, takich jak: „współzależność”, „korespondencja wyników” jako układ zero-jedynkowy bilansu wyników, „kooperacja”, „sytuacje motywów mieszanych”, „orientacja społeczna”, „orientacja interpersonalna”, „osoba rywalizująca”, „osoba współpracująca”, „indywidualista”, „altruista” i inne. Nie ma potrzeby definiowania tych pojęć, gdyż ich zakresy i treści są powszechnie znane. W badaniach nad mechanizmami **dylematu społecznego** najczęściej stosuje się różne gry, o których już wspomniano. Najbardziej znana gra to „dylemat więźnia”, w której dwóch graczy ma do wyboru tylko dwa rodzaje zachowań: kooperację albo rywalizację. Tak przedstawia się tabela z matrycą używana do tej gry:

**Rys. 2.** Matryca wypłat do gry „dylemat więźnia”

		<b>C</b>			<b>D</b>	wybory osoby 2	
wybory osoby 1	<b>C</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>		
	<b>D</b>	<b>T</b>	<b>S</b>	<b>P</b>	<b>P</b>		

Objaśnienia: alternatywy

- C nie mówić, D mówić
- R nagroda za współdziałanie
- P kara za zdradę
- T pokusa, aby „wyłamać się z solidarności”
- S wypłata ogranego.

Obowiązuje zasada:

$$T > R > P > S$$

Ta osoba najwięcej zyskuje, gdy jego przeciwnik zdecyduje się na współpracę, podczas gdy ona sama wybierze własny interes (T). Najwięcej straci ten gracz, który zdecyduje się na współpracę i nie spotka się z odwzajemnieniem. Uzyska wtedy wypłatę ogranego (S) i prawdopodobnie zmieni taktykę działania – to jeden z możliwych przypadków występujących w tej grze.

„Gra kurczaków” może być także dobrą „zabawą” dla miłośników motoryzacji. Gra ta (przy użyciu samej matrycy) polega na tym, że kierowcy ustawionych naprzeciwko siebie samochodów ruszają z miejsca i gwałtownie zwiększają szybkość. Gdy samochody są już bardzo blisko siebie, kie-

rowcy muszą dokonać wyboru. Współdziałanie polega na jednoczesnym uniknięciu. To pozwala ocalić im życie, ale jednocześnie narażają się na wstyd związany z oskarżeniem o tchórzostwo. Jeżeli wybiorą rywalizację, to uzyskują najgorszy rezultat – czołowe zderzenie. Jeżeli tylko jeden okaże „słabość” (podejmie współpracę) i w ostatniej chwili skrzywi, nim dojdzie do zderzenia, zyskuje miano „kurczaka”. W grze tej „współpraca” to zjeżdżanie z drogi, a „rywalizacja” to jazda przed siebie (lepszemu śmierci niż utrata honoru)<sup>16</sup>.

Wyróżnia się następujące rodzaje **dylematów społecznych**:

Dylematy dóbr publicznych:

- o charakterze ciągłym, np. dobroczynność realizowana przez organizacje charytatywne;
- o charakterze nieciągłym (progowym), np. dylemat władz miasta – czy w parku postawić pomnik, czy wybudować plac zabaw dla dzieci, oraz takie zachowania, jak: jazda autobusem „na gapę” (albo się uda, albo zapłacę karę), tzw. „dylemat wolontariusza” (co ja z tego mam...?).

Pułapki społeczne:

- zagłada dobra wspólnego,
- usidlenie,
- łańcuch społeczny.

Szczególny przypadek **konfliktu**, jakim jest **dylemat społeczny**, dotyczy zawsze sytuacji współzależności występowania niezgodności między tym, co ważne jest dla jednostki, a tym, co ważne jest dla grupy, w której ta jednostka funkcjonuje.

## Skutki występowania konfliktów

Żaden konflikt nie trwa wiecznie, zawsze może być w jakiś sposób rozwiązany. Według J. Reykowskiego<sup>17</sup> wyodrębnia się cztery typowe warianty rozwiązań:

- narzucenie drugiej stronie własnych warunków poprzez zastosowanie tzw. „taktyki siły” (stosowanie gróźb, karanie itp.), która w praktyce nie zawsze się sprawdza i niekiedy doprowadza do powstawania nowych konfliktów;
- jednostronne ustępstwa powstałe w wyniku obniżenia własnych aspiracji i pogodzenia się z koniecznością poniesienia strat w przekonaniu, że straty te są i tak mniejsze niż te, które mogłyby zaistnieć, gdyby konflikt był kontynuowany;
- kompromis – to rzeczywiste rozwiązanie konfliktu, gdzie taktyka walki zostaje zastąpiona negocjacją; może się zdarzyć, że kompromis źle wynegocjowany staje się zarzewiem nowego konfliktu;

<sup>16</sup> C. K. Oyster, *Grupy*, Poznań 2002.

<sup>17</sup> *Potoczne wyobrażenie...*, dz. cyt.

– rozwiązanie integratywne – to pełne zaspokojenie roszczeń obu stron dzięki wzajemnej współpracy. Ten sposób zakończenia konfliktu zachodzi wtedy, gdy strony dojdą do przezwyciężenia obopólnej wrogości, a zaczynają postrzegać siebie jako partnerów realizujących wspólne zadanie. Żadna ze stron nie ma poczucia przegranej.

Według psychoanalityków w wyniku **konfliktu** poszczególnych sfer osobowości powstaje **lęk**.

W wyniku trwania konfliktów może powstać stan deprivacji egoistycznej, która występuje wtedy, gdy jednostka ma poczucie, że inna osoba niesłusznie posiada więcej dóbr niż ona. Inny rodzaj deprivacji powstającej po konflikcie to deprivacja relatywna, polegająca na tym, że w porównaniu z innymi otrzymujemy mniej niż powinniśmy. W konfliktach grupowych może też rodzić się deprivacja braterska, gdy porównujemy sytuację własnej grupy z sytuacją innej grupy. Deprivacja tego rodzaju może kończyć konflikt, ale może też być źródłem powstania nowego konfliktu.

Najczęściej przytacza się tezy o negatywnych skutkach konfliktu. Na pewno są nimi duże straty czasu i energii oraz demonstrowanie własnych potrzeb. Konflikty bywają źródłem takiego poczucia u człowieka, że nie jest on właściwie traktowany, co może powodować odcinanie się od grupy i sabotowanie jej działań. Przedłużające się konflikty powodują zranienia w sensie emocjonalnym i fizycznym, powstaje zjawisko tzw. „wypalania się”. Skutkiem konfliktu bardzo często bywa utrata zaufania do grupy i ujawnienie negatywnych postaw jej członków. Jednostka uczestnicząca w długotrwałym konflikcie „uczy się” przekazywania fałszywych informacji deformujących rzeczywistość. Konflikty mogą też być źródłem zachowań agresywnych i różnych przejawów zachowań niekontrolowanych. Sytuacje konfliktowe są też źródłem stresu i frustracji.

Konflikty mogą mieć też pozytywne następstwa, kiedy prowadzą do przełomu, który powoduje efektywniejszy styl funkcjonowania grupy. Niepokój i napięcia wywołane w czasie trwania konfliktu powodują często ujawnienie się skrywanych dotąd u niektórych osób różnych umiejętności i talentów. Niekiedy konflikt staje się bodźcem aktywnej działalności osób, które przedtem stały na uboczu oraz może pobudzać procesy innowacji i zmian obejmujących całą grupę lub poszczególnych jej członków. Zdarza się, że zakończony już konflikt staje się źródłem nowego i wtedy powstaje szansa na zmianę taktyki, stylu walki, a grupa przekształca się, tworząc nową, efektywniejszą strukturę.

Konflikty mogą także powodować odkrycia u ludzi, którzy dotychczas nie ujawniali predyspozycji przywódczych – przy sprzyjających okolicznościach podejmują oni skuteczne wysiłki dowodzenia innymi. Jeżeli konflikt zostanie pomyślnie rozwiązany, to fakt ten w znacznym stopniu wpływa na wzmocnienie struktury grupy. Proces przebiegu konfliktu jest na każdym jego etapie źródłem bardzo ważnych informacji diagnostycznych. Proces ten



staje się także „poligonem” sprawdzającym strategię i taktyki walki z przeciwnikiem.

## Psychoanalityczna koncepcja konfliktu

Termin „psychoanaliza” został po raz pierwszy użyty przez Zygmunta Freuda (1856–1939) w roku 1896 w pracy, która ukazała się w języku francuskim (*L'heredite et l'etiologie of nevroses*). W kolejnych pracach przedstawił całość tej teorii, jej metodologię i dociekania empiryczne. Początkowo zajmował się zjawiskami z zakresu psychopatologii – zwłaszcza nerwic – oraz ich leczeniem. Z biegiem czasu teoria psychoanalityczna objęła prawie wszystkie formy ludzkiego działania.

Od samego początku tworzenia własnej teorii Z. Freud używał pojęcia **konflikt psychiczny**, który odgrywał doniosłą rolę. W kolejnych pracach pojęcie to zmieniło się nieco i poszerzyło swój zakres. Według Freuda w początkowej fazie tworzenia teorii **konflikt psychologiczny** miał postać procesu przebiegającego na dwóch płaszczyznach:

- topograficznej, na której konflikty rozgrywają się pomiędzy systemami psychicznymi (zwanymi także „instancjami”);
- ekonomiczno-dynamicznej, na której konflikty rozgrywają się pomiędzy popędami.

W pierwszej płaszczyźnie **konflikt** to przeciwstawność systemów:

- nieświadomości i świadomości oraz
- przedświadomości i świadomości.

Systemy te oddziela tzw. „cenzura” rozumiana jako funkcja całego aparatu psychicznego utrudniająca docieranie nieświadomych pragnień i towarzyszących im wyobrażeń oraz uczuć do „przedświadomości” i „świadomości”. Podstawowymi biegunami **konfliktu** są: seksualność oraz tzw. „instancja wypierająca”, która uwzględnia zawsze wymogi rzeczywistości i zasady etyki.

Druga płaszczyzna funkcjonowania **konfliktu** według Freuda to antagonizmy pomiędzy wyobrażeniami w „nieświadomości” a wyobrażeniami „przedświadomości” oraz wyobrażeniami „przedświadomości” i „świadomości”. Po wprowadzeniu pojęć **id**, **ego**, **superego** oraz ścisłego określenia **popędu**, układ tej płaszczyzny przybiera postać **konfliktu** pomiędzy **ego** a **id** oraz pomiędzy **ego** a **superego**. Każdy **popęd** chce dojść do głosu poprzez ożywienie wyobraźni odpowiadającej jego celom. **Popędy** rzadko żyją ze sobą w zgodzie, najczęściej popadają w konflikty interesów.

Oprócz wymienionych postaci **konflikt** może także występować samoistnie w obszarze wewnętrznym danej instancji psychicznej.

W literaturze psychoanalitycznej<sup>18</sup> są opisywane inne nieco rodzaje konfliktów:

- konflikt jawny dostępny świadomej refleksji, występujący między świadomym pragnieniem a moralnym zakazem lub między dwoma sprzecznymi uczuciami;
- konflikt ukryty, gdy przynajmniej jeden biegun jest nieświadomy.

Drugi rodzaj tak przedstawionych konfliktów według psychoanalityków występuje częściej i jest podstawowym warunkiem ludzkiej egzystencji. Najczęściej zachodzi on pomiędzy:

- instancjami a popędami,
- pragnieniami a obroną,
- odrębnymi systemami psychiki.

Psychoanaliza pojęcia **konfliktu** wiąże się ściśle z pojęciem **kompromisu**, a szczególną konstelacją tych pojęć jest **kompleks Edypa**, polegający na pragnieniu zbliżenia z rodzicem płci przeciwnej, który postrzegany jest jako osoba seksualnie atrakcyjna. Gdy zdarzy się, że **kompleks Edypa** zostanie rozwiązany, to w superego może pojawić się nowy konflikt pomiędzy identyfikacją z matką a identyfikacją z ojcem. Układ ten ma postać modelu topograficznego w formie dualizmu popędów, ponieważ u podłoża tego modelu leżą konflikty popędowe, a związki między nimi są często złożone. Układ tak prezentowany jest dowodem na to, że wraz z rozwojem całej teorii zmienia się zakres i układ struktury **konfliktu**. Sam Freud podkreślał zawsze znaczenie seksualności, która jest uwikłana w ukryte konflikty psychiczne<sup>19</sup>.

Wśród konfliktów występujących pod różnymi postaciami **kompleks Edypa** ma szczególną postać. Jego trójstronny układ i kształt oraz zależności pomiędzy pragnieniami a zakazami są według Freuda częścią biologicznej kondycji człowieka. Twierdzi on, że **kompleks Edypa** dzięki procesom wyparcia i transformacji zanika w wieku 6–7 lat, ale w naszej podświadomości pozostaje na zawsze w postaci pewnych śladów. Często dają one o sobie znać i w znaczącym stopniu wpływają na strukturę układów interpersonalnych dorosłego człowieka.

W psychoanalizie rozwój i kształtowanie się osobowości zdeterminowane są zawsze przez **konflikt** i **kompromis**. Każdy z trzech pierwszych stadiów rozwoju psychoseksualnego charakteryzuje się konfliktem, który identyfikowany jest z określonym celem powodującym powstawanie konkretnych cech charakteru. Według K. Drat-Ruszczak<sup>20</sup> „teorię kliniczną” psychoanalizy tworzą: całość problematyki **konfliktu**, **wyparcie** i **mechanizmy obronne**. Trzy podstawowe składniki osobowości: **id**, **ego** i **superego** są w nieustającym konflikcie, ponieważ ich motywy i cele są w gruncie rzeczy konfliktowe. Hedonistyczna natura ludzka unika bólu, dąży do przyjemności, redukując wszystkie napięcia. Proces ten zawsze prowadzi do konfliktu

<sup>18</sup> S. Phaner, *Słownik psychoanalizy*, Gdańsk 1996.

<sup>19</sup> Z. Freud, *Abriss der Psychoanalyse* [w wydaniu polskim: *Poza zasadą przyjemności*], Warszawa 1976.

<sup>20</sup> *Psychologia...*, t. 2, dz. cyt..

z otoczeniem. Własne potrzeby i pragnienia zderzają się z oczekiwaniami i wymaganiami otoczenia od samego początku rozwoju każdego człowieka. Taki układ konfliktu z otoczeniem jest tym silniejszy, im jednostka lepiej się cenzuruje i kontroluje, dokładniej karze i utrudnia bezpośrednią ekspresję impulsów (tabela 1).

**Tab. 1.** Konflikty, cele i cechy charakteru powstające w pierwszych stadiach rozwoju psychoseksualnego

Stadium	Konflikt	Cel	Cechy charakteru
<b>oralne</b> 0–2 lata	między pragnieniami libidalnymi a sadystrycznymi	relacja ufnej zależności	łatwowierność, zależność, hojność, bierność, zachłanność, niecierpliwość, ciekawość, ambicja, zawiść
<b>analne</b> 2–3 lata	pomiędzy kontrolą a jej brakiem	niezależność	systematyczność, upór, oszczędność, nieustępliwość
<b>falliczne</b> 4–5 lat	lęk kastracyjny, zazdrość o penis (kompleks Edypa i Elektry)	identyfikacja seksualna, powstawanie superego	zainteresowanie bez zakłopotania, inicjatywa bez poczucia winy, agresywność, zuchwałość

Wraz z rozwojem **superego** wartości społeczne stają się częścią danej osoby i wtedy **konflikt** jej z otoczeniem przenosi się do wewnątrz, co powoduje **lęk**.

Klasyczna psychoanaliza wszelkie zachowania wiąże ściśle z **konfliktem**. Uczniowie i następcy Z. Freuda (m.in. C. G. Jung, A. Adler, E. Fromm, H. Sullivan, H. Hartmann), stworzyli nowe kierunki i teorie (psychologię indywidualną, kulturową, interpersonalną i in.), które w mniejszym stopniu zajmowały się problematyką **konfliktu**.

## Bibliografia

- Aronson E., Wilson T. D., Akert R. M., *Psychologia społeczna. Serca i umysł*, Poznań 1997.
- Fhaner S., *Słownik psychoanalizy*, Gdańsk 1996.
- Jarosz M., *Psychologia lekarska*, Warszawa 1983.
- Korzeniowski L., Prużyński S., *Encyklopedyczny słownik psychiatrii*, Warszawa 1978.
- Potoczne wyobrażenie o demokracji*, red. J. Reykowski, Warszawa 1995.
- Psychologia. Podręcznik akademicki*, red. J. Strelau, t. 2, Gdańsk 2000.

## Summary

The authors characterised the phenomenon of conflicts in terms of psychological theories.