

УДК 316.485.6316.485.6

<https://doi.org/10.26907/2079-5912.2024.3.70-76>

Философское осмысление межличностных конфликтов в профессиональной деятельности

Абдрахманова Ф.Р.

*Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы,
450008, Уфа, ул. Октябрьской революции, 3А, Российская Федерация*

Аннотация. Актуальность исследования заключается в анализе социальных взаимодействий в рабочей среде, которые важны для развития организационных процессов и выполнения профессиональных задач. В настоящем исследовании применяется феноменологический подход для изучения позитивных социальных систем отношений, принимая во внимание их продолжительность, качество и восприятие участниками. Результаты исследования показали, что системы социальных взаимоотношений могут иметь как положительные, так и отрицательные последствия и напрямую зависят от уровня развития мировоззрения участников и их способностей понимать друг друга.

Научная новизна исследования состоит в раскрытии принципов философии межличностных конфликтов в осознании самой природы конфликта. Практическая значимость статьи видится в том, что результаты исследования поспособствуют улучшению благосостояния сотрудников и эффективности организаций, а также использованию инструментов для разрешения межличностных конфликтов на основе феноменологических и диалогических принципов социальной философии, что приведет к осознанному развитию навыков межличностного общения с учетом индивидуальных потребностей сотрудников.

Ключевые слова: феноменология, философия диалога, отчуждение, позитивные системы отношений, социальное управление отношениями, социальное благополучие, социальное поведение на рабочем месте, межличностные конфликты.

Для цитирования: Абдрахманова Ф.Р. Философское осмысление межличностных конфликтов в профессиональной деятельности. *Казанский социально-гуманитарный вестник*. 2024;(3(66)):70–76.

Philosophical understanding of interpersonal conflicts in professional activities

Abdrakhmanova F.R.

*Bashkir State Pedagogical University named after. M. Akmully,
450008, Ufa, st. October Revolution, 3A, Russian Federation*

Abstract. The relevance of the study lies in the issue of social interactions in the work environment, which are important for the development of organizational processes and the performance of professional tasks. This study uses a phenomenological approach to analyze positive relationship systems, taking into account their duration, quality and perception by participants. The results

of the study showed that social relationship systems can have both positive and negative consequences, depending on the worldview of the participants and their ability to understand each other.

The scientific novelty of the study consists in revealing the principles of the philosophy of interpersonal conflicts in understanding the very nature of the conflict.

The practical significance of the study lies in providing recommendations for improving the well-being of employees and the effectiveness of organizations, as well as tools for resolving interpersonal conflicts based on phenomenological principles. This contributes to the development of interpersonal communication skills, taking into account the individual needs of employees.

Key words: phenomenology, philosophy of dialogue, alienation, positive relationship systems, social relationship management, social well-being, social behavior in the workplace, interpersonal conflicts.

For citation: Abdrakhmanova F.R. Philosophical understanding of interpersonal conflicts in professional activities. *Kazan Social and Humanitarian Bulletin*. 2024; (3)66):70–76. (In Russ.)

Введение

Межличностные отношения влияют на микроклимат в профессиональном коллективе и психологическое состояние сотрудников в такой степени, что приводят либо к успеху и продуктивности всей команды в целом, либо к неудачам.

Отношения на рабочем месте могут быть весьма позитивными и выгодными, способствуя достижению благоприятных исходов. Отмечается, что положительное восприятие этих отношений сотрудниками часто приводит к усилению их вовлеченности и лояльности к работе. Однако исследования также указывают на потенциальные негативные аспекты качественных рабочих отношений.

Несмотря на предполагаемые преимущества, положительные отношения на работе не всегда обеспечивают ожидаемые положительные результаты. Воздействие эффективных систем межличностных отношений может распространяться не только на уровень вовлеченности в работу, но и на другие социально-поведенческие аспекты, включая профессиональные межличностные конфликты. Позитивные связи формируются между индивидами, которые способны устанавливать

и поддерживать отношения в соответствии с их потребностями и жизненным опытом, оказывая влияние как на функциональных, так и на дисфункциональных участников. Важно осознавать, что наличие позитивных отношений на рабочем месте не гарантирует успех и гармонию, поскольку различия в потребностях и опыте могут привести к непредвиденным конфликтам. Организациям следует учитывать эти аспекты при формировании корпоративной политики и культуры, а сотрудникам – стремиться к здоровым и функциональным взаимоотношениям, учитывая индивидуальные особенности каждого члена коллектива.

Цель исследования – изучить влияние конфликтных вариаций в системах социальных взаимоотношений на рабочие процессы и понять, как философия межличностных конфликтов помогает это осознать.

Межличностный конфликт: к теории вопроса

Отношения на рабочем месте оказывают значительное воздействие на благополучие сотрудников и могут способствовать более эффективному решению профессиональных задач. В условиях растущей профессиональ-

ной конкуренции, которая характерна для современной глобальной рабочей среды, межличностные взаимодействия приобретают особое значение [8]. Результаты уже проведенных исследований демонстрируют, что качество взаимоотношений на рабочем месте напрямую влияет на производительность и общий успех организации. Они также указывают на то, что положительные отношения могут способствовать высоким результатам.

Конфликты в жизни человека часто обусловлены психофизическими и биологическими характеристиками индивидов. Они занимают значимое место в человеческом существовании, ведь последствия некоторых конфликтов ощущаются на протяжении долгих лет. В некоторых случаях конфликты разрешаются крайне профессионально и грамотно, в то время как чаще они приводят к неудовлетворительным результатам для всех участников, не оставляя победителей, лишь побежденных. Нередко конфликты бывают искусственно созданы или преувеличены для скрытия профессиональной некомпетентности, нанося ущерб коммерческой деятельности [7].

Фундаментальные аспекты анализа межличностных конфликтов были разработаны американским психологом Э. Берном, который ввел концепцию сетевой модели для описания динамики взаимоотношений между партнерами. В рамках его теории, каждый индивид в процессе взаимодействия с окружением вынужден принимать на себя различные социальные роли, которые могут насчитывать более десятка и не всегда успешно осваиваются. Модель Берна предусматривает возможность каждого участника взаимодействия принимать роль старшего (С), равного (Р), или младшего (М). Если ролевое взаимодействие остается сбалансированным, коммуникация может протекать без конфликтов, но дисбаланс может приводить к разно-

гласиям. Т.В. Королева, Е.А. Торпакова, исследуя межличностные конфликты в корпоративной среде, классифицировали их причины. Авторами были выделены, в частности, что конфликты часто вызваны препятствиями на пути к достижению ключевой цели трудовой деятельности – производству определенных продуктов [4].

Такие препятствия могут включать: а) прямую технологическую взаимозависимость работников, когда действия одного сотрудника отрицательно влияют на производительность другого, например, в условиях конвейерного производства; б) ситуации, когда вертикальные проблемы, требующие решения на уровне управления, перекладываются на горизонтальное взаимодействие, как это бывает, например, при дефиците оборудования или инструментов, вызывающем конфликты между обычными работниками; в) несоответствие выполнения функциональных обязанностей в рамках системы «руководство-подчинение», когда, к примеру, руководитель не создает условия для успешной работы подчиненных или подчиненные не выполняют требования руководства.

Данное исследование оказывается весьма актуальным, так как оно анализирует межличностные связи на рабочем месте и их влияние на производственные показатели, благополучие сотрудников и общую организационную атмосферу. Усиление мировой экономической конкуренции и глобализация рабочих процессов усиливают важность таких отношений.

Методология межличностных конфликтов

В исследовании был применен разработанный Э. Гуссерлем, феноменологический подход, для исследования рабочих отношений и их воздействия на поведенческие исходы. Этот метод акцентирует внимание на субъективном опыте работников, их восприятии

и толковании профессиональных взаимодействий.

Результаты исследования подтверждают, что положительные межличностные отношения на рабочем месте играют важную роль в создании общей атмосферы и рабочей среды. Восприятие этих отношений сотрудниками определяет их воздействие на рабочий процесс, подчеркивая центральную роль работников в создании и поддержании этих взаимоотношений.

Позитивное восприятие межличностных связей зависит от личного опыта каждого и влияет на поведение и продуктивность сотрудников. Если рабочие отношения воспринимаются как поддерживающие, это способствует созданию синергетической среды и увеличению производительности. Однако, отсутствие позитивного восприятия может привести к снижению мотивации и негативным последствиям для рабочего процесса. Поэтому, важно активно заниматься поддержанием благоприятных межличностных отношений на работе для обеспечения успешной и гармоничной рабочей среды. Современная философия диалога выделяет два основных аспекта: информационный, ориентированный на обмен знаниями и понимание структурной и языковой основы общения, и личностный, фокусирующийся на взаимодействии и отношениях участников, что используется как основа для философских размышлений и углубленного понимания межличностных связей.

Другой подход – философия диалога – существенно обогатил методологию нашего исследования в части коммуникации. Современное понимание диалога – это ключевой элемент человеческих взаимоотношений во всех аспектах жизни, становится основной категорией в политической, экономической и философской мысли. Диалог, как прямая противоположность насильственным способам

решения конфликтов, которые люди унаследовали от животной природы и которые сегодня могут привести к катастрофическим последствиям, рассматривается как способ сохранения не только культуры и ее носителей, но и самой природы [1]. Философия диалога, развиваемая Мартином Бубером и Михаилом Бахтиным, подчеркивает значение настоящих межличностных отношений и взаимного уважения, которые содействуют самореализации и развитию личности в рамках трудового коллектива. Позитивные связи на работе, опирающиеся на принципы искреннего общения, способствуют формированию продуктивной и гармоничной рабочей обстановки. [2, 6].

Таким образом, философия диалога, представленная этими мыслителями, подчеркивает значимость межличностных отношений, искреннего общения и взаимного уважения для полноценного развития, и самореализации личности внутри рабочего коллектива. Позитивные отношения на рабочем месте, основанные на принципах подлинного диалога, могут способствовать созданию гармоничной и продуктивной рабочей атмосферы.

В исследовании отмечается, что позитивные рабочие отношения не только усиливают вовлеченность сотрудников и их привязанность к работе и рабочему окружению, но и ведут к другим поведенческим результатам, таким как улучшенная работоспособность. Открытия также подчеркивают, что исходы зависят от перцепции сотрудников. Сотрудники воспринимают отношения как положительные, когда они помогают удовлетворять их ментальные или эмоциональные потребности. Это соответствует предпосылкам теории реляционных систем, где, если сотрудники вовлечены в положительные отношения на работе, они становятся более вовлеченными и преданными своей деятельности.

На основании этого анализа, в исследовании расширяется понимание теории реляционных систем, показывая, что использование положительных реляционных систем на рабочем месте не всегда гарантирует улучшение вовлеченности и преданности сотрудников. Но положительный опыт одного человека может влиять на рабочее поведение других участников системы отношений.

Результаты и обсуждения

Данное исследование выявило как благоприятные, так и неблагоприятные стороны положительных отношений на рабочем месте. Литература подтверждает, что эффективные отношения способствуют улучшению поведения сотрудников и повышают их производительность. Однако, согласно данным нашего исследования, исходы таких систем отношений во многом зависят от восприятия и реакций участников. Прошлые исследования указывают, что наличие поддерживающих отношений на рабочем месте создает благоприятную рабочую атмосферу и укрепляет среду сотрудничества внутри коллектива, часто способствуя карьерному развитию сотрудников. Эти выводы также подтверждаются данными текущего исследования.

Интересным открытием данного исследования стала значимость вовлеченности в работу. Прежние исследования показали, что активное участие в работе является позитивным отношением, которое мотивирует сотрудников к более продуктивной деятельности. Также известно, что вовлеченность является позитивным исходом приятной рабочей среды, увеличивая удовлетворенность работой. В отличие от этого, результаты текущего исследования показывают, что позитивные отношения на рабочем месте могут повысить уровень вовлеченности сотрудников, ведя к тому, что сотрудники больше времени проводят в работе и остаются

активными участниками рабочих отношений вместо выполнения непосредственных рабочих задач. Кроме того, чрезмерная вовлеченность может негативно сказываться на личной жизни сотрудников, что подтверждается выводами, указывающими на то, что избыточная вовлеченность может нарушать баланс между работой и личной жизнью, приводя к конфликтам между профессиональной и семейной сферами.

Выводы

Исследование подчеркивает необходимость проведения дальнейших работ, ориентированных на изучение результатов, получаемых с помощью индуктивных методов, особенно в контексте влияния положительных рабочих отношений на поведение и взаимодействия сотрудников. Будущие исследования должны сфокусироваться на восприятии сотрудниками таких отношений и выявлении возможных побочных эффектов, возникающих в результате взаимодействия личных и профессиональных сфер жизни. Также предлагается расширить аналитическую базу до других аспектов внутриорганизационных отношений, включая изучение влияния гендерных, конфессиональных и культурных различий на восприятие положительных взаимодействий на рабочем месте.

Конфликтные ситуации могут способствовать изменениям в структуре организации и стать решением для долгосрочных проблем, которые могут представлять угрозу для организации на более глубоком уровне, чем сам конфликт. Современные методы управления конфликтами нацелены на их эффективное разрешение, стремясь к улучшению организационной атмосферы, которая часто является источником конфликтов, а также к разработке стратегий предотвращения будущих конфликтов. Общеизвестно, что Карл Маркс предложил осмысление

конфликта через призму его неизбежности и роли в социальном прогрессе. По Марксу, работники становятся лишенными индивидуальности элементами в запутанной иерархической структуре, теряя свои уникальные черты и творческий потенциал [5].

Также интересна, с научной точки зрения, взаимосвязь конфликтности и бедности. Многие теории причин бедности, стратегии и методы ее ликвидации имеют более академическую и менее практическую ценность, хотя их философская ценность не может быть проигнорирована [3].

Однако бедных людей нельзя изучать в отрыве от их политико-социально-культурно-экономической системы и без сравнения факторов, которые со временем могут меняться. А это возможно лишь при опоре на философскую методологию.

Заключение

Таким образом, вполне обоснованно утверждать, что наличие пози-

тивных систем отношений воспринимается как субъективный феномен, и эффективность таких систем в рабочей среде определяется через восприятие ее участниками.

А поскольку отношения носят субъективный характер, то социальное управление ими возможно, прежде всего, в аспекте использования философских принципов. Наиболее успешными в применении в социальном поле конфликта являются феноменология и философия диалога.

Будущие исследования будут сосредоточены на изучении философии межличностных отношений в образовательной сфере, особенно учитывая профессиональную деформацию в педагогическом контексте, вызванную углубляющимся кризисом в современном обществе и недостаточность исследований этой проблемы на фоне растущей конфликтности современного общества.

Список литературы / References

1. Бахтин М. М. Эстетика словесного творчества. – М.: Искусство, 1979. – 445 с.
Bakhtin M.M. Aesthetics of verbal creativity. – М.: Iskusstvo, 1979. – 445 p.
2. Бубер М. Я и Ты. Два образа веры, 1995;(5(15)):98-115.
Buber M. Me and You. Two images of faith, 1995;(5(15)):98-115. (In Russ.)
3. Кампбелл Ян, Зекрист Р.И. Почему мы не можем искоренить бедность: к вопросу о целостности подходов – от экономики к культуре // Культурологические чтения – 2020. Культурный код в эпоху глобализации: цифровизация общества и образования: Сборник материалов Всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции. УрФУ им. первого Президента России Б.Н.Ельцина (г. Екатеринбург, 12–13 марта 2020 г.). – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та. 2020:196-197.
Campbell Ian, Zechrist R.I. Why We Can't Eradicate Poverty: Towards a Integrity of Approaches – from Economics to Culture // Cultural Readings – 2020. Cultural Code in the Era of Globalization: Digitalization of Society and Education: Collection of Materials of the All-Russian (with International Participation) Scientific and Practical Conference. Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin (Ekaterinburg, March 12-13, 2020). – Ekaterinburg: Publishing House of the Ural. University. 2020: 196-197. (In Russ.)
4. Королева Т. В., Торпакова Е.А. Межличностный конфликт как нарушение принципа диалогичности: гуманистический подход. Вестник науки и образования Северо-Запада России, 2016. – 3. [https://cyberleninka.ru/article/n/mezhlichnostnyy-konflikt-kak-](https://cyberleninka.ru/article/n/mezhlichnostnyy-konflikt-kak)

narushenie-printsipa-dialogichnosti-gumanisticheskiiy-podhod

Koroleva T.V., Torpakova E.A. Interpersonal conflict as a violation of the principle of dialogicity: a humanistic approach. Bulletin of Science and Education of the North-West of Russia, 2016. – 3. <https://cyberleninka.ru/article/n/mezhlichnostnyy-konflikt-kak-narushenie-printsipa-dialogichnosti-gumanisticheskiiy-podhod>

5. Маркс К. Экономическо-философские рукописи 1844 г. // Соч. 2-е изд. М.: Политиздат, 1974;(42):41-174.

Marx K. Economic and philosophical manuscripts of 1844 // Works. 2nd ed. Moscow: Politizdat, 1974;(42):41-174. (In Russ.)

6. Москвин Л. Б. Диалог – важнейший инструмент разрешения конфликтных

ситуаций // Социально-гуманитарные знания. 2013;(6): 3-18.

Moskvin L. B. Dialogue is the most important tool for resolving conflict situations // Social and humanitarian knowledge. 2013;(6): 3-18. (In Russ.)

7. Фомин Г. П. Менеджмент в России и за рубежом: Модели конфликтов. Менеджмент в России и за рубежом. 2001;(6):64-71.

Fomin G.P. Management in Russia and abroad: Conflict models. Management in Russia and Abroad. 2001;(6):64-71. (In Russ.)

8. Anderson C. J., Fisher C. Male-female relationships in the workplace: Perceived motivations in office romance. Sex Roles. 1991. 25, 3-4, P. 163-180.

Информация об авторе

Абдрахманова Флорида Ривхатовна, старший преподаватель, Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы, Институт исторического, правового и социально-гуманитарного образования, кафедра обществознания, права и социального управления; ORCID 0000-0001-5654-462X. E-mail: a-florida-@mail.ru.

Information about author

Abdrakhmanova Florida Rivkhatovna, Senior Lecturer, Bashkir State Pedagogical University named after M. Akmulla, Institute of Historical, Legal and Social-Humanitarian Education, Department of Social Science, Law and Social Management; ORCID 0000-0001-5654-462X. E-mail: a-florida-@mail.ru.

Поступила в редакцию 19.08.2024; принята к публикации 23.09.2024.
Received 19.08.2024; Accepted 23.09.2024.