**Содержание**

Введение 3

1. Понятие конфликта с точки зрения светской психологии 4

1.1. Сущность конфликта 4

1.2. Способы разрешения конфликтов 16

2. Конфликты в святоотеческой психологии 26

2.1 Причины возникновения и сущность конфликтов 26

2.2. Разрешение конфликтов с позиции святых отцов 32

Заключение 36

# Введение

Конфликты – это всегда ситуации противоречий, разногласий, столкновений между людьми. Они характеризуются определенными признаками: наличие значимых для сторон противоречий; необходимость их разрешения для нормализации отношений сторон и их эффективного взаимодействия; действия сторон, направленные на преодоление возникших противоречий, реализация собственных интересов и т.д.

Целью работы является изучение конфликта в свете светской и святоотеческой психологии.

Исходя из цели работы, сформулируем задачи исследования:

- выявить сущностные особенности конфликтов;

- проанализировать основные виды конфликтов;

-провести сравнительный анализ взглядов светских и православных психологов на природу конфликтов;

-охарактеризовать способы разрешения конфликтов в святоотеческой и светской психологии.

Объектом исследования является сам конфликт.

Предмет исследования – природа конфликта в святоотеческой и светской психологии.

Методами исследования явились: сравнительный анализ, системный анализ и структурно-функциональный анализ.

Наша работа состоит из двух разделов (четырех подразделов). В первом разделе дается анализ взглядов светских психологов на природу конфликтов и способы их разрешения. Второй же раздел посвящен исследованию конфликта с точки зрения святых отцов.

Исследованию конфликта в светской психологии посвящены труды Здравомыслова А.Г., Немова Р.С., Андреева В.К. и др. Среди православных исследователей следует особо отметить Григория Богослова, Савву Дорофея, святителя Тихона Задонского.

# 1. Понятие конфликта с точки зрения светской психологии

## 

## 1.1. Сущность конфликта

Конфликту при­сущи своеобразные свойства, отношения и внешние формы. Преж­де чем давать определение понятия «конфликт», нужно рассмотреть некоторые из этих черт.

Конфликт, по мнению Здравомыслова А.Г. [11, с. 122], - явление социальное, порождаемое самой природой общественной жизни. Он непосредственным образом выра­жает те или иные стороны социального бытия, место и роль челове­ка в нем.

Социальные связи, свойственные обществу как сложной системе и целостному образованию, имеют устойчивый характер и воспро­изводятся в историческом процессе, переходя от одного поколения людей к другому. Вместе с тем в процессе взаимодействия индивидов и усложнения соци­альных связей на определенной ступени общественного развития во взаимных отношениях наряду с сотрудничеством стали проявляться соперничество, конкуренция, психологическая несовместимость, противоположность интересов и выбора средств достижения целей. Обострение подобных противоречий, их эскалация привели в конеч­ном счете к активному противоборству, конфликтам.

Правомерно считать, что межличностный конфликт - один из уходящих в глубины тысячелетий способов взаимодействия человечес­ких существ. Он, по-видимому, получил распространение раньше внутриличностного конфликта, так как отношения между отдельны­ми людьми предшествовали общению индивида с самим собой, его автокоммуникации. Назначение конфликта было и есть преодоление чрезмерно обострившихся противоречий, нахождение оптимального выхода из возникшего противостояния, поддержание взаимодействия субъектов социальных связей в условиях серьезного расхождения их интересов, оценок, целей.

Недаром столь высоко ставится соблюдение выработанного за многие века «золотого правила», по которому человек в отношени­ях с другими людьми должен проявлять лояльность, расположение, терпимость и добрую волю, быть справедливым, дружелюбным, ува­жительным и вежливым, т.е. строить свое общение с окружающими на такой благожелательной основе, как взаимное доверие, надеж­ность в словах и наделе. Всякие взаимоотношения, как деловые, так и сугубо личностные, эффективны только при уступчивости и сдер­жанности сторон, честном партнерстве, обоюдном стремлении к улаживанию разногласий и конфликтов, если они случаются.

Конфликт должен вос­приниматься, по мнению Дружинина В.В, Конторова Д.С.[9,с.304], вполне нормальным общественным явлением, свойством социальных систем, процессом и способом взаимодействия людей. Как и человек, общество по самой своей природе не может быть абсо­лютно совершенным, идеальным, бесконфликтным. Дисгармония, противоречия, конфликты - постоянные и неизбежные составные части общественного развития.

Далее, конфликт - явление осознанное, действие обдуманное. Он подтверждает ту истину, что человек принципиально отличается от других живых существ тем, что его намерения и поступки направляются не врожденными инстинктами, не «меркой своего вида», а программой, целевыми установками, которые вырабатываются им самим в процессе своей жизнедеятельности. Человек наделен специ­фическим, только ему присущим качеством - разумом, способностью отражать реально существующий мир и общественно-историческую практику. Сознание в его индивидуальной и общественной формах представляет собой совокупность идей и взглядов, чувств» привы­чек и нравов. Оно охватывает все богатство духовной культуры - той «второй природы», что сотворена людьми.

Наличие сознательного начала принципиально отличает общество от естественной природы, материального мира в целом. Поэтому в обществе все, включая и конфликты, совершается не со строгой, объективно обусловлен­ной предопределенностью, а с осознанием людьми своих действий, возможностью их субъективной корректировки.

Обладая разумом и способностью к самосознанию, человек в большей степени свободен в выборе направлений деятельности, мо­жет регулировать свои отношения. Будучи потенциально рациональ­ным, он склонен считаться с писаными и неписаными правилами поведения, которые усваиваются им в процессе социализации, при­общения к достижениям культуры.

Следующая черта: конфликт - явление широко распространенное, повсеместное, вездесущее. Конфликтные ситуации возникают во всех сферах общественной жизни - будь то экономика, политика, быт, культура или идеология. Они неизбежны как неотъемлемый компо­нент развития общества и самого человека.

В самом деле, разве можно представить себе становление от­дельной личности или деятельность организации без внутренней напряженности, противоречий, преодоления застоя и косности, столкновений и борьбы. Бесконфликтность - это иллюзия, утопия и уж тем более не бла­го. Жолобов Ю.В. [10, с.98], считает, что конфликты, как и любые социальные противоречия, являются формой реальных общественных связей, которые как раз и выра­жают взаимодействие личностей, отношения социальных групп и общностей при несовпадении, несовместимости их потребностей, мотивов и ролей. В этом смысле они не только допустимы, но и же­лательны, могут быть полезны как источник и фактор общественной активности.

Весьма существенно, что конфликт - это такое взаимодействие, которое протекает в форме противостояния, столкновения, противобор­ства личностей или общественных сил, интересов, взглядов, позиций по меньшей мере двух сторон.

Противодействие сторон присутствует не только в межличност­ных и межгрупповых конфликтах, но и в процессе автокоммуника­ции человека, при его общении с самим собой, самоорганизации и самопрограммирования. Психологически такая саморегуляция, по мнению Бобневой М.И.[6,с. 139], обес­печивается внутренним диалогом, который возникает в восприятии, мышлении человека как следствие разных точек зрения на его соб­ственные переживаний и поступки. По сути происходят тот же спор, расхождение во мнениях, противостояние и противоборство, кото­рые характерны для любого социально обусловленного конфликта.

И еще одна важная черта, которая выражается в том, что конф­ликт - прогнозируемое явление, подверженное регулированию. Это объяснимо самой природой возникновения конфликтных столкно­вений, формами взаимодействия участвующих сторон, заин­тересованностью в исходе и последствиях противоборства.

Во-первых, конфликтное взаимодействие отличается тем, что противостояние в нем выразителей несовпадающих интересов и це­лей служит для них одновременно и связующим звеном. Во-вторых, любой участник конфликтного противостояния так пли иначе должен аргументировать свою позицию, обосновывать притязания и мобилизовывать силы для реализации выдвигаемых им требований. Ему приходится анализировать складывающуюся ситу­ацию, строить прогнозы, взвешивать последствия, намечать планы, принимать решения, добиваться их осуществления, корректировать свое поведение и действия, умерять эмоции, т.е. пускать в ход весь арсенал управленческих средств, который во многом служит улажи­ванию конфликта.

Итак, получив представление о некоторых основных чертах кон­фликта, необходимо дать этому явлению более конкретное оп­ределение. Следует признать, что не существует единого подхода и общей формулы на сей счет. Суждения ученых, сходясь в принципиальном истолковании элементов конфликтной ситуации, в то же время демонстрируют заметные расхождения при раскрытии самого понятия «конфликт».

Психологи рассматривают конфликт как естественное условие взаимодействия людей, в основе которого лежат противоречия, су­щественные различия между интересами и ценностями субъектов социальных связей на соответствующем этим различиям эмоцио­нальном фоне. Они утверждают, что конфликт, будучи проявлением общения существ, способных к самосознанию, означает отсутствие согласия, расхождение во мнениях, столкновение разных взглядов и желаний, противоположных при данных обстоятельствах тенденций, потребностей, интересов, мотивов и стилей поведения.

Некоторое представление о возможной классификации конф­ликтов дает рис.1, указывающий на типы и виды конфликтов. По мнению Авдеева Е.В. [2, с. 56], они выделяются по семи наиболее существенным при­знакам - источникам и непосредственным причинам возникновения, формам и степени конфликтного столкновения, коммуникативной направленности, масштабам и продолжительности, составу конф­ликтующих сторон, способам урегулирования, функциональной значимости. При неизбежной условности такого деления оно тем не менее позволяет системно подойти к характеристике конфликта в организации, дать ему надлежащую оценку с учетом социальной природы, динамики и последствий.

Классификация конфликтов.

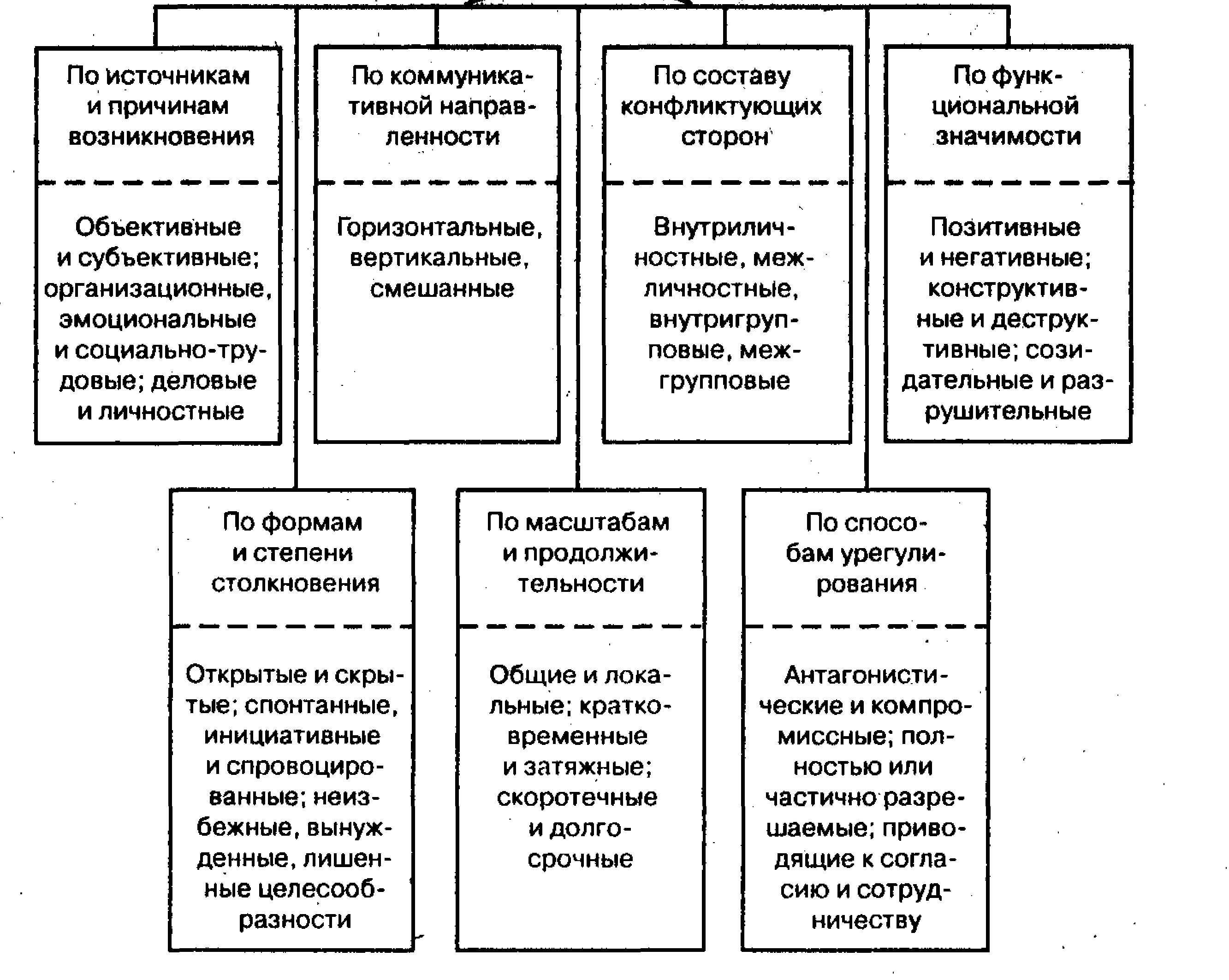


Рис.1 – Признаки, виды и типы конфликтов.

Как показано на рисунке 1, по источникам и причинам возникно­вения конфликты делят на объективные и субъективные. В первом случае конфликт способен развиться вне воли и желания его участ­ников, просто в силу складывающихся обстоятельств. Но конфликтная ситуация может создать­ся также из-за мотивов поведения, преднамеренных устремлений того или иного субъекта социальных связей. Объектом столкновения выступает конкретная материальная или духовная ценность, к обла­данию которой стремятся конфликтующие стороны, все то, что представляет собой предмет личных, групповых или обще­ственных интересов.

По непосредственным причинам возникновения конфликты различают как организационные, т.е. происходящие в пределах опре­деленной социальной системы, того или иного структурного образо­вания в связи с изменением внешних обстоятельств или нарушением регламентированного порядка; эмоциональные, связанные, как пра­вило, с личностным восприятием происходящего вокруг, с чувствен­ной реакцией на поведение и действия других людей, расхождением во взглядах и т.п.; социально-трудовые, вызываемые несовпадением, конфронтацией частных и общих интересов, несовместимостью целей отдельных лиц и социальных групп.

Свою специфику имеет классификация конфликтов и по другим признакам. Так, по формам и степени столкновения противоборство может быть открытым (спор, ссора и т.п.) и скрытым (действия ис­подтишка, маскировка истинных намерений и т.д.); стихийным, т.е. спонтанно возникшим, и преднамеренным, заранее спланированным или просто спровоцированным. Такие конфликты оказывают­ся либо неизбежными, в известной степени закономерными; либо вынужденными, хотя и необходимыми; либо ничем не оправданны­ми, лишенными всякой целесообразности.

Конфликты по коммуникативной направленности разделяются на горизонтальные, в которых участвуют люди, не находящиеся, как правило, в подчинении друг у друга; вертикальные, т.е. те, участники которых связаны теми или иными видами подчинения. Эти конфлик­ты могут быть и смешанными, представляя отношения подчинения и неподчинения. Особую печать несет вертикальный конфликт (как «сверху вниз», так и «снизу вверх»), выражающий обычно неравенство сил конфликтующих сторон, различия между ними по иерархичес­кому уровню и влиянию (например, руководитель - подчиненный). В этом случае может иметь силу не­одинаковый статус и ранг, что, конечно, скажется на ходе и развязке конфликта.

По масштабам и продолжительности конфликты бывают локаль­ными, вовлекая в свою орбиту часть людей, а также общие, втягивающие в конфликтное противоборство всех (или большинство) участников. Большим разнообразием форм проявления характеризуется типо­логия конфликтов по составу конфликтующих сторон, затрагивающих в большинстве случаев их интересы, целеполагание, соблюдение со­циальных и нравственных норм, определение функциональной зна­чимости конфликтного противостояния. В первую очередь к этим типам относятся внутриличностные, межличностные, внутригрупповые и межгрупповые конфликты.

Хотя конфликт по своим причинам и структуре предполагает противостоящие стороны, он вполне может быть личностным, при­сущим лишь отдельному человеку. Объяснение этому сводится к тему, что конфликт, по мнению Андреева В.К. [3, с.145], может быть либо с окружающими человека людь­ми, либо внутренним для него, так как человеку свойственно не только интенсивное взаимодействие с себе подобными, но и постоянное общение с самим собой. Автокоммуникация в том или ином виде является естественным условием нормальной психической актив­ности человека. Она во многом определяет работоспособность, на­строение, самочувствие, а нередко и состояние здоровья. Поэтому внутриличностный конфликт даже тогда, когда не имеет прямой связи с совместной деятельностью людей, неизбежно отражается на деловых отношениях и результатах общих усилий.

Обращение человека с самим собой есть прежде всего самопо­мощь и самоконтроль. Те, в свою очередь, преследуют цель самоор­ганизации и самопрограммирования. Внутренняя борьба тем самым выполняет функционально важную роль. Она позволяет личности делать свой выбор поведения и способов действия.

Поршнев Б.Ф. [13, с. 378], считает, что межличностный конфликт древнее внутриличностного, посколь­ку развитие межличностных отношений предшествовало возникнове­нию автокоммуникации, общению индивида с самим собой. Вместе с тем межличностный конфликт во многом имеет также интимный, т.е. касающийся только отдельного лица, механизм провоцирования и стимулирования определенного поведения. Его функциональное назначение было и есть преодоление чрезмерно обострившихся про­тиворечий, взаимное нахождение оптимального выхода из возникшего противостояния.

По способам урегулирования (разрешения) конфликты разделя­ются на антагонистические, сопровождаемые неуступчивостью и непримиримостью сторон, а также компромиссные, допускающие разновариантность преодоления расхождений, взаимосближения взглядов, интересов, целей. Каждый человек, любая социальная группа, по мнению Ивановой Е.Н. [8, с.87], обнаруживают присущую только им манеру общения, нала­живания и поддержания отношений, особый стиль поведения в кон­фликтных ситуациях.

Однако при всей несхожести манер и стилей, а также при том, что не существует единых рецептов преодоления конфликтов и ка­ких-то универсальных способов их улаживания, имеют место и не­которые общие признаки конфликтного поведения. Такое поведение практически всегда так или иначе связано с решением той пробле­мы, которая вызвала противоборство и которая в определенной мере значима для каждого из участников конфликта, делает их взаимодей­ствующими. Это требует выбора соответствующего способа, т.е. об­раза действий, который отвечал бы как специфике (особенностям), так и общей природе, некоей стандартной основе данного типа кон­фликта.

Важное место в разработке теоретических аспектов исследования конфликтов заняла структурно-функциональная модель организации, обоснованная американским социологом Толкоттом Парсонсом.

Вслед за Спенсером и не без влияния Сорокина он рассматривал общество как систему отношений между людьми, связующим звеном которой являются нормы и ценности. По Парсонсу, нормативный компонент социального действия разворачивается на четырех уровнях: организм, личность, социальная система, культура. Возможность конфликта заложена в самом про­цессе социализации, в ходе которого человек оказывается приобщен­ным не только к способам функционирования социальной системы, но и к нормам и ценностям соответствующей культуры. В конфликт может перерасти несоответствие, определенная напряженность, складывающаяся при социализации между внутренними физиоло­гическими потребностями организма и потребностями человека в социальных отношениях .

Парсонс понимал социальную систему как определенного типа коллективность, предъявляющую четыре функциональных требова­ния: адаптацию к внешним объектам, целедостижение, интеграцию подсистем, воспроизводство структурных форм нормативно-ценно­стного образца. При этом считалось, что адаптацию обеспечивают экономические отношения, достижение цели -политические усло­вия, интеграцию - правовые нормы и обычаи, воспроизводство структуры - социальные институты, верования и мораль.

Но в целом Парсонс выступал за поддержание «гармонического», т.е. бесконфликтного отношения между элемен­тами системы. Конфликт представлялся ему социальной аномалией, своего рода болезнью, которую необходимо преодолевать.

Близкую с Парсонсом точку зрения на природу и преодоление конф­ликтов высказывали представители так называемой индустриальной школы в социологии управления с ее доктриной «человеческих отношений популярной в 30—40-е годы. Конфликты рассматривались ими также как опасная «социальная болезнь», которая нарушает состояние об­щественного равновесия и сотрудничества.

Определенное влияние на развитие учений о конфликтах оказали социологи известной Чикагской школы*.* Они отводили конфликтам место и ряду четырех взаимосвязанных типов социального взаимодействия - соревнования, конфликта, приспособления и ассимиляции, указывая на то, что конфликтам принадлежит переходная роль от соревнования к другим типам взаимодействия, а значит, и место существенного источника социальных перемен. Ученые разных стран обратили внимание на то, что конфликты неизменно возникают даже в тех организациях, которые функцио­нируют и управляются безупречно. Это обстоятельство вновь и вновь заставляло усомниться и том, что какая-либо модель социальной си­стемы способна обеспечить стабильный консенсус (единодушие, еди­ногласие). Вместе с тем крепло понимание необходимости учитывать естественную неизбежность и закономерный характер социальных противоречий, перерастающих в конфликты. В итогес начала 50-х го­дов в США, Германии, Франции, ряде других западных стран сложились и получили распространение современные концепции конфликта.

Первой по времени появления следует назвать концепцию пози­тивно-функционального конфликта американца Льюиса Козера. Суть этой концепции в том, что конфликты не есть нечто чужеродное, аномальное для общества; они - продукт, элемент внутреннего со­стояния социальной системы, существующего в нем порядка вещей и самих отношений между отдельными личностями и социальными группами.

Козер, предлагая понимать под конфликтом «борьбу за ценнос­ти и претензии», усматривал в нем некую социальную напряженность между тем, что есть, и тем, что должно быть, в соответствии с чув­ствами, взглядами, интересами определенных социальных групп и индивидов. Конфликты, по его мнению, выполняют важные функ­ции; они необходимы как способ, которым общество время от вре­мени разряжает напряженную обстановку, разрешает коллизии и противоречия между отдельными людьми и социальными группами.

В любом конфликтном противоборстве заложен, по мнению Бодалева А.А.[5, с.342], позитивный по­тенциал. Это связано с тем, что конфликт способствует социализа­ции индивидов и образованию социальных групп, установлению и поддержанию относительно стабильной структуры внутригрупповых и межгрупповых отношений, созданию и сохранению баланса сил, сигнализации о тех или иных социальных проблемах и недостатках.

Особую позицию в отношении конфликтов занимает известный французский социолог Ален Турен. Автор, высту­пая решительным критиком классической социологии, приверженно­сти структурному функционализму и эволюционизму, полагает, что в условиях перехода к постиндустриальному обществу нужно ориен­тироваться на другое - на социологию действия, активизацию субъекта как действующего лица, способность общества к самокон­струированию через конфликты и общественные движения.

Часть зарубежных психологов, следующих неофрейдистскому направлению, считает, что источник конфликта кроется в стремле­нии человека, с одной стороны, к безопасности, а с другой - к ре­ализации собственных желаний. Причины конфликтов коренятся в серьезном противоречии между ценностями личности и ее реальным положением в обществе, между завышением, искусственным стиму­лированием потребностей и совсем нередкой физической невозмож­ностью их удовлетворить. Согласно мнению некоторых психоанали­тиков, конфликт находит свое разрешение в разного типа моделях («стратегиях») поведения человека: либо это «стремление к людям», т.е. поиск привязанности, желание обрести чувство сопричастности к той или иной общности; либо это «стремление от людей», характерное доминированием чувства отчуждения от остального мира, сужением базы соприкосновения с социальной средой; либо это «стремление против людей», которое выражается в конфронтации с другими и борьбе с ними, в готовности жить по «закону джунглей».

Отечественные психологи полагают, что человек объективно вы­ступает в системе самых многообразных и противоречивых качеств. Важнейшее из них - быть субъектом, т.е. творцом своей истории, вершителем своего жизненного пути: инициировать и осуществлять изначально практическую деятельность, общение, поведение, созер­цание и другие виды специфической человеческой активности - творческой, нравственной, свободной. Под субъектом психологи понимают как отдельную личность, которая действует в высшей степени активно, настойчиво стремится к целям, поставленным перед собой, так и сообщество людей, объединенных общими инте­ресами.

Во всех современных концепциях конфликта содержится утвержде­ние, что любые действия людей, включая и конфликтность, социальны, так или иначе связаны с социальной средой. Конфликт, его причины, формы проявления и способы урегулирования доступны пониманию только на основе глубокого уяснения природы общества и особенно человека, закономерностей социальных отношений и взаимодействия людей.

Вопрос о сущности человека, его роли и предназначении в мире представляется, да и в настоящее время остается фундаментальным, базовым для понимания конфликтов. Сохраняют свое значение сформулированные немецко-американским социологом Эрихом Фроммом идеи о постижении в равной мере как закономерностей, которые определяют развитие общества, так и законов, управляющих жизнью индивида. «Самые прекрасные, как и самые уродливые на­клонности человека не вытекают из фик­сированной, биологически обусловленной человеческой природы, а возникают в результате социального процесса формирования лич­ности». Людские страсти, заботы и тревоги - это продукт культуры, развития цивилизации.

Именно отсюда следует формулирование цели «гуманистическо­го преобразования» и социума, и самого человека. На вопросы «кто есть человек, что движет им, чем определяется поведение как от­дельной личности, так и достаточно больших групп людей?» сегод­ня наука отвечает следующим образом: основной движущей силой человеческого поведения являются потребности людей - витальные (сугубо жизненные, обеспечивающие существование), социальные (общественные) и идеальные (духовные); эти потребности изначаль­но заложены в человеке и не происходят одни из других [14].

## 1.2. Способы разрешения конфликтов

Каждый конфликт по-своему уникален, неповторим по причи­нам возникновения, формам взаимодействия двух; или более сторон, исходу и последствиям. К тому же отдельный человек и любая об­щность обнаруживают свою манеру налаживания и поддержания отношений с другими людьми, свой стиль поведения в конфликтных ситуациях.

Но при всей несхожести манер и стилей конфликтное поведение имеет некоторые общие признаки. Это связано в первую очередь с тем, что решение той проблемы, которая стала камнем преткновения в отношениях, в определенной мере значимо для каждой из оппо­нирующих сторон, делает их взаимодействующими партнерами.

У всякого конфликта есть, по мнению Карраса Ч.Л. [9, с. 121], некая стандартная схема развития: непосредственная причина, приводящая к столкновению, - несов­местимость интересов и целей, несовпадение занимаемых позиций, предпринимаемых действий и используемых при этом средств.

Признано существование следующих пяти стилей конфликтного поведения: уклонение, приспособление, конфронтация, сотрудничество, компромисс. Описав и систематизировав признаки различных стилей, американцы Кеннет Томас и Ральф Килменн предложили применять схематическую сетку.

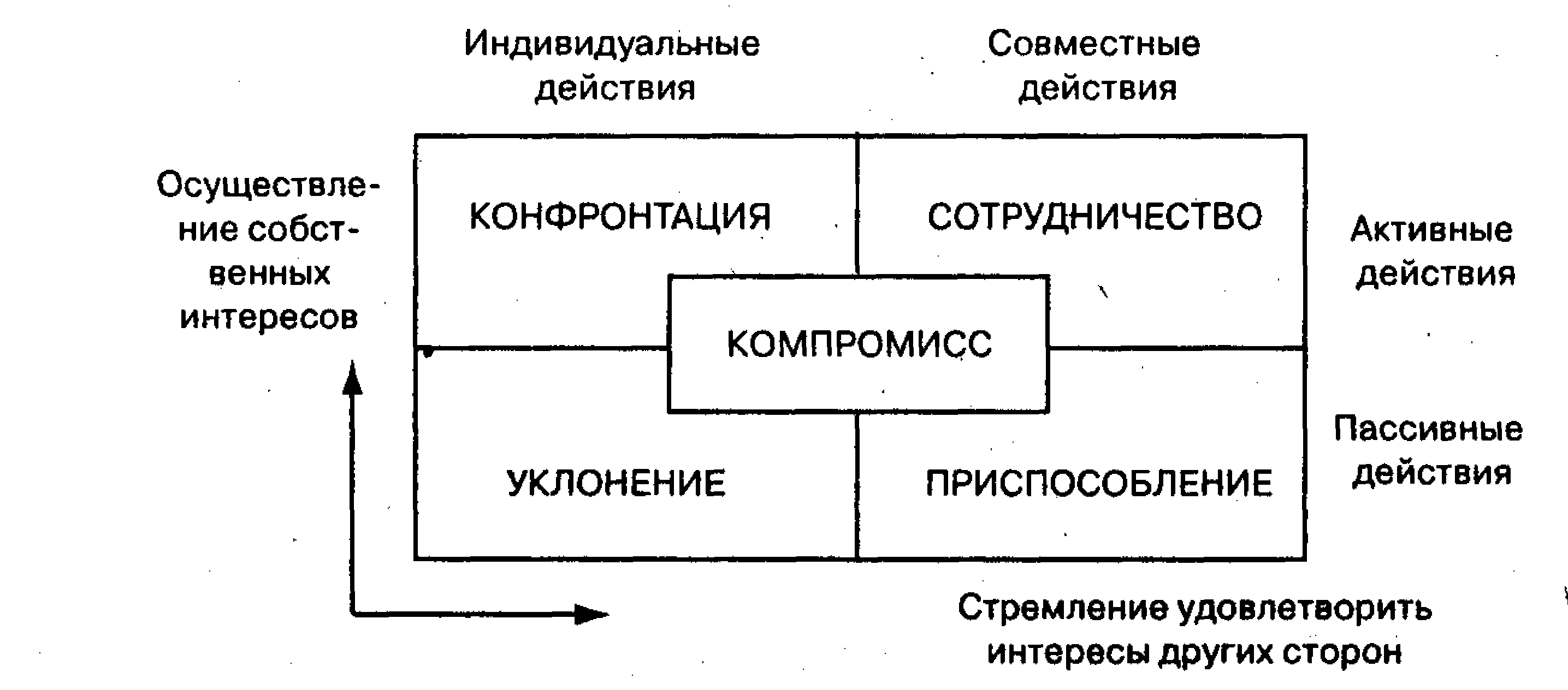


Рис.2 – Стили поведения в конфликтах

Уклонение как стиль поведения в конфликтах характеризуется явным отсутствием у вовлеченного в конфликтную ситуацию же­лания сотрудничать с кем-либо и приложить активные усилия для осуществления собственных интересов, равно как пойти навстре­чу оппонентам; стремлением выйти из конфликтного поля, уйти от конфликта.

Уклонение бывает вполне оправданным в условиях межличност­ного конфликта, возникающего по причинам субъективного, эмоци­онального порядка. Этот стиль чаще всего используют реалисты по натуре. Люди такого склада, как правило, трезво оценивают преиму­щества и слабости позиций конфликтующих сторон. Даже будучи задетыми за живое, они остерегаются безоглядного ввязывания в «драку», не спешат принимать вызова на обострение столкновения, понимая, что нередко единственным средством выигрыша в межлич­ностном споре оказывается уклонение от участия в нем.

Иное дело, если конфликт возник на объективной основе. В та­кой ситуации уклонение и нейтралитет могут оказаться неэффек­тивными, поскольку спорная проблема сохраняет свое значение, причины, ее породившие, сами собой не отпадают, а еще более усу­губляются.

Приспособление, по мнению Крижанской Ю.С., Третьякова В.П.[11, с.279], как стиль пассивного поведения отличается склонностью участников конфликта смягчить, сгладить конфликтную ситуацию, сохранить или восстановить гармонию во взаимоотноше­ниях посредством уступчивости, доверия, готовности к примирению. В отличие от уклонения этот стиль предполагает в большей мере учи­тывать интересы оппонентов и не избегать совместных с ними дей­ствий.

Приспособление применимо при любом типе конфликтов. Но этот стиль поведения наиболее подходит к конфликтам организационного характера, в частности по иерархической вертикали: нижестоящий – вышестоящий.

Разумеется, стиль приспособления, выбранный в качестве образца конфликтного поведения, может оказаться и мало эффективным. Он вовсе не приемлем в ситуациях, когда субъекты конфликта охвачены чувством обиды и раздражения, не хотят отвечать друг другу доброжелательной взаимностью, а их интересы и цели не поддаются сглаживанию и согласованию.

Конфронтация по своей направленности ориентирована на то, чтобы, действуя активно и самостоятельно, добиваться осуществления собственных интересов без учета интересов других сторон, непосредственно участвующих в конфликте, а то и в ущерб им. Применяющий подобный стиль поведения, по мнению Корнелиуса X., Фэира Л. [10, с.87], стремится навязать другим свое решение проблемы, уповает только на свою силу, не приемлет совместных действий. При этом проявляются элементы максимализма, волевой напор, желание любым путем, включая силовое давление, административные и экономические санкции, запугивание, шантаж и т.п., принудить оппонента принять оспариваемую им точку зрения, во что бы то ни стало взять верх над ним, одержать победу в конфликте. Конфронтация вовсе не означает, что непременно употребляется грубая сила или делается ставка лишь на власть и высокий ранг того, кто добивается возобладания своего мнения, собственных интересов.

Нельзя, однако, забывать, что любое давление, в какой бы «эле­гантной» форме оно ни происходило, может обернуться взрывом необузданных эмоций, разрушением уважительных и доверительных отношений, чрезмерно негативной реакцией со стороны тех, кто ока­жется побежденным и проставит попыток добиться реванша [19]. Пото­му конфронтационность, желание считать себя всегда правым - мало пригодный стиль поведения в большей части межличностных конф­ликтов, не лучший вариант сохранения здоровой морально-психоло­гической атмосферы в организации, создания условий, позволяющих сотрудникам ладить друг с другом.

Сотрудничество, как и конфронтация, нацелено на максималь­ную реализацию участниками конфликта собственных интересов. Но в отличие от конфронтационного стиля сотрудничество предполагает не индивидуальный, а совместный поиск такого решения, который отвечает устремлениям всех конфликтующих сторон. Это возможно при условии своевременной и точной диагностики проблемы, поро­дившей конфликтную ситуацию, уяснения как внешних проявлений, так и скрытых причин конфликта, готовности сторон действовать совместно ради достижения общей для всех цели.

Стиль сотрудничества охотно используется теми, кто воспринима­ет конфликт как нормальное явление социальной жизни, как потреб­ность решить ту или иную проблему без нанесения ущерба какой-либо стороне. Выгоды сотрудничества несомненны: каждая сторона получает максимум пользы при минимальных потерях. Но такой путь продви­жения к положительному исходу конфликта по-своему тернист. Он требует времени и терпения, мудрости и дружеского расположения, умения выразить и аргументировать свою позицию, внимательного выслушивания оппонентов, объясняющих свои интересы, выработ­ки альтернатив и согласованного выбора из них в ходе переговоров взаимоприемлемого решения. Наградой за общие усилия служат кон­структивный, всех устраивающий результат, совместно найденный оптимальный выход из конфликта, а также укрепление партнерско­го взаимодействия.

Компромисс занимает срединное место в сетке стилей конфликт­ного поведения. Он означает расположенность участника (участни­ков) конфликта к урегулированию разногласия на основе взаимных уступок, достижения частичного удовлетворения своих интересов. Этот стиль в равной мере предполагает активные и пассивные дей­ствия, приложение индивидуальных и коллективных усилий. Стиль компромисса предпочтителен тем, что обычно преграждает путь к недоброжелательности, позволяет, хотя и отчасти, удовлетворить притязания каждой из вовлеченных в конфликт сторон. Способность к компромиссу - признак реализма и высокой культуры общения, т.е. качество, особо ценимое в общении с людьми. Не следует прибегать к нему без нужды, торо­питься с принятием компромиссных решений, прерывать тем са­мым обстоятельное обсуждение сложной проблемы, искусственно сокращать время на творческий поиск разумных альтернатив, опти­мальных вариантов. Каждый раз нужно проверять, эффективен ли в данном случае компромисс по сравнению, например, с сотрудниче­ством, уклонением или приспособлением.

Стиль поведения в конфликте совпадает по значению со спосо­бом его разрешения. Относительно общения между людьми стиль есть манера вести себя, совокупность характерных приемов, отлича­ющих образ действий, т.е. в данном случае способ преодоления кон­фликтной ситуации, решения проблемы, приведшей к конфликту.

Различать характер конфликта - связан ли он с ценностями людей, их интересами или правилами взаимодействия - считается важным, так как это во многом определяет и характер их разрешения. В области разрешения конфликтов, страте­гии взаимодействия, избираемые участниками конфликтной ситуации, становятся решающим фактором ее конструктивного преодоления.

Во-первых, основная задача в урегулировании любого конфлик­та состоит в том, чтобы по возможности придать ему функциональ­но-положительный характер, свести к минимуму неизбежный ущерб от негативных последствий противостояния или острого противобор­ства. Такой результат достижим, если участники конфликта проявят честный и доброжелательный подход к улаживанию своих разногла­сий, общую в этом заинтересованность, если они приложат совмест­ные усилия к поиску положительного решения на основе консенсуса, т.е. устойчивого, стабильного согласия всех сторон.

Во-вторых, возможен двоякий исход конкретного конфликта - его полное или частичное разрешение. В первом случае достигается исчерпывающее устранение причин, вызвавших конфликтную ситу­ацию, а при втором варианте происходит поверхностное ослабление разногласий, которые со временем могут вновь обнаружить себя.

При полном разрешении конфликт прекращается как на объек­тивном, так и на субъективном уровнях. Конфликтная ситуация претерпевает кардинальные изменения, ее отражение в сознании оппонентов означает трансформацию, превращение «образа против­ника» в «образ партнера», а психологическая установка на борьбу, противодействие сменяется ориентацией на примирение, согласие, партнерское сотрудничество.

Частичное же разрешение не искореняет причины конфликта. Оно, по мнению Г.М.Андреевой, Я.Яноушека [12,с. 437], выражает только внешнее изменение конфликт­ного поведения при сохранении внутреннего побуждения к продол­жению противоборства. Сдерживающими факторами выступают либо волевые, идущие от разума аргументы, либо санкция сторонней силы, воздействующей на участников конфликта. Предпринимаемые меры направляются на то, чтобы убедить или заставить конфликтующие сто­роны прекратить враждебные действия, исключить чье-либо пораже­ние, указать на средства, способствующие взаимопониманию.

В-третьих, отдельное лицо или социальная группа, соотнося ин­тересы конфликтующих сторон и параметры их поведения, т.е. особенности участников конфликта, конфликтующих сторон выбира­ют приоритетный для себя способ разрешения конфликта, наиболее доступный и приемлемый в данных условиях. Среди них стоит отметить значение сход­ства культурных моделей и норм разрешения спорных ситуаций. Из­вестно, что в разных культурах существуют свои представления о способах улаживания разногласий, о приемлемой "цене" победы, ис­пользуемых средствах и т.д. Чем более схожи в этом отношении пред­ставления участников ситуации, тем потенциально им будет легче дого­вориться, "найти общий „язык". Немаловажны и чисто психологические особенности людей - их склонность к компромиссу или, напротив, не­примиримости и доминированию. Необходимо понима­ние того, что не всякий стиль, следовательно, и способ подходят к конкретной ситуации. Каждый из способов эффективен лишь при разрешении определенного типа конфликтов.

В-четвертых, следует учитывать остроту конфлик­та, проявляющуюся в жесткости противостояния сторон. Острота кон­фликта, в свою очередь, определяется характером проблем, затронутых конфликтом. Ценностные конфликты, по мнению специалистов, явля­ются наиболее трудно регулируемыми, поскольку особая значимость ценностей для личности делает уступки и компромиссы в ситуациях их столкновения особенно трудными, поэтому в области ценностных про­тивостояний социальными учеными разрабатываются идеи сосущество­вания ценностей. К потенциально более острым относят также ресурс­ные конфликты, в которых интересы их участников являются несов­местимыми. Ситуации с принципиально совместимыми интересами уча­стников или с разногласиями по поводу норм и правил взаимодействия, напротив, считаются менее сложными для их урегулирования.

Большое значение имеет и общая ситуация, на фоне которой возни­кает и развивается конфликт. Особенности этой ситуации могут как ослаблять, так и ужесточатъ противостояние сторон. Например, общая позитивная атмосфера в семье, склонность к улаживанию разногласий, окружение, заинтересованное в скорейшем положительном разреше­нии конфликта, - все это является благоприятными факторами урегули­рования конфликта. Напротив, наличие осложняющих факторов - об­щая тяжелая ситуация, "третьи силы", заинтересованные в продолжении конфликта, и т.д. - затрудняет разрешение конфликтной ситуации.

Наконец, как уже отмечалось, поскольку особое значение придается стратегиям поведения участников конфликта, важную роль могут сыг­рать их навыки поведения в ситуациях спора и переговоров - навыки аргументации и слушания, выработки альтернатив и поиска компромис­са и т.д. В целом, позиция специалистов по отношению к разрешению конфликтов достаточно оптимистична: конфликты управляемы и их можно успешно разрешать.

Способы разрешения конфликтов делятся на три основные категории.

К силовым стратегиям относятся стратегии поведения участников конфликта, направленные на достижение собственных интересов без учета интересов партнера.Психологически они описываются в терми­нах доминирования, конкуренции, соперничества. При этом ориентация на собственные цели может реализовываться в жестком поведении - напористости, использовании жестких аргументов, выставлении ульти­мативных требований, эмоциональном давлении на партнера и т.д.; од­нако участник конфликта может прибегать и к "мягким", манипулятивным формам воздействия на партнера, стремясь переиграть, перехитрить его, с помощью настойчивых просьб и других приемов создавая такое эмоциональное давление на партнера, которому трудно противостоять. При внешнем различии в конкретном поведении эти стратегии отличает исключительная ориентация на достижение собственных целей и игно­рирование интересов партнера. Их использование означает стремление к победе своей точки зрения, их целью является утверждение собствен­ной позиции, реализация своего интереса, т.е. собственная победа.

Другую группу стратегий взаимодействия в конфликте образуют та­кие формы поведения, которые имеют в своей основе стремление к уходу от конфликта*.* Они могут иметь характер игнорирования про­блемы, непризнания существования конфликта, ухода от проблемы вме­сто ее решения. Например, мать, оказывающаяся беспомощной перед дерзким поведением сына-подростка, занимает позицию игнорирования, непризнания реальных проблем их взаимодействия, объясняя себе его грубости усталостью и нервозностью. Другая форма ухода от конфлик­та - это уступчивость, готовность пренебречь, поступиться своими ин­тересами, целями. Она может иметь обоснованный, рациональный ха­рактер в тех случаях, когда предмет конфликта является не слишком значимым для человека, когда шансы добиться своего невелики или "цена" победы может оказаться чрезмерной и др. В тех же случаях, ко­гда уступчивость ничем не оправдана, она расценивается как неспособ­ность отстаивать свои интересы, как неконструктивный подход к раз­решению конфликтов.

В противоположность рассмотренным третья группа стратегий рас­ценивается как наиболее эффективный путь к разрешению межлично­стных конфликтов. Она объединяет разнообразные переговорные стра­тегии, ведущие к выработке решений, в большей или меньшей степени удовлетворяющих интересам обеих сторон.

Различаются две принципиальные модели переговоров - модель "взаимных выгод" и модель "уступок - сближения" ("торга"). В первом случае возможно нахождение таких вариантов решения проблемы, ко­торые полностью удовлетворяют интересам обеих сторон. Это возможно в тех ситуациях, когда интересы сторон, хотя и противоречат друг дру­гу, но не являются несовместимыми. Вторая модель используется в тех случаях, когда интересы сторон несовместимы и оказываются возмож­ными только компромиссные решения, получаемые с помощью уступок сторон. В любом случае переговорные стратегии разрешения конфликтов объединяет то, что взаимодействие участников из противо­речивого становится согласованным, основанным на общем интересе ("Мы вместе должны решить эту проблему").

Разрешение конфликта можно считать окончательным только в том случае, если участники конфликтной ситуации не просто находят какое-то решение проблемы, ставшей предметом их разногласий, но приходят к этому решению в результате согласия. Это позволяет рас­считывать не только на устранение разделяющих их спорных вопросов, но и на восстановление, нормализацию их отношений и взаимодействия, которые могли бытъ нарушены в результате возникшего конфликта. Согласие же сторон относительно того или иного варианта решения возможно только в результате договоренностей сторон, именно поэтому переговорные стратегии - независимо от того, идет ли речь об офици­альной деловой ситуации или выяснении отношений между супругами и считаются действительно конструктивными способами разрешения межличностных конфликтов.

Современная позиция специалистов в области человеческих отноше­ний состоит в том, что конфликт может быть управляем, причем управ­ляем таким образом, что мы можем усилить его конструктивный выход, результат и, напротив, уменьшить потенциальные неблагоприятные по­следствия.

Решающим фактором, по мнению Г.М.Андреевой, Я.Яноушека.[21, с.335], при этом становится заинтересован­ность самих участников конфликтной ситуации в ее разрешении и в сохранении и продолжении их отношений. Важным является выбор участниками конструктивных, эффективных стратегий поведения. В то же время ряд других факторов могут иметь влияние на то, насколько легко или трудно будет най­ти конструктивный выход из конфликта.

# 2. Конфликты в святоотеческой психологии

## 

## 2.1 Причины возникновения и сущность конфликтов

Проблема конфликтов между людьми сегодня для психологов и социологов стоит на важнейшем месте. Условия сегодняшней жизни — это все уско­ряющиеся ее ритмы и постоянное общение с людьми; общение пусть поверхностное, но со столь широким кругом людей, какой не могли и помыслить себе учи­тели нравственности ни в IV, ни даже в XVIII веке. Однако все это вовсе не значит, что святоотеческие наставления для нас устарели.

Например, беседа *О злопамятности* преподоб­ного Аввы Дорофея, жившего в конце VI — начале VII веков, в общем-то предназначалась для монахов, как и все его поучения. Но по нескольким причинам она поразительно подходит сегодня для нас всех. Во-первых, сейчас нам особенно нужна его необычайная отеческая снисходительность к немощи новоначаль­ных учеников. Во-вторых, для нас важна ситуация, в которой у Авва Дорофея возникала потребность да­вать именно такие наставления. Подобную ситуацию скопления большого числа людей, не связанных род­ственными узами или взаимоотношениями сверстни­ков и в то же время постоянно общающихся между собой на основе взаимного равенства, тогда можно было встретить только в общем жительстве монахов.

В эпоху патриархального быта, которая, кста­ти, явные признаки своего отмирания стала подавать лишь каких-то 100-150 лет назад, жизнь людей была полностью замкнута на внутрисемейный круг и хорошо характеризуется известным афоризмом:

«Мой дом — моя крепость». Так что тот тип соци­альных отношений, который тогда был исключением и встречался только в «киновиях» и «лаврах», насе­ленных собравшимися туда для совместного духов­ного и телесного труда монахами, теперь стал повсе­местной реальностью жизни. Теперь каждый человек не меньше половины своего времени проводит в «коллективе» людей, случайно оказавшихся вместе: группа детского сада; школьный класс; производ­ственный коллектив; больничная палата; очередь; ту­ристическая группа, — да мало ли еще что, всего не перечислишь. И везде человек так или иначе обща­ется с окружающими «случайными» людьми, с кото­рыми его сближает лишь общее дело или место.

Поэтому, как мы видим, поучения Аввы Доро­фея, возникшие в связи с проблемами взаимоотноше­ний монашеской братии, через четырнадцать веков удивительным образом оказались актуальными для мирян в глобальных масштабах.

Речь пойдет не о семейных конфликтах, хотя их природа и механизм протекания сходны с прочи­ми проблемами межличностных отношений. Род­ственность, однако, будь то близость супругов, отно­шения «отцов» и «детей» или взаимоотношение братьев и т. д., — это слишком глубокий и мощный фактор, который по своей природе гасит мелкие кон­фликты и как правило не дает им укореняться вглубь. Сегодня, когда одним из главных пороков общества признан страх вступать в глубокие межличностные контакты, когда люди предпочитают обходиться ри­туальной ложью поверхностных полуконтактов, мно­гие психологи говорят, что во взаимоотношениях близких людей конфликты — признак глубоких, ис­кренних отношений. Избежать конфликтов все рав­но невозможно, но в их преодолении происходит бо­лее тесное единение людей. Что касается того, как их преодолевать, то путь, указанный Аввой Дорофеем, одинаково подходит и для монашеской братии, и для сотрудников по работе или одноклассников, и для людей, связанных родственными узами.

Речь, однако, сейчас пойдет более всего об об­щении людей, объединенных весьма поверхностными связями, но в силу обстоятельств довольно тесно общающихся между собой.

«Случается, что между братиями произойдет смущение или возникнет неудовольствие...», — так обозначает Авва Дорофей начало конфликта, не углуб­ляясь в детализацию его внешних поводов. Далее он насчитывает четыре этапа развития конфликтной си­туации от случайной стычки до глубоко затаенного в душе зла — злопамятства, если конфликт зашел слиш­ком далеко. Эти этапы: 1) смущение; 2) раздражитель­ность; 3) гнев; 4) собственно злопамятность.

«Смущение» — это завязка конфликта, есте­ственная реакция на «слово брата, — как пишет Авва Дорофей, — нанесшего оскорбление». «Смущение же есть то самое движение и возбуждение помыслов, которое воздвигает и раздражает сердце», — в этом, согласно Авве Дорофею, состоит начальный этап кон­фликтной ситуации. Первый этап конфликта Авва Дорофей сравнивает с раскаленным угольком, какой можно выгрести из догорающего костра. Даже самый крошечный тлеющий уголек может послужить при­чиной большого пожара: «Кто разводит огонь, тот берет сначала малый уголек: это слово брата, нанес­шего оскорбление». Погасить эту искру пока еще со­всем не трудно, да она и сама быстро погаснет, если не попадет в горючее вещество: «Если бы ты перенес малое слово брата твоего, то погасил бы, как я уже сказал этот малый уголек». Но если вместо того, что­бы дать искре погаснуть самой, бросить ее в легко воспламеняемый материал, то от нее разгорится (пока еще слабый) огонек: «Если же будешь думать: «зачем он мне это сказал, и я ему скажу то и то, и если бы он не хотел оскорбить меня, он не сказал бы этого, и я непременно оскорблю его», — вот ты и подложил лучинки, или что-либо другое, подобно разводящему огонь, и произвел дым, который есть смущение».

Итак, когда солома или дерево начали тлеть и дымиться от упавшей искры, но еще не воспламени­лись, это в образной системе Аввы Дорофея — сму­щение, оно начинает дымиться и бросать искры.

Для этого этапа развития греха Авва Дорофей приводит и другой, уже упоминавшийся, весьма убе­дительный пример из окружающей природы: «...отсе­кайте страсти, пока они еще молоды <...> иное дело вырвать малую былинку, и иное — искоренить боль­шое дерево

Второй этап — раздражение; как его определя­ет Авва Дорофей, — это «отомстительное восстание на опечалившего...». Чтобы точнее передать, в чем состоит раздражение, Авва Дорофей находит еще другое его название: «Его также называют острожелчием (вспыльчивостью)».

В чем же состоит развитие конфликта на этом этапе? Смутившись, растерявшись в первый момент от неожиданно встреченного недоброжелательства, вслед за этим человек многократно «прокручивает» в памя­ти инцидент. При этом, разумеется, он начинает осо­бо остро ощущать несправедливость того, «как со мной поступили», и разгоряченно перебирать в уме спосо­бы, которыми он «восстановит» справедливость. Авва Дорофей поясняет: «Если же ты будешь продолжать <...> раздражать и возбуждать сердце воспоминанием: "зачем он мне это сказал, я и ему скажу то и то"; то от сего самого стечения и, так сказать, столкновения по­мыслов согревается и разгорается сердце, и происхо­дит воспламенение раздражительности, ибо раздражи­тельность есть жар крови около сердца».Не удовлетворившись собственным заключе­нием сущности раздражения, преподобный Дорофей обращается к авторитету другого писателя-аскета, преподобного Марка Подвижника: «как сказал бла­женный авва Марк: "злоба, питаемая помышления­ми, раздражает сердце» Если первый этап развития конфликта Авва До­рофей сравнивает с тлеющим угольком, попавшим в воспламенимую среду, то нетрудно угадать, о чем он будет говорить дальше. От пламени, оживляюще­го очаг или взметнувшегося над костром, он вдруг переходит к жару совсем другого рода: «...от сего само­го стечения и, так сказать, столкновения помыслов согревается и разгорается сердце, и происходит воспла­менение раздражительности...». «Не увлекайся и не забывай, — как бы говорит он, — что и «искра смуще­ния», и «огонь в сердце», да и само слово «раздра­жительность» — это только метафоры, словесные мо­дели духовных состояний, которые иначе чем через внешние аналогии и не передашь...».

«Вот как происходит раздражительность... — про­должает он. — Если же ты продолжаешь смущать и смущаться, то уподобляешься человеку, подкладываю­щему дрова на огонь и еще более разжигающему его...».

«Также когда возгорится раздражительность, если он и замолчит, но будет продолжать смущать­ся и возбуждать себя, то он делается, как мы сказа­ли, подобным тому, кто подкладывает дрова на огонь...».

Итак, раздражение — это когда искру смущения раздувают и разгорающийся огонь снабжают «топли­вом». «Ко­гда возгорится раздражительность, — объясняет пе­реход от второго этапа состояния конфликта к тре­тьему Авва Дорофей, — если он <то есть брат> и за­молчит, но будет продолжать смущаться и возбуж­дать себя, то он делается подобным тому, кто подкладывает дрова на огонь, и они горят, пока наконец образуется много горящего уголья, и это есть гнев».

Гнев-третий этап развития конфликтной ситуации. Что же приводит к нему? «Если же ты продолжаешь смущать и смущаться, то уподобляешь­ся человеку, подкладывающему дрова на огонь и еще более разжигающему его, отчего образуется много горящего уголья, и это есть гнев». Все те же «дрова», тот же горючий материал, подбрасываемый в тлею­щее раздражение, приводит к тому, что «полыхнет» пламя гнева!

После весьма красочного описания порывов ярости, сделанного в свое время святителем Григори­ем Богословом, когда «законы отметались в сторону, врага, отца, жену и родных — всех сметал стремитель­ный поток...», или же после описания гнева, остав­ленного святителем Тихоном Задонским, когда чело­век «негодует и шумит, клянет и ругает сам себя, тер­зает и бьет, ударяет по голове и лицу своему, и весь трясется, как в лихорадке», показ гнева Аввой Дорофеем может показаться слишком бледным. Гнев Авва Дорофей в сравнении с другими эта­пами развития злопамятности описывает наименее выразительно. Безусловно, на это есть свои причины. Прежде всего не требовалось в поучении к монахам, стремившимся контролировать каждый свой помысел (что, понятно, приходило не сразу), тратить время на борьбу с пороками, которых у них не было. Научить­ся держать себя в руках во внешнем поведении, — это первое, с чего начинал каждый из них еще в миру. А чтобы еще раз подчеркнуть, что гнев, как вся­кая страсть — болезненное, мучительное состояние, Авва Дорофей обращается к иной параллели, не свя­занной с развернутой метафорой возгорания пламе­ни из искры. Гнев он сравнивает с раной на теле че­ловека: «...была у него рана, и он приложил пластырь (то есть сделал поклон), и <...> исцелил рану, то есть гнев...». Третий этап развития конфликта авва Дорофей обозначает, кроме «гнева», еще другим словом: «Раздражение же <...> обращается в дерзость». Значит, дерзость, то есть внутренняя решимость удовлетворить свою мсти­тельность (неважно, будет ли она осуществлена), — это одна из форм гнева. Об этом особенно хорошо следует помнить нам, живущим в обществе, где так­же (правда, по другим причинам) слишком прямые проявления гнева считаются неприличными. Ярость и гнев в нынешнем «цивилизованном» обществе по­зорны не потому, что они по сути — покушения на заповедь «не убий», а потому что открывают постыд­ную слабость характера... А вот дерзость, то есть внут­ренне контролируемый гнев, в наше время почитается прямо-таки доблестью.

Однако человек, одержимый любой формой гнева, как подчеркивает преподобный Дорофей, пре­терпевает тяжелые мучения духа, он не свободен, он «побеждается сею страстию...», то есть страдает...

Четвертый этап –это злопамятность. Итак, злопамятность, — это неизжи­тое, затаившееся в душе зло на человека. Злопамят­ность мучит и изматывает прежде всего самого того, в чьей душе она поселилась. Все взаимоотношения с «предметом» мстительной памяти отравлены немирным состоянием духа. Человек и хотел бы освобо­диться от этого огорчающего его чувства, да не так-то это просто!

Проявления злопамятности, описанные Аввой Дорофеем, опять воспринимаются очень современно:«Воздать же злом за зло можно не только делом, но и словом, и видом <...> случается, что кто-либо одним видом, или движением, или взором смущает брата своего; ибо можно и одним взглядом или телод­вижением оскорбить брата своего .

Кроме сходства между начинающими учениками Аввы Дорофея и средним «воспитанным» человеком сегодня есть и принципиальное различие. Те пришли в мона­стырь, чтобы освободиться от обуревающих их стра­стей, а наш современник едва ли задумывается, что сам глубоко страдает от мстительности и злопамят­ности. К подобным страстям современные люди от­носятся в большинстве своем как к одной из своих естественных потребностей: возникло чувство голо­да — надо поесть; появилось мстительное желание — надо отомстить...

Не так воспринимали страсти тогда. Новоначальные приходили к опытным старцам с вопросом жизни и смерти: как освободиться от этой муки ада, постигшей душу еще в земной жизни... Но и ответ не был «легким рецептом успеха», какие нам отовсюду навязывают сегодня. «Посему и говорю вам: всегда отсекайте страсти, пока они еще молоды <...> пото­му что иное дело вырвать малую былинку, и иное — искоренить большое дерево», — так поучал Авва Дорофей.

Единственная цель, с которой Авва Дорофей и выстраивает поэтапное развитие страсти, и проводит детальные аналогии — вооружить учеников знаниями, как проще победить искушение: «Вот, вы слышали, что такое начальное смущение и что раздражительность, что такое гнев и что злопамятность <...> Посему и говорю вам: всегда отсекайте страсти, пока они еще молоды…»

## 2.2. Разрешение конфликтов с позиции святых отцов

Легче всего со страстью злопамятности бороть­ся в самом начале: остановить себя на уровне «смуще­ния». Как это можно сделать? Самый простой способ, как говорит Савва Дорофей, когда между братиями про­изойдет смущение или возникнет неудовольствие, — попросить прощения. Что показательно, преподобный даже и не собирается уточнять, кто именно должен это сделать — тот ли, кто оказался причиной этого «неудовольствия», или «пострадавший». Ясно, что искать виноватого — тупиковый путь, пострадавшим считает себя каждый. «Один из них, — просто гово­рит авва, — поклонится другому, прося прощения...». То есть тот, кто первый заметил в своем сердце сму­щение, тот и должен поспешить первым от него ос­вободиться.

Обобщая еще раз, как преодолеть конфликт на первом этапе, Авва Дорофей заключает: смущение, «если хочешь, можешь удобно погасить, пока оно еще не велико, молчанием, молитвою, одним поклоном от сердца». «Ибо если кто-либо в начале смущения <...> поспешит укорить себя и поклониться <ближнему, прося прощения>, прежде нежели разгорится раз­дражительность, то он сохранит мир».

Но вот самый начальный момент упущен. «Былинка» смущения (то есть момент, когда мучи­тельная впоследствии страсть только зарождается), прежде чем была замечена, все же успела вырасти и грозит превратиться в укоренившееся дерево злой страсти! Тем не менее, все же еще остаются средства освободиться от него, хотя это потребует большего труда. Наука о духовной жизни Аввы Дорофея поможет определить, на каком этапе, каки­ми средствами следует противостоять развиваю­щейся страсти.

Какие усилия потребуются, чтобы побороть эту страсть на этапе «раздражения»? Это совсем не про­стой вопрос, ведь как можно на самом деле вдруг остановиться, когда все в тебе «закипает», когда все раздражает тебя в человеке, повергшем тебя в смуще­ние? Каких-то специальных рецептов на этот счет Авва Дорофей не дает, но одно слово, сказанное даже как бы вскользь, очень точно выражает смысл усилия над собой. «Когда возгорится раздражительность», человек должен *замолчать,* то есть усмирить бурю внутри себя, найти силы вернуться к внутреннему миру в душе.

Однако возможна и такая ситуация: охваченный обидой человек «замолчит, но будет продолжать сму­щаться и возбуждать себя...», — рассматривает даль­нейшее развитие страсти Авва Дорофей. Обиженный действительно внешне держит себя в руках, чтобы не наговорить лишнего, но душа не обрела умиротворе­ния. Какими усилиями возможно бороться с «гне­вом», выросшим из раздражения и укрепившимся в душе?

Увы, каких-то «чудодейственных» средств, «снимающих» гнев механически, без тяжело дающих­ся внутренних усилий, здесь нет. Если так, то куда должна направляться внутренняя борьба с гневом? То, что в этом случае советует преподобный, также не ново и уже знакомо. Надо примириться. То есть дей­ствительно, на самом деле принять в свое сердце че­ловека, который вызвал в душе бурю негодования.

За этим стоит глубочайший акт общения лично­сти человека с иной личностью. Человек, ощущаю­щий в себе неисчерпаемую красоту образа Божия (а на интуитивном уровне свое «величие» чувствуют все) должен признать такую же личностную глуби­ну в другом человеке. Он должен признать в нем та­кую же богоподобную личность, какой ощущает себя сам, признать, что Бог любит и его крестной голгофской любовью как всякого человека. Он должен по­чувствовать, насколько не соответствует его мелоч­ный гнев величию того, против кого он вспыхнул. И должен, как говорит Авва Дорофей, отдать искренний поклон прощения... И тогда кровоточащая рана стра­сти, образовавшаяся в его собственной душе, будет уврачевана.

Но и здесь остается опасность. «Иной <...> сде­лав поклон, исцелил этим гнев, — продолжает Авва Дорофей, — ...была у него рана, и он приложил пла­стырь <...> Но она еще не совершенно зажила». От малейшего прикосновения рана возобновляется. И тогда «огонь» раздражения и гнева может перегореть в «золу» злопамятности.

Злопамятность тем и опасна, что в ней нет столь остро переживаемого смятения, которое нельзя не заметить, в ней, напротив, всегда остается «ровный» фон болезненной ненависти. К ней человек может привыкнуть, может ее не замечать и не помнить, но как только на горизонте общения появится тот, кто явился предметом этой «злой памяти», она сразу же даст о себе знать...

Такую страсть, ставшую уже привычной частью тебя самого, труднее всего изгнать из своей души. И здесь преподобный Авва Дорофей прямо предупреж­дает, что от злопамятности «человек не освободится, если не прольет крови своей». Что это значит, в чем должна состоять борьба со страстью злопамятности? Предстоит действительно тяжелая борьба, если по­требна сила духа воина, продолжающего сражение, несмотря на ранения, — «проливающего кровь свою».

Но по сути дела и в этой борьбе трудно усмот­реть что-то «особенное» и героическое. Это обычная борьба с привычкой, требующая постоянного неусып­ного внимания к себе, чтобы ей противостоять. Это внимание к тому, какие чувства проносятся в моей душе, открытой, как поле, всем ветрам и непогодам... Авва Дорофей поэтому и говорит, что усилия против злопамятности заключаются в старании «не питать ни одного помысла в сердце своем...».

Если извлечь максимальное назидание из срав­нения страсти с раной на теле человека, то злопамят­ность — рана, слегка зажившая лишь на поверхнос­ти. Поэтому «...так должно подвизаться, — учит пре­подобный, — чтобы очистить совершенно и внутрен­ний гной <...> Молясь от всего сердца об оскорбив­шем...». Вот теперь указано точное средство! Это мо­литва. Человек ставит себя перед судом Божиим. Он сознает безмерность Божией любви к себе и также к *тому,* из-за которого в силу мелочных, ничтожных причин сердце наполнилось тьмой огорчения, лиши­лось света и радости любви Божией... «Таким образом человек и молится за брата своего, а это есть знак сострадания и любви, — поучает Авва Дорофей, — и смиряется, прося себе помощи, ради молитв его: а где сострадание, любовь и смирение, что может там ус­петь раздражительность, или злопамятность, или другая страсть?».

# Заключение

Итак, проведя наше исследование, мы пришли к следующим выводам:

-конфликт с точки зрения светской психологии – это отсутствие согласия между двумя и более сторонами, которые могут быть конкретными лицами или группами лиц. Каждая сторона делает все, чтобы была принята её точка зрения или цель, и мешает другой стороне делать то же самое. В святоотеческой психологии авва Дорофей считает началом конфликта смущение или недовольство между братьями;

-существует несколько видов конфликтов: антагонические и компромиссные, внутриличностные и межличностные;

-способы разрешения конфликтов в светской и святоотеческой психологии также сильно разнятся. Если для светских психологов методами разрешения конфликтов являются устранение причины, вызвавшей конфликтную ситуацию, ослабление разногласий и т.д., то для святых отцов это - прощение, смирение, кротость, терпение.

**Библиография**

1. Авва Дорофей. Душеполезные поучения и послания. Свяыто-Троицева Сергиева Лавра, 1900.
2. Авдеев Е.В. Психология решения проблемных ситуаций . М.1992.257с.
3. Андреев В.К. Конфликтология: искусство спора, ведение переговоров, разрешение конфликтов. Казань, 1992.236 с.
4. Бобнева М.И. Социальные нормы и регуляция поведения.М.,1988.268 с.
5. Бодалев А.А. Межличностное восприятие и понимание. Личность и общество. М.:Педагогика, 1983.456 с.
6. Жолобов Ю.В. Путь к диалогу: психология делового общения. Саратов, 1989.187 с.
7. Здравомыслов А.Г. Социология конфликта: Учеб.пособие. М.:1998.442 с.
8. Иванова Е.Н. Эффективное общение и конфликты. С-Пб.,1997.165 с.
9. Каррас Ч.Л. Искусство ведения переговоров: как достичь желаемый результат? М.,1999.298 с.
10. Корнелиус Х.,Фэир Л. Выиграть может каждый:как разрешить конфликты. М.,2002.197 с.
11. Крижанская Ю.С., Третьяков В.П. Грамматика общения.Л.,1990.339 с.
12. Общение и оптимизация совместной деятельности/под ред.Андреевой Г.М., Яноушека Я. М.,1987.507 с.
13. Поршнев Б.Ф. Социальная психология и история. М., 1979.488 с.
14. Святитель Григорий Богослов. Творения.т.2.Свято-Троицева Сергиева Лавра, 1994.200 с.
15. Симфония по творениям свт.Тихона Задонского. Сост.архим.Иоанн (Маслов).МДА, 1981.