

Henryk Andrzej Kretek

Uniwersytet Opolski

***Źródła, przyczyny, przebieg i skutki występowania  
konfliktów w obszarze polityki***

***Sources, causes, course and consequences  
of conflicts in the area of policy***

**Key words:** *conflict, dynamics of the conflict, policy, the spiral of conflict*

**Wprowadzenie. Wyjaśnienie pojęcia.**

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

Przeglądając dzieła uczonych od starożytności aż do schyłku XIX wieku nie trudno znaleźć wyraz/słowo „konflikt”. Pojęcie to zapewne funkcjono-

wało w odczuciach i umysłach ludzi ale nie było artykułowane wprost. W przebogatej spuściźnie naukowej i pisarskiej Arystotelesa (384 - 322 p.n.e.) nie napotkamy określenia sytuacji czy użycia w jakimkolwiek znaczeniu bądź w kontekście terminu konflikt. Bogate w nowe pojęcia dzieła starożytnego mędrca ze Stagiry (np.: „*De anima*”, „*Metaphysica*”, „*Ethica Nicomachea*”, „*Magna moralia*”, „*De generatione et corruptione*”) zawierają obszernie omówienia i definicje takich pojęć jak: „spór”, „niezgoda”, „przeciwnik”, „przeciwstawność”, „różnica zdań”, „unikanie zniewag”, „ustępliwość”, „umowa”, „walka” [Arystoteles, 1994].

Filozofia traktowana jako „matka” wielu nauk społecznych, także nie wniosła do terminologii naukowej słowa konflikt. Mimo, że cały czas uczeni filozofowie wiedli między sobą różne spory, niekiedy nawet i kłótnie, a w ich umysłach powstawały różne przeciwstawne myśli, to wyrazu tego nie wprowadzono do literatury naukowej [Zob.: w *Skorowidzu rzeczowym* t. 3], [Tatarkiewicz, 1959, - nie znaleziono hasła konflikt, natomiast figuruje hasło: „zasada sprzeczności” wyjaśnione jako walka wewnętrznych przeciwieństw, która jest motorem rozwoju, t.3, s.63. Nie natrafiono na to hasło także w pozycji: [Kunzmann, Burkhard, Wiedmann, 1999], czyli pozostawał w jakiś sposób „nieodkryty”.

Istniejące już swoim życiem pojęcie – konflikt, w ludzkiej świadomości oraz w języku codziennym nie było nazywane wprost, to znaczy adekwatnie do zakresu predykatów. O tym, że wyraz ten, jako słowo mówione i niekiedy pisane funkcjonowało dość powszechnie w mowie potocznej, świadczą następujące fakty: na przykład w „Słowniku etymologicznym języka polskiego” A. Brucknera. Kraków 1927 (reprint: Warszawa 1985), nie znaleziono hasła konflikt, ale przy opisie hasła „blizki” (s. 29) znajduje się wyjaśnienie: „... z licznymi założeniami, z nich „ubliżyć” ... [pojęcie blizki jako archaizm, prasłowo – przyp. HAK]. Z kolei w literaturze obcej znaleźć można: łotew. *blaizit* – gnieść, łac. *fligere* – uderzać, zatem przedmiot niniejszych rozważań – pojęcie konflikt pojawia się jako gwałtowne zderzenie czy mocne gniecenie. Z kolei w „Wielkiej Ilustrowanej Encyklopedii Powszechnej Gutenberga” figuruje hasło: konflikt z następującą definicją:

(łac.) zderzenie, spór. Zatem można przyjąć, że w języku polskim konflikt jako pojęcie znalazł miejsce na początku XX wieku.

Konflikt moralny ma miejsce w wypadku zetknięcia się różnych moralnych zobowiązań, nawzajem się wykluczających; jest często przedmiotem tragedii, stąd także nazwa konflikt tragiczny. Konflikt o kompetencje ma miejsce wtedy, gdy między kilkoma władzami jest rocznica zdań odnośnie ich właściwości. Konflikty takie mają być usuwane przez ustawy regulujące kompetencje władz – „*Beneficium competentiae*” – jednakże w ten sposób przedstawione pojęcie nie może mieć większego znaczenia naukowego. Podobnie przedstawia współczesna leksykologia polska słowo konflikt jako: „sprzeczność interesów, poglądów, niezgodność, zatarg”. Ponadto przywoływane są także definicje fraz: poważny konflikt, konflikt rodzinny, konflikt przywódców, konflikt pokoleń.

Nie jest łatwo jednoznacznie wskazać od kiedy pojęcie konflikt i samo zjawisko, które owo pojęcie ma określać, stało się przedmiotem badań naukowych. Niniejsza monografia jest próbą wykazania, że jako problem i jako termin naukowy konflikt zaistniał ponad pół wieku temu i zrobił „zawrotną karierę”, stał się bowiem przedmiotem badań nie tylko w obszarze psychologii społecznej ale także pedagogiki, medycyny oraz szeroko pojmowanych nauk społecznych.

Rozwinęła się także bardzo interesująca metodologia badań stale rozpowszechniających się wszelkich konfliktów. Ponadto powstał osobny, także obszerny dział teorii i badań dotyczący łagodzenia oraz wychodzenia z sytuacji konfliktowych, głównie w dziedzinie psychologii. Zagadnienia te nie będą przedmiotem rozprawy w tym artykule.

### **Źródła i przyczyny konfliktów**

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

1. Nieprzystawalność celów – powoduje wystąpienie sytuacji o „zerojedynkowym” bilansie wyników [Schmidt, Kochan, 1972: 359-370], co oznacza, że ktoś musi wygrać, ktoś inny przegrać, a wartość utracona przez jeden podmiot staje się wartością zdobytą przez drugi podmiot (np. gra w pokera).

2. Spostrzeganie możliwości zakłócenia lub zablokowania działań podmiotu [O’Connell, 1997] – konflikty są nieuchronne i jeśli nie zostaną w porę rozpoznane i rozstrzygnięte, to i tak przyjmą postać zakumulowaną.

3. Błędy w rozpoznaniu zjawisk otaczającego świata – częste źródło konfliktu autystycznego.

4. Zaburzenia i błędy komunikacji – jako czynnik zwiększający ryzyko konfliktu.

5. Ograniczone zasoby – jako zjawisko występujące przy podziale dóbr deficytowych.

6. Niezgodność charakterów – nie do uniknięcia w pewnych grupach społecznych.

7. Donoszenie i dyskryminacja – zachowania pojawiające się najczęściej w grupach o charakterze formalnym (np. zespół pracownicy). Można spotkać się opinią, iż donoszenie, mimo pejoratywnego wydźwięku, jest w gruncie rzeczy zachowaniem szlachetnym, jednakże jest z całą pewnością konfliktogenne. Z kolei dyskryminacja – najczęściej jest źródłem konfliktów przy awansach zawodowych, mimo iż formalnoprawnie zabroniona, występuje dosyć powszechnie i najczęściej w sposób zakamuflowany.

8. Molestowanie seksualne – mimo braku jednoznacznej definicji tego zjawiska, przyjmuje ono niekiedy bardzo subtelne i trudne do rozpoznania formy. Występuje najczęściej w układzie personalnym przełożony-podwładny, a jego ofiarami są zarówno kobiety jak i mężczyźni.

9. Rozdzielność między władzą a autorytetem – obserwowana jest jako ambiwalencja towarzysząca sprawowaniu władzy i braku zgodności co do posiadanego statusu.

10. Brak uzgodnienia w zakresie statusu [DuBrin, 1992] – nazywany także jako „nierównowaga rankingowa” [Rubin, Pruitt, Kim: 1994]. Zjawisko to występuje i jest dostrzegane dlatego, że istnieje wiele kryteriów klasyfikujących zasługi i osiągnięcia jednostki.

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

Na źródła i przyczyny konfliktu można patrzeć także jako na fakt pobudzający do uzewnętrznienia pretensji, uporządkowania ich oraz do nadania im zorganizowanej formy. Taka sytuacja nie musi opierać się na prawdzie, równie dobrze może być plotką, pomówieniem czy imaginacją (np. podsycaną przez media jako tzw. „fakt prasowy”) lub wręcz prowokacją. Impulsem do wzniesienia konfliktu mogą być także chybione wypowiedzi polityków czy niefortunne słowo wypowiedziane w sposób drażliwy.

W takich to aspektach można mówić o dwóch grupach przyczyn konfliktów występujących pomiędzy grupą a jednostką oraz pomiędzy grupami.

W pierwszym przypadku (grupa a jednostka) przyczyny konfliktów to najczęściej:

- różnice zdań pomiędzy grupą a liderem w podstawowych kwestiach, których nie da się usunąć,
- różne źródła informacji powodujące brak szybkiego porozumienia się,
- wiarołomstwo ze strony lidera,
- zmiana struktury grupy powodująca pozbawienie jej cech partnerstwa,
- irracjonalne wahania nad wyborem celu lub próg jego realizacji,
- presja czynników zewnętrznych powodująca chaos w stosunkach pomiędzy grupą a liderem,

- zapędy wodzowskie pozbawione racjonalnych podstaw, przerost ambicji, pycha, a niekiedy symptomy choroby psychicznej, przekreślające przewidywalność zachowań jednostki.

W drugim przypadku (pomiędzy grupami), przyczynami konfliktu są wcześniej wymienione oraz:

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

Przedstawione przykłady źródeł i przyczyn konfliktów uświadamiają, że czynników konfliktogennych raczej nie można przedstawić w sposób wyczerpujący. Trzeba zdawać sobie sprawę z faktu, że nie ma ściślej zależności, iż określony konflikt może mieć właściwe dla siebie źródło i przyczynę. W rzeczywistości zdarza się, że określony konflikt ma wielorakie źródła i przyczyny. Ogólnie przyjmuje się, że zarzewiem konfliktu jest rozbieżność pomiędzy subiektywnie uzasadnionymi roszczeniami, a tym co ludzie używają [Strelau et al., 2000: 397]. W każdej sytuacji społecznej, w stosunkach: z własną rodziną, z kolegami, ze współpracownikami i przełożonymi, z instytucją, z urzędem lub państwem – tworzymy własne wyobrażenia tego co nam się słusznie od innych należy, do czego ustanawia się prawo. Szerokie spektrum czynników konfliktogennych, to cały system prawa z negatywnym jego wpływem na szeroko pojmowane środowisko, przejawiające się w: „złym” prawie, „lukach” w prawie, braku praworządności, biurokracji, itp. Stosunek ludzi do prawa ma najczęściej charakter roszczeniowy. Przesłankami tych roszczeń zazwyczaj są:

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

Źródłem konfliktów może być także sprzeczność interesów oraz chęć podwyższenia poczucia wartości określonej grupy społecznej kosztem innej, a także różnice przekonań moralnych i światopoglądowych [Reykowski, 1995].

### **Dynamika i fazy konfliktów**

Rozpoczęty konflikt ma tendencję do samo podtrzymywania się, czyli najczęściej przybiera postać narastania i zwiększania intensywności. Tendencja ta powoduje także pojawienie się tzw. „spirali konfliktu”, która jest wynikiem „błędneho koła” akcji i reakcji. Według Reykowskiego [Reykowski, 1995] istnieją dwa rodzaje „spirali konfliktu”:

– **„Spirala odpłaty”** – występuje wtedy gdy każda ze stron chce odplacić drugiej za zło, które tamta jej wyrządziła.

[Każde kolejne „odpłaty” stają się coraz silniejsze i wraz z nimi konflikt nabiera coraz ostrzejszego charakteru.]

– **„Spirala obrony”** – gdy każda ze stron podejmuje coraz to nowe zabezpieczenia przed działaniem drugiej i zabezpieczenia te odbierane są przez stronę przeciwną jako jej zagrożenia.

[Każda akcja obronna zwiększa obszary pretensji i pomnaża ilości problemów do rozwiązania.]

Narastanie i zwiększanie intensywności konfliktu określa się także jako jego „eskalację”, która przyjmuje taktykę przechodzenia od lżejszych do cięższych strategii. Początkowo interakcje mają postać wzajemnego szacunku, uprzejmości i przestrzegania ustalonych norm. Z czasem strony będące w konflikcie coraz mniej przejmują się konwenansami i w ostateczności mogą sięgać nawet do gróźb. Motywacja sterująca działaniami jednostki lub grupy, także podlega w tym procesie szybkim przeobrażeniom. Na początku strony będące w konflikcie szukają sposobów znalezienia wyjścia z sytuacji i dążą do relacji pokojowych. Stopniowo jednak zaczynają dążyć do pokazania własnej przewagi i osiągnięcia zwycięstwa, a w ostateczności celem zasadniczym staje się chęć wyrządzenia największych szkód przeciwnikowi.

Eskalacja dokonuje się na trzech poziomach:

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

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

3. wyłonienie się przeciwnych obozów.

Tak więc „eskalacja konfliktu” ma trzy wymiary: 1) liczbę, 2) ogólność spornych kwestii, 3) liczbę zaangażowanych osób.

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

1. „Zarzewie” – albo zarodek konfliktu, rozpoczynające cały ten proces,
2. „Rozpalanie” – najczęściej zniecierpliwienie i gniew – stają się ogniskami zapalnymi, które wywołują pożar,
3. „Wygaszanie” – rozwiązanie konfliktu, ewentualne podjęcie negocjacji.

Psychologia społeczna wypracowała model procesu, który jest pomocny w wyjaśnianiu i określaniu z jak poważnym konfliktem mamy do czynienia. Proces ten składa się z pięciu etapów (tab. 1)

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

**Tabela 1. Model wyjaśniania i określania powagi i siły konfliktu.**

KONFLIKT UTAJONY	pojawiają się warunki sprzyjające sporom, ale nie zostały one jeszcze zidentyfikowane
KONFLIKT SPOSTRZEGANY	jedna lub dwie strony dostrzegają potencjalne źródło zatargu
KONFLIKT ODCZUWANY	narasta napięcie pomiędzy stronami, lecz nie dochodzi jeszcze do otwartej walki
KONFLIKT MANIFESTOWANY	strony angażują się w działania ofensywne, a otoczenie odbiera te przesłanki, że uczestnicy toczą już ze sobą walkę
KONFLIKT ZAKOŃCZONY	ustępują napięcia we wzajemnych stosunkach co oznacza, że konflikt został rozstrzygnięty albo stłumiony

Źródło: Opracowanie własne, Według: L.R. Pondy, *Organizational konflikt: Concept and models*, „Administrative Science Quarterly”, 1967, nr 12, s. 300-305.

„**Prowokator**” – jego zadanie polega między innymi na rozproszeniu energii włożonej w porządkowanie żądań stron konfliktu, dzięki czemu uzyskuje on (konflikt) jałowy bieg, dryfuje i nie zbliża się do pożądanego rozstrzygnięcia. Prowokator często wytwarza poczucie beznadziejności i zmęczenia, co powoduje zanik karności i zdyscyplinowania. Ponadto tworzy zasadzki i intrygi co z kolei powoduje, że konflikt w pierwotnej postaci nie zanika, a zmienia kierunek.

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

UWAGA – Prowokator może także działać jako „podżegacz pozorny”, którego celem jest skierowanie nurtu konfliktu na inny tor, kierunek – uzgodniony wcześniej ze swoim mocodawcą. Czasem stosuje on działania dywersyjne, a także może sięgać po środki przymusu bezpośredniego.

We wszystkich stadiach konfliktu zakłócenia mogą wprowadzać wcześniej wspomniane pojęcia: „podejrzliwość” i „środki nacisku”.

**„Podejrzliwość”** – kieruje uwagę w stronę form uznawanych za niedopuszczalne, moralnie potępiane. Mogą to być działania takie jak: fałszowanie różnych dokumentów, zatajanie istotnych informacji i ich przekłamywanie, kwestionowanie pełnomocnictw, itp.

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

### **Skutki występowania konfliktów**

Żaden konflikt nie trwa wiecznie, zawsze może być w jakiś sposób rozwiązany. Według J. Reykowskiego (Reykowski 1995) można wyodrębnić cztery typowe warianty rozwiązań:

- **narzucanie drugiej stronie własnych warunków** poprzez zastosowanie tzw. „taktyki siły” (stosowanie gróźb, karanie, itp.), która w praktyce nie zawsze się sprawdza, a czasami doprowadza do powstawania nowych konfliktów,

- **jednostronne ustępstwa** powstałe w wyniku obniżenia własnych aspiracji i pogodzenie się z koniecznością poniesienia strat w przekonaniu, że te straty i tak są mniejsze niżli te, które mogłyby zaistnieć gdyby konflikt był kontynuowany,

- **kompromis** to rzeczywiste rozwiązanie konfliktu, gdzie taktyka walki zostaje zastąpiona negocjacją. Może się zdarzyć także, że kompromis źle wynegocjowany staje się zarzewiem nowego konfliktu,

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

W wyniku długotrwałego trwania konfliktu może powstać stan depresji egoistycznej, która występuje wtedy, gdy jednostka ma poczucie, że inna osoba niesłusznie posiada więcej dóbr niż ona.

Inny rodzaj deprywacji powstałej po konflikcie to deprywacja relatywna – polegająca na tym, że w porównaniu z innymi otrzymujemy mniej niż powinniśmy.

W konfliktach grupowych może też się zrodzić deprywacja braterska, która pojawia się wtedy, gdy porównujemy sytuację własnej grupy z sytuacją innej grupy. Deprywacja tego rodzaju może kończyć konflikt jak i może być zarzewiem następnego konfliktu.

Najczęściej przytacza się stwierdzenia negatywnych skutków konfliktu. Na pewno są nimi duże straty czasu i energii powstające przy okazji demonstrowania własnych potrzeb. Konflikty mogą być źródłem powstawania takiego dyskomfortu u człowieka, że odczuwając iż nie jest on właściwie traktowany, może to spowodować odcinanie się od grupy i sabotowanie jej działań. Przedłużające się konflikty powodują swoiste zranienia w sensie emocjonalnym i fizycznym, w wyniku czego powstaje zjawisko tzw. „wypalania się”. Skutkiem konfliktu bardzo często bywa utrata zaufania do grupy i ujawnienie negatywnych postaw jej członków. Jednostka uczestnicząca w długotrwałym konflikcie „uczy się” przekazywania fałszywych informacji deformujących rzeczywistość. Z kolei konflikty mogą także być powodem zachowań agresywnych i różnych przejawów zachowań niekontrolowanych. Sytuacje konfliktowe są też źródłem stresów i frustracji.

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

Konflikty także mogą powodować odkrycia wśród ludzi, którzy dotychczas nie ujawniali predyspozycji przywódczych, a może okazać się że w środowisku sprzyjających okoliczności podejmują skuteczne wysiłki dowodzenia innymi. Jeżeli konflikt zostaje pozytywnie rozwiązany to fakt ten wpływa w znacznym stopniu na wzmocnienie struktury grupy. Proces przebiegu konfliktu jest na każdym jego etapie źródłem bardzo ważnych informacji diagnostycznych. Proces ten staje się także "poligonem" sprawdzającym strategię i taktykę walki z przeciwnikiem.

### **Konflikty polityczne**

Trudno jest jednoznacznie zdefiniować pojęcie polityki. Najbardziej popularną metodą określenia zakresu tego pojęcia, które określa się polityką, jest sięgnięcie do źródłosłowu. W języku greckim *politike* oznacza sztukę rządzenia państwem, czyli pewien sposób urzeczywistniania celów państwa zarówno wewnątrz jak i na zewnątrz określonego terytorium. Z kolei inne greckie pojęcie *politea* oznacza organizację społeczeństwa pozostającego pod określoną władzą, przede wszystkim państwową. Wydaje się, że politykę łatwiej definiować w zestawieniu z innym pojęciem, jak np.: polityka władzy, nauki o polityce, polityka społeczna, polityka gospodarcza, polityka prorodzinna, itd. Według klasyków politologii H.D. Lasswella i A. Kaplana „polityka związana jest z kształtowaniem władzy i zakresem władzy” [Bodnar, 1984: 15]. Zatem powszechnie używanie terminu polityka w wielorakich konfiguracjach jeszcze bardziej komplikuje przedmiot sprawy.

Podobny problem pojawia się w sytuacji, kiedy dokonuje się próby zdefiniowania pojęcia **konflikt polityczny**. J. Reykowski proponuje jedynie odróżnienie konfliktu politycznego od innych typów konfliktów, przy założeniu, że może on zaistnieć w obszarze władzy tego kto i w jaki sposób ją sprawował. Władzę należy wtedy rozumieć w bardzo szerokim tego słowa znaczeniu. Bowiem można mieć władzę nad grupą narodów, jedno państwo może władać innymi, silna grupa etniczna ma władzę nad innymi grupami. Z kolei przywódca ma władzę nad członkami określonej organi-

zacji, może władać ludźmi, może władać określoną grupą rzeczy czy przedmiotów (środki produkcji, sprzęt, maszyny, itd.). Zatem niepoliczalne wręcz są sytuacje w których występuje relacja władania kogoś nad kimś lub nad czymś, stąd konkluzja stanowiąca, że przedmiotem konfliktu politycznego może być nieprzeliczalna liczba zdarzeń, sytuacji i zachowań ludzkich.

Z codziennych doniesień medialnych, dowiedzieć się można iż na początku XXI wieku ma miejsce mnóstwo konfliktów o charakterze politycznym (np. pat po przyspieszonych wyborach parlamentarnych w Czechach pod koniec 2013 roku) czy militarnym (np. NATO w Afganistanie, wojna domowa w Syrii, Majdan Niepodległości w Kijowie). Media informują o konfliktach pomiędzy partiami i ugrupowaniami politycznymi w Sejmie RP (m.in. wokół problemu katastrofy smoleńskiej z 2010 roku czy związane z listopadowymi obchodami Święta Niepodległości), o konfliktach związków zawodowych z pracodawcami (wokół ustawy o późniejszym przechodzeniu na emeryturę) czy o nauczaniu początkowym dzieci od szóstego roku życia, bądź jak ma wyglądać system oświaty, czy telewizja chrześcijańska ma mieć dostęp do platformy cyfrowej, czy w szkołach religia ma być przedmiotem na maturze, w którym momencie przekaz artysty obraża uczucia religijne, itd. itp. Na podstawie przedstawionej garstki sytuacji, można stwierdzić, że konflikt polityczny jako konflikt walki o władzę może zaistnieć w każdej zbiorowości ludzkiej, nie tylko mającej charakter polityczny ale również może zaistnieć w przedsiębiorstwach, organizacjach pozarządowych, i wszelkiego rodzaju instytucjach.

### **Źródła konfliktu politycznego**

Psychologia społeczna podaje precyzyjną definicję konfliktów, którą w skrócie można przedstawić jako sytuację będącą wynikiem rozbieżności między subiektywnie uzasadnionymi roszczeniami, a tym co ludzie zyskują. Według J. Reykowskiego **genezą konfliktów politycznych** jest kolektywne przekonanie na temat uzasadnionych roszczeń, dotyczących zakresu posiadanych praw i władzy. Roszczenia te polegają na tym, że istotą są

ideologiczne i moralne przekonania ludzi o swoich racjach. Zapatrywania takie powodują nawet, że u niektórych przedstawicieli społeczeństwa można zaobserwować istnienie bezkrytycznego przekonania o swoich racjach. Ten stan z kolei powoduje nawet, że u niektórych rozwija się pogląd co do posiadania szczególnych uprawnień do rządzenia albo dostępu do różnych przywilejów dostępnych tylko wąskiej grupie społecznej. Przywileje te, przejawiać się mogą w kategoriach narodowych (wyższość rasy, grupy etnicznej), klasowych (właściciele dóbr materialnych, środków produkcji), politycznych (weterani walk o „słuszną sprawę”).

Roszczenia mogą się także opierać na „bazie” dotychczasowych osiągnięć i zdobyczy (uprawnienia i przywileje korporacji, związków zawodowych, stowarzyszeń kombatanckich). Każda próba zmniejszenia albo ograniczenia posiadanych przywilejów traktowana jest jako zamach władzy na uzasadnione prawa i staje się natychmiast zarzewiem poważnego konfliktu politycznego.

Roszczenia jako źródła konfliktów politycznych istnieją w sytuacjach gdy zostajemy porównani z innymi, a porównania te oparte są na określonej ideologii. Obywatele nawet chętnie godzą się na istnienie różnic w uprawnieniach i dostępie do władzy ale pod warunkiem, że istnieją jasno określone kryteria uzasadniające te różnice, np.: większe kompetencje powinni mieć ludzie lepiej wykształceni.

Często przy zmianach ustrojowych (np. po rewolucjach, wyborach takich jak w Polsce w 1989 roku) zmieniają się także kryteria wyróżniające ludzi (więcej władzy dla „naszych” ludzi, dla członków ugrupowania rządzącego ale niekoniecznie wykształconych adekwatnie do aspiracji), co w sposób oczywisty wywołuje konflikty o charakterze politycznym. Szczególnym przypadkiem „zróżnicowania” jest tzw. sprzeczność interesów partyjnych, związkowych, zawodowych, etnicznych czy religijnych.

Dostrzega się sytuacje, w których określona grupa społeczna przejawia chęć podwyższenia poczucia własnej wartości kosztem innej grupy, co wywołać może zaostrenie w sferze wartości moralnych lub światopogląd-

dowych. Takie sytuacje również prowadzą do konfliktów o charakterze politycznym.

### **Dynamika konfliktu politycznego**

Konflikt polityczny posiada jeszcze jedną charakterystyczną cechę, która polega na tym, że w pierwszej fazie jego istnienia, musi powstać w grupie przeświadczenie o tym, iż osoba lub inna grupa stanowi wyraźną przeszkodę w realizacji uzasadnionych roszczeń. Przeświadczenie takie przyjmuje formę wyobrażenia, że druga strona to „przeciwnik”, którego dążenia i interesy są zawsze sprzeczne z interesami naszymi czy „naszej” grupy. W wyobrażeniu tym przeciwnik najpierw budzi naszą nieufność i sądzimy, że jest on niechętny i wrogo do nas nastawiony, być może nawet ignoruje nas, a własne cele realizuje naszym kosztem. Taka postawa jest samospełniającym się proroctwem, bowiem w rzeczywistości wszystkie te negatywne postawy powstają właśnie u nas i w efekcie powodują, że to „przeciwnik” tak nas zaczyna postrzegać. W ten sposób powstaje wrogość tam, gdzie jej w ogóle nie było (np. ugrupowania arabskich/islamskich terrorystów sądzą, że cały świat sprzysiągł się przeciwko nim).

Kolejnym etapem rozwoju konfliktu politycznego jest ocena potencjału przeciwnika. Gdy oceniamy go jako słabszego, wówczas poziom roszczeń wzrasta. Ponadto od słabszego oczekuje się również większych ustępstw. Tak rozpoczęty konflikt ma silne tendencje do samo podtrzymywania się. Powstaje wtedy **spirala konfliktu**, która z czasem rozkręca się na zasadzie „błędnego koła” akcji i reakcji z obu stron konfliktu. Spirala konfliktu ma dwie postacie: – spirala odpłaty i – spirala obrony. Ich istotę oddają dwa znane powszechnie powiedzenia:

- „to nie może ująć im płazem – sprawiedliwość wymaga aby ponieśli zasłużoną karę za to co zrobili”,
- „my się tylko bronimy przed agresją, a że najlepszą obroną jest atak, to nie nasza wina”.

Obrona bywa także prowokacją, bowiem zwiększa obszary pretensji i rodzi nowe problemy, które bywają zarzewiem kolejnych konfliktów

(w zasadzie już klasycznym przykładem takiej sytuacji czyli konfliktu politycznego jest powstały po 2010 roku tzw. „problem smoleński”, który wydaje się być nie do rozwiązania jeszcze przez kilka pokoleń).

Taktyka i sposoby rozwiązywania konfliktów politycznych stanowią oddzielne i bardzo złożone zagadnienie, które jest przedmiotem przygotowywanej do druku monografii [przyp. HAK].

### Summary

*Mankind seems to be accompanied by conflict since the beginning. However, as the concept of having a range of meaning, appeared quite late. In politics, there are many sources of conflict. It is important to be able to resolve the conflict even in its early stage. Knowledge of conflict can help solve it. Unless the conflict becomes a tool of the political fight.*

### Literatura:

- [1] Arystoteles, *Dzieła wszystkie*, t.7 - Słownik terminów arystotelesowych. Warszawa 1994.
- [2] Bodanko, A. (red.). 1999. *Wspomaganie procesu wychowawczego programami profilaktyczno-edukacyjnymi*, Kraków.
- [3] Bodnar, A. 1984. *Nauka o polityce. Podręcznik akademicki*, Warszawa.
- [4] DuBrin, A.J. 1992. *Human relations for career and personal success*, Prentice Hall (Englewood Cliffs, N.J.), <http://www.getcited.org/pub/102881316>, 13.09.2013.
- [5] DuBrin, A. J. 1979. *Praktyczna psychologia zarządzania*, Warszawa.
- [6] Festinger, L. 1957. *A theory of cognitive dissonance*, Stanford University Press.
- [7] Kretek, H. A. 2012. *Teorie i stadia rozwoju moralnego dzieci i młodzieży*, „Nauczyciel i szkoła”, Mysłowice.
- [8] Kunzmann, P., Burkhard, F. D., Wiedmann, F. 1999. *Atlas filozofii*, Warszawa.
- [9] Markowski, A. (red). 1999. *Nowy słownik poprawnej polszczyzny* PWN, Warszawa.
- [10] O'Connell, R. L. 1989. *Of Arms and Men, A History of War, Weapons, and Aggression*, New York, Oxford University Press.
- [11] Pondy, L.R. 1967., *Organizational conflict: Concept and models*, „Administrative Science Quarterly”.

- [12] Pruitt D.G., Kim S. H., Rubin J. Z. 1994. *Konflikt społeczny: eskalacja, patologii i rozliczeń*, New York, <[http://books.google.pl/books?id=-pDHH5QpftIC&pg=PA46&lpg=PA46&dq=Rubin,+Pruitt,+Kim,+1994+\].&source=bl&ots=VHaZTAGREd&sig=Ol3ZEo3UES1HVxC\\_IvHaN3SDVnA&hl=pl&sa=X&ei=yjEzUtyNHoGttAaK6YDICQ&ved=0CFQQ6AEwBA#v=onepage&q=Rubin%2C%20Pruitt%2C%20Kim%2C%201994\].&f=false](http://books.google.pl/books?id=-pDHH5QpftIC&pg=PA46&lpg=PA46&dq=Rubin,+Pruitt,+Kim,+1994+].&source=bl&ots=VHaZTAGREd&sig=Ol3ZEo3UES1HVxC_IvHaN3SDVnA&hl=pl&sa=X&ei=yjEzUtyNHoGttAaK6YDICQ&ved=0CFQQ6AEwBA#v=onepage&q=Rubin%2C%20Pruitt%2C%20Kim%2C%201994].&f=false)>, 13.09.2013
- [13] Reykowski, J. 1995. *Potoczne wyobrażenie o demokracji*, Warszawa.
- [14] Strelau, J. (red.). 2000. *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 2, Gdańsk.
- [15] Strelau, J. (red.), 2000. *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 3, Gdańsk 2000.
- [16] Tatarkiewicz, T. 1959. *Historia filozofii - Skorowidz rzeczowy*, t. 3, PWN, Warszawa.
- [17] *Wielka Ilustrowana Encyklopedia Powszechna*. 1997. Wydawnictwa Gutenberga, t. I-XX, Kraków 1935-1937, Reprint nakładem Wydawnictwa "KURPISZ", Poznań.

#### **Strony internetowe, publikacje elektroniczne:**

- [1] Schmidt, S. M. Kochan, T. A. 1972. *Conflict: Toward conceptual clarity*. „*Administrative Science Quarterly*”, nr 17(3), s. 359-370, <http://www.jstor.org/stable/2392149>, 13.09.2013.