

<https://doi.org/10.30853/manuscript.2020.7.23>

Овчинникова Татьяна Маратовна

[Взаимодействие культур в контексте конфликтно-консенсусных процессов](#)

Целью исследования является осмысление влияния культурных особенностей личности на ее поведение в конфликте. В статье описаны признаки, дифференцирующие культуры. Обоснована взаимосвязь динамики конфликта и принадлежности его участников к той или иной культуре. Показано, каким образом культурные особенности сторон конфликта должны учитываться при его регулировании. Научная новизна работы заключается в комплексном анализе влияния потребностей и культурных особенностей конфликтующих субъектов на формирование образа конфликтной ситуации и выбор той или иной стратегии поведения. Полученные результаты показали: движение от противостояния к конструктивному диалогу невозможно без учета культурных особенностей оппонентов.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/9/2020/7/23.html

Источник

[Манускрипт](#)

Тамбов: Грамота, 2020. Том 13. Выпуск 7. С. 122-126. ISSN 2618-9690.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/9.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/9/2020/7/

[© Издательство "Грамота"](#)

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: hlist@gramota.net

Spirituality as Intra-Dialogue Form in Globalization Epoch: Russia and China

Koriagina Tatiana Olegovna
Saranin Denis Sergeevich
Transbaikal State University, Chita
kitay_koriagina@bk.ru; saranin_denis@mail.ru

The paper aims to provide a comparative analysis of the Russian and Chinese scientific theories and to identify similarities in interpretation of spirituality, which constitutes a basis for the Russian-Chinese dialogue. The article presents a theoretical survey of the existing views on spirituality considered as a phenomenon inherent in any society based on traditional and universal values. Humanism, with its national specificity, is understood as a spiritual link between the two cultures. Scientific originality of the study is conditioned by the fact that spirituality is interpreted within the paradigm “Me – the Other” and also by the fact that the researchers compare the Chinese and Russian cultural code “spirituality”. The findings indicate that in the Russian cultural space, spirituality is not identified with religiosity, though these conceptions are often interrelated, whereas the Chinese understanding of spirituality is based on the Marxist-Leninist ideological values and traditional religious and philosophical doctrines.

Key words and phrases: spirituality; cultural code; globalization; humanism; Russia; China.

<https://doi.org/10.30853/manuscript.2020.7.23>

Дата поступления рукописи: 21.04.2020

Целью исследования является осмысление влияния культурных особенностей личности на ее поведение в конфликте. В статье описаны признаки, дифференцирующие культуры. Обоснована взаимосвязь динамики конфликта и принадлежности его участников к той или иной культуре. Показано, каким образом культурные особенности сторон конфликта должны учитываться при его регулировании. **Научная новизна** работы заключается в комплексном анализе влияния потребностей и культурных особенностей конфликтующих субъектов на формирование образа конфликтной ситуации и выбор той или иной стратегии поведения. **Полученные результаты** показали: движение от противостояния к конструктивному диалогу возможно без учета культурных особенностей оппонентов.

Ключевые слова и фразы: культура; конфликт; коммуникация в конфликте; стратегии поведения в конфликте; регулирование конфликта.

Овчинникова Татьяна Маратовна, к. филос. н.
Омский государственный педагогический университет
t_ovch@mail.ru

Взаимодействие культур в контексте конфликтно-консенсусных процессов

Современное общество переживает глубокие социокультурные трансформации, затрагивающие ориентиры сознания и поведения его членов. Глобальные вызовы современности конструируют новый социальный порядок, любая же перестройка запускает адаптационные процессы, которые могут сопровождаться повышением уровня конфликтности в социуме.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью целостного осмысления процессов консолидации и конфликтности, происходящих в современном глобальном коммуникационном пространстве, и того влияния, которое оказывает на эти процессы культурная идентичность личности.

Для достижения указанной цели исследования необходимо решить следующие **задачи**: во-первых, прояснить, чем определяется поведение субъектов на этапе возникновения между ними того или иного противоречия; во-вторых, выявить, что в условиях уже возникшего противоречия заставляет оппонентов поступать именно так, а не иначе; в-третьих, определить, как можно добиться изменения в восприятии конфликтующими субъектами друг друга и, как следствие, устранения противоречия, возникшего между ними.

Для осмысления влияния культурных особенностей личности на возникновение, протекание и регулирование конфликта использовались общенаучные **методы теоретического исследования** (анализ, синтез, обобщение, классификация), а также **методы эмпирического исследования**, такие как наблюдение, анкетирование, интервьюирование.

Теоретической базой исследования послужили труды Г. Хофстеде и Ф. Тромпенаарса, посвященные критериям классификации деловых культур, а также публикации отечественных авторов: В. И. Гладышева, А. Ю. Ивановой, М. В. Малышкиной (о проблемных моментах общения, в том числе у представителей поколения цифровых технологий); Ю. Н. Дмитриевой и Л. С. Перевозчиковой (о потребности в самоутверждении как базовой потребности личности); В. С. Третьяковой (о коммуникации в конфликте и конфликтной коммуникации); Н. И. Григорьева (об особенностях организации переговорного процесса в ситуации «противостояния» различных культур).

Практическая значимость исследования определяется тем, что его результаты могут быть использованы в посреднической деятельности по урегулированию конфликта.

Поведение потенциальных или реальных конфликтантов детерминируется их потребностями, которые являются главным источником активности личности, определяют интересы и, как следствие, мотивы ухода или «неухода» от/из конфликта, а также выбор стратегии поведения в спорной ситуации. Поэтому любая модель анализа конфликта предполагает выявление потребностей и интересов его участников. При этом необходимо учитывать тот факт, что помимо общих потребностей и интересов, свойственных всем членам социума, существуют потребности особенные, присущие конкретному человеку как члену определенных социальных общностей, а также специфические потребности, которые раскрывают его индивидуальность и неповторимость. Все три группы потребностей взаимосвязаны и взаимозависимы, что делает вероятность прогноза поведения личности в ситуации зарождающегося конфликта крайне низкой. Сложность в выявлении потребностей и интересов участников конфликта заключается еще и в том, что они могут быть как реальными и обоснованными, так и основываться на субъективном восприятии сложившейся ситуации.

Социологами и психологами составлено немало «потребностных» списков, мы же остановимся на трех основных потребностях человека: потребности в безопасности, самоутверждении и принадлежности к группе. Поскольку именно они порождают три «мощные... человеческие мотивации: желание принимать как можно более точные и эффективные решения, желание присоединиться к другим и получать их одобрение и желание видеть себя в положительном свете» [9, с. 15]. Возникает вопрос: можно ли выделить такую потребность, которая в ситуации конфликта становится доминирующей? Мы считаем невозможным устанавливать отношение «подчинения-господства» между потребностями личности, именно их взаимосвязь и порождает различные интересы и, как следствие, мотивы поведения в различных, в том числе конфликтных, ситуациях. Более того, форма проявления той или иной потребности в ситуации конфликта определяется социальным статусом, уровнем образования и общего развития индивида, а также во многом зависит от культурной среды, в которой он находится. На формирование у субъекта образа конфликтной ситуации и его поведение в конфликте оказывают влияние убеждения и ценностные ориентации, сформированные культурой, которая определяет «неписанные правила социальной игры» [10] и является средством достижения гармонии в отношениях с окружающим миром и самим собой [1, с. 119].

Попадая в новый коллектив (новую культуру), каждый индивид в той или иной мере переживает период адаптации. Непонимание или непринятие новых, непривычных групповых норм и ценностей объективно и ожидаемо вызывает реакцию противодействия. Эта реакция усиливается, если новая группа не является для «новичка» референтной, но в силу различных обстоятельств он вынужден выстраивать отношения с ее членами. В этом случае потребность в безопасности формирует необходимость в самозащите и самообороне.

Однако чужая группа может оцениваться как группа престижная, имеющая более высокий социальный статус, чем своя. Тогда потребность в безопасности может порождать сознательное или неосознанное желание субъекта отождествить себя с группой, а при возникновении противоречия – не допустить возникновения конфликта. У членов группы потребность в безопасности может порождать интерес сохранения групповых границ и, как следствие, стремление не допустить в группу «чужих». Зачастую абсолютно не важно, вследствие чего «чужой» становится «чужим», причиной многих конфликтов «личность» – «группа» является сам факт появления в группе нового члена, даже если у него и нет установки на конфликтное поведение.

Другой базовой потребностью личности является потребность в самоутверждении. Существовая в определенной системе социальных связей, каждый индивид стремится занять такое положение в ней, чтобы почувствовать свою необходимость этой системе и состоятельность себя в ней. По мнению Е. П. Никитина, смысл человеческого самоутверждения состоит в том, что «человек сам утверждает себя в себе» [6]. Однако утверждение самого себя невозможно без признания себя другими. Подтверждение уже имеющегося у личности статуса, а также его повышение или понижение возможно только через общение [2, с. 65]. Более того, эта потребность актуализируется в ситуации конфликтного общения. Ведь еще буддийская мудрость гласит: «Человеческие споры бесконечны не потому, что невозможно найти истину, а потому, что спорящие ищут не истину, а самоутверждение».

Так же, как и потребность в безопасности, потребность в самоутверждении порождает полярные интересы. Если самоутверждение принимает компенсаторную форму (происходит за счет другого), то в отношении «иного» возможны демонстрация превосходства, стремление к психологическому или физическому насилию. Компенсаторное самоутверждение возможно не только на личностном уровне, оно может наблюдаться и у коллективных субъектов, например, у этнических групп.

Актуальной проблемой сегодняшнего дня является виртуальное (контентное) самоутверждение – через размещение в социальных сетях сообщений конфронтационного характера: агрессивных, разоблачительных, дискредитирующих, призывающих к подчинению, принуждению, насилию. Исследователями лингвистических аспектов конфликтного взаимодействия отмечается, что выбор субъектом той или иной речевой стратегии поведения зависит не только от его личностных качеств, но и от того национально-культурного пространства, в которое он включен, и которое является «регулятивом, определяющим восприятие действительности, частью которой является человеческое общение» [7]. Таким образом, самоутверждение за счет других в виртуальном пространстве может «подогреваться» или сдерживаться значимыми для той культурной среды, которой принадлежит субъект, идеалами, ценностями и нормами поведения.

Другой формой самоутверждения является самоутверждение за счет внутренних ресурсов личности: «...каждый раз быть лучше себя самого» [4, с. 284]. В условиях глобализации такое самоутверждение может стать как основой конструктивного диалога разных культур, так и порождать стремление к сепарации и изоляционизму.

Подводя итоги рассуждений о влиянии некоторых базовых потребностей личности на выбор стратегии поведения в социуме, заметим, что выстроить какие-либо логические схемы, отражающие зависимость стремления субъекта к конфликту или консенсусу от формы реализации той или иной потребности, невозможно. Однако, чем тщательнее будет проведена работа по выявлению явных и скрытых потребностей конфликтантов, тем шире будет круг потенциальных решений конфликта. Кроме того, сосредоточение лишь на базовых потребностях личности и недооценивание ее особенных потребностей и культурных особенностей могут привести к стихийной или манипулятивной эскалации конфликта.

Личностные особенности субъектов – особенности их темперамента, характера, мотивационного комплекса – зачастую являются причиной возникновения конфликта. Однако в любом межличностном конфликте есть как минимум второй его участник, и от того, как взаимодействуют эти субъекты, зависит динамика конфликта. Немаловажную роль здесь играют конфликтогены, по сути своей, очень субъективные. Уверенность в себе одной стороны другой стороной может восприниматься как превосходство, индивидуализм и замкнутость – как эгоизм и т.д. Во многих случаях при анализе конфликта важно понять не то, как себя ведут участники конфликта, а то, как они воспринимают друг друга. Любой конфликт предполагает не только существование противоречия, но и взаимодействие между конфликтующими сторонами. Если теоретически еще можно представить, как конфликтующие стороны взаимодействуют, не общаясь, то прийти без общения друг с другом к консенсусу – *общему* согласию по спорным вопросам – они точно не смогут. Таким образом, проблема конфликтно-консенсусных процессов напрямую оказывается связанной с проблемой общения. Сегодня цифровые ресурсы позволяют часть межличностной коммуникации перенести в интернет-среду. При этом возникает множество проблемных аспектов общения, в том числе и делового.

В рамках нашего исследования были выявлены причины, затрудняющие общение. В качестве таковых респонденты называли: неумение понять и распознать эмоции собеседника, излишнюю или недостаточную эмоциональность коммуникантов, отсутствие самоконтроля эмоций, нарушение личного пространства, боязнь контакта, слишком быстрый темп речи собеседника, нежелание выстраивать диалог в принципе. Аналогичные выводы были получены А. Ю. Ивановой и М. В. Малышкиной на основании результатов исследования, проведенного в 2016-2017 гг. на базе Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики [5, с. 226].

Очевидно, отмеченные проблемы усугубляются в ситуации диалога между представителями различных этносов, возрастных и профессиональных групп, различных культур в целом. Вообще, культура, по мнению Ф. Тромпенаарса, Ч. Хэмпден-Тернера, – это «способ, посредством которого сообщество людей решает проблемы и улаживает конфликты» [8, с. 62]. Культурные различия будут проявляться в оценке ситуации, которая привела к возникновению эмоций, а также в эффективности управления эмоциями (уравновешенность и самоконтроль в противовес живости и темпераменту). В процессе принятия решений большую роль будут играть или эмоции (аффективная культура), или «холодный» расчет (нейтральная культура). В процессе общения представители аффективной культуры активно выражают свои эмоции и меньшую эмоциональность другой стороны могут неверно интерпретировать. Представители нейтральной культуры сдержаны, контролируют свои эмоциональные состояния, а эмоциональность других могут воспринимать как агрессию или попытку нарушения границ [3, с. 70]. Очевидно, что для конструирования позитивных практик социокультурного взаимодействия его субъектам необходимы развитый эмоциональный интеллект, а также толерантное отношение к различиям в эмоциональном поведении других людей.

Барьеры общения могут усугублять возникшее противоречие, могут порождать конфликтогены, способствующие переходу конфликта в открытую стадию, а также могут служить препятствием на пути к разрешению возникшего конфликта. Для создания безбарьерной коммуникации в процессе регулирования конфликта необходимо учитывать различные факторы, в том числе и культурные, которые влияют на сам процесс диалога, поскольку недооценка этого аспекта коммуникации может негативно сказаться на ее результате.

Помимо отношения сторон конфликта к проявлению (сдерживанию) эмоций, движение к консенсусу может затруднять сама организация общения. Если для представителя монохронной культуры все события планируются, намеченные вопросы должны быть обсуждены, а время является ценным ресурсом, который нельзя тратить впустую, то для представителя полихронной культуры более важны отношения, которые устанавливаются в процессе диалога, чем те задачи, которые необходимо решить. Конструктивный диалог между монохронным и полихронным собеседниками может не сложиться в силу их различных установок на результат переговоров по достижению согласия.

Движение к консенсусу представителей различных культур зависит от того, насколько далеко в будущее они способны заглядывать, насколько долгосрочны их цели, насколько выбор той или иной стратегии поведения зависит от их культурных традиций. Очень важно, чтобы эти особенности учитывались сторонами конфликтного взаимодействия.

Еще одним барьером в достижении консенсуса может стать сама концепция обсуждения спорной проблемы. Люди конкретной культуры анализируют детали для того, чтобы сложить «глобальную картину»,

для представителей диффузной культуры отдельные детали не так важны, как связи между ними и видение ситуации «панорамно», в целом [Там же].

Также при движении к согласию необходимо учитывать тот факт, что для представителей культуры высокого контекста более важными являются обстановка, соблюдение иерархии, уважение статуса – контекст важнее словесного оформления коммуникации. Представители культуры низкого контекста предпочитают вербальную коммуникацию и стараются точнее выразить свои мысли. Многословность и сложность речевых конструкций для представителей низкоконтекстной культуры могут быть сильным конфликтогенным фактором.

Поведение коммуникантов может быть опосредовано еще и тем, насколько они стремятся уйти от конфликтной ситуации, реальной или потенциальной. Так, в индивидуалистских культурах конфликты рассматриваются как нечто позитивное, как событие, которое может способствовать развитию индивида. В коллективистских культурах конфликт воспринимается как нечто негативное, как некая угроза, которая может дестабилизировать общество или группу. Выбор конфликтующим субъектом стратегии ухода в конфликте может быть связан с тем, что высшая ценность для него – это коллективизм, конструктивных функций конфликта он не видит и всячески старается его избежать. Однако игнорирование разногласий не означает разрешения противоречий, и от стратегии ухода можно достаточно быстро перейти к стратегии силового подавления, если сложившаяся ситуация начинает угрожать благополучию или целостности группы. С другой стороны, признавая высшей ценностью самореализацию и игнорируя интересы другой стороны, важно понимать, что в этом случае недооценка деструктивных последствий конфликта не менее опасна.

Еще одним критерием различия культур является контроль над ситуацией. Во «внутренних» культурах люди полагают, что контролируют окружающий их мир, и происходящее с ними считают следствием их собственных действий. Представители «внешней» культуры, напротив, считают, что окружение контролирует человека. С одной стороны, это может создать у них дилемму доверия в отношении заявлений партнера относительно реалистичности своих обязательств; с другой стороны, – повлиять на устойчивость собственного решения.

Итак, для того чтобы добиться изменений в восприятии конфликтующими сторонами друг друга и прийти к взаимовыгодному решению, необходимо создать между ними безбарьерную коммуникацию. Здесь на помощь посреднику могут прийти медиативные технологии, которые помогают построить переговорный процесс так, чтобы обе стороны понимали суть происходящего (и детали, и общую картину); выбрать стиль общения, способствующий конструктивному и безопасному диалогу в плане выражения эмоций. При этом необходимо также помнить о том, что у «носителей разных этнокультурных традиций могут отличаться представления о том, какие реакции являются приемлемыми» [Там же, с. 84].

Итак, выбор субъектом эффективной стратегии поведения, позволяющей предупредить конфликт, во многом зависит от личностных качеств самого субъекта. Принятие того факта, что культурные особенности «имеют право на существование», понимание этих особенностей, проявление терпения в том случае, если эти особенности *иные*, и умение взаимодействовать с представителями *иных* культур – это основы достижения консенсуса – оптимального способа разрешения любого конфликта.

Таким образом, мы приходим к следующим **выводам**. Во-первых, поведение субъектов на стадии предконflikта, когда противоречие еще только зарождается, определяется сложным мотивационным комплексом, в основе которого лежат общие, особенные и специфические потребности личности. Во-вторых, если противоречие возникло и осознаваемо сторонами, то их культурные различия будут проявляться в формировании образа конфликтной ситуации, в эффективности управления своими эмоциями, в выборе стратегии поведения, в том, как они видят решение проблемы: диффузно или «алгоритмизированно». Игнорирование культурных особенностей оппонента может привести к эскалации конфликта. В-третьих, чем тщательнее посредником проведена работа по выявлению скрытых интересов сторон, в том числе опосредованных их культурными особенностями, тем больше вероятность избежать формального соглашения, построенного по принципу «ты – мне, я – тебе». В-четвертых, в процессе регулирования конфликта посреднику необходимо сосредоточиться не на событийном ряде, тем более что каждая сторона его видит по-своему, а на том, как оппоненты воспринимают друг друга. Для разрешения конфликта посреднику необходимо сосредоточиться на выявлении ожиданий, реакций, стереотипов и установок сторон, возможно, и не совпадающих со своими собственными.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ (грант 18-411-550006-р_а).

Список источников

1. **Алдошина М. И.** Модель формирования этноэстетической культуры будущего преподавателя и ее реализация в университете. М.: Изд-во МГОУ, 2006. 243 с.
2. **Гладышев В. И.** Общение в структуре самоутверждения личности // Вестник Челябинского государственного университета. 2012. № 15 (269). Философия. Социология. Культурология. С. 64-67.
3. **Григорьев Н. И.** Методические материалы тренера-медиатора в области межэтнических и межконфессиональных конфликтов: краткий курс. М.: Изд. дом «ООО “Буки Веди”», 2016. 160 с.

4. **Дмитриева Ю. Н.** Психологические детерминанты самоутверждения личности в социальных сетях // Вестник Тамбовского университета. Серия «Гуманитарные науки». 2013. № 12 (128). С. 283-287.
5. **Иванова А. Ю., Малышкина М. В.** Психологические проблемы общения и деятельности поколения цифровых технологий // Ученые записки Университета им. П. Ф. Лесгафта. 2017. № 7 (149). С. 221-228.
6. **Перевозчикова Л. С.** Конструктивное самоутверждение личности как философская проблема [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/konstruktivnoe-samoutverzhdenie-lichnosti-kak-filosofskaya-problema> (дата обращения: 15.03.2020).
7. **Третьякова В. С.** Конфликт в лингвистических категориях [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/konflikt-v-lingvisticheskikh-kategoriyah-1> (дата обращения: 10.03.2020).
8. **Тромпенаарс Ф., Хэмиден-Тернер Ч.** Национально-культурные различия в контексте глобального бизнеса / пер. с англ. Е. П. Самсонова. Мн.: ООО «Попурри», 2004. 528 с.
9. **Чалдини Р., Мартин С., Гольдштейн Н.** Психология убеждения. Важные мелочи, гарантирующие успех. СПб.: Питер, 2020. 320 с.
10. **Hofstede G.** What is culture so important? [Электронный ресурс]. URL: <https://geerthofstede.com/> (дата обращения: 15.03.2020).

Interaction of Cultures in the Context of Conflict-Consensual Processes

Ovchinnikova Tat'yana Maratovna, PhD
Omsk State Pedagogical University
t_ovch@mail.ru

The study aims to provide an insight into the influence a person's cultural background has on their behaviour in a conflict. The article describes features, which differentiate cultures. Interconnection of dynamics of a conflict and cultural background of its participants is substantiated. The way in which cultural background of parties to a conflict should be taken into consideration during its regulation is revealed. The research is novel in that it conducts a comprehensive analysis of the influence the needs and cultural background of subjects involved in a conflict have on formation of the conflict situation image and the choice of a particular behavioural strategy. The attained results have shown that it is impossible to make a step from confrontation to a constructive dialogue without taking into account opponents' cultural background.

Key words and phrases: culture; conflict; conflict communication; conflict behavioural strategies; conflict regulation.