

AGNIESZKA GOLEC

Konflikt polityczny: myślenie i emocje



Wydawnictwo Dialog (c) Copyright wersja elektroniczna

DIALOG 

Agnieszka Golec

**KONFLIKT POLITYCZNY:
MYŚLENIE I EMOCJE**

Raport z badania polskich polityków

Wydawnictwo Dialog (c) Copyright wersja elektroniczna



Wydawnictwo Akademickie DIALOG

Do druku opiniowali

Prof. dr hab. Adam Niemczyński

Prof. dr hab. Janusz Reykowski

Redakcja i korekta

Agnieszka Jędrzejczak-Sprycha

Okładka

Kinga Walter

Skład i łamanie

Beata Piątek

Wydawnictwo Akademickie

DIALOG

Książka dofinansowana przez

Komitet Badawczy

Wydawnictwo Dialog (c) Copyright wersja elektroniczna

ISBN epub 978-83-8002-539-4

ISBN mobi 978-83-8002-543-1

Wydanie elektroniczne, Warszawa 2016

Wydawnictwo Akademickie DIALOG

00-112 Warszawa, ul. Bagno 3/218

tel./faks 620 87 03

e-mail: redakcja@wydawnictwodialog.pl

<http://www.wydawnictwodialog.pl>

Wydawnictwo Dialog (c) Copyright wersja elektroniczna

Dla mojego Taty

Spis treści

WSTĘP KONFLIKT POLITYCZNY, POZNANIE I EMOCJE

DEMOKRACJA I KONFLIKT POLITYCZNY

ORIENTACJE SPOŁECZNE W SYTUACJI KONFLIKTU

POLITYCZNEGO

1. Orientacja kooperacyjna

2. Orientacja rywalizacyjna

3. Orientacja wycofania

ROZWÓJ KOMPETENCJI POZNAWCZYCH

1. Rozwój zdolności decentracji w teorii Jeana Piageta

2. Rozwój decentracji i umiejętności przyjmowania perspektyw
w teorii Roberta Selmana

3. Horyzontalny decalage

4. Rozróżnianie i koordynowanie perspektyw w rozwoju moralnym:
teoria Lawrence'a Kohlberga

5. Rozróżnianie i koordynowanie perspektyw w rozwoju osobowym:
teoria Adama Niemczyńskiego

ROZWÓJ MYŚLENIA POLITYCZNEGO: KONCEPCJA SHAWNA

ROSENBERGA

1. Podstawowe założenia

2. Założenia na temat poziomów rozwoju myślenia politycznego

3. Poziomy rozwoju myślenia politycznego

FUNKCJONOWANIE W SYTUACJI KONFLIKTU

1. Percepcja sytuacji konfliktu

2. Postrzeganie innych w konflikcie

3. Komunikacja w konflikcie

STRES I EMOCJE W KONFLIKCIE

ZDOLNOŚCI POZNAWCZE, EMOCJE I PODSTAWY W KONFLIKCIE

HIPOTEZY

1. Hipoteza pierwsza
2. Hipoteza druga
3. Hipoteza trzecia

PROCEDURA BADANIA

1. Osoby badane
2. Schemat badania

NARZĘDZIA BADAWCZE I METODY ANALIZY ZEBRANEGO

MATERIAŁU

1. Wywiad dotyczący poziomów rozwoju myślenia politycznego
2. Zasady analizy wypowiedzi
3. Ocena rzetelności jakościowej analizy wypowiedzi
4. Poziom linearny zaawansowany plus
5. ~~Podstawy orientacji w konflikcie~~ **Wydawnictwo Dialog (c) Copyright wersja elektroniczna**
6. Analiza wywiadu na temat konfliktu
7. Typologia postaw w konflikcie
8. Ocena rzetelności analizy postaw i orientacji wobec konfliktu

PRZEWIDYWANIA

1. Hipoteza pierwsza
2. Hipoteza druga
3. Hipoteza trzecia

WYNIKI

1. Poziomy myślenia politycznego w badanej grupie polskich polityków
2. Związek poziomów myślenia politycznego z wiekiem
3. Orientacje wobec konfliktu politycznego w badanej grupie
4. Rozwój myślenia politycznego a orientacje w konflikcie
5. Cechy sytuacji a orientacje w konflikcie politycznym.

6. Rozwój myślenia politycznego, cechy sytuacji a orientacje w konflikcie politycznym
7. Znaczenie zdolności decentracji dla funkcjonowania w sytuacji konfliktu politycznego
8. Rozwój myślenia politycznego a rola i funkcja polityczna

ANALIZA WYNIKÓW

1. Rozwój myślenia politycznego
2. Poziomy myślenia politycznego w badanej grupie
3. Rozwój myślenia politycznego a orientacje w konflikcie
4. Myślenie złożone w sytuacji ataku
5. Wpływ nastawień grupy odniesienia na funkcjonowanie liderów politycznych w konflikcie
6. Rola zdolności poznawczej decentracji
7. Myślenie ideologiczne i jego znaczenie dla funkcjonowania w konflikcie politycznym

Wydawnictwo Dialog (c) Copyright wersja elektroniczna

WNIOSKI PRAKTYCZNE

UWAGI KOŃCOWE

ANEKS

BIBLIOGRAFIA

Demokracja i konflikt polityczny

*Kompromis jest nie tylko samoistnym
ideałem politycznym, ale — jak twierdzi
wielu — wyróżniającą i zasadniczą cechą
demokracji jako formy rządzenia.*

John Hallowell

Autor jednej z najdokładniej opracowanych i empirycznie uzasadnionych koncepcji ludzkiego rozwoju, Jean Piaget (1966), twierdzi, że przewycięzanie centryzmu w myśleniu, czyli pokonywanie tendencji do faworyzowania jednego tylko i z reguły własnego punktu widzenia, stanowi motyw przewodni zarówno rozwoju indywidualnego, jak i ewolucji ludzkich społeczności. W swoich pracach Piaget opisuje rozwojowe przejście pomiędzy dwoma formami organizacji stosunków międzyludzkich: organizacją heteronomiczną, opartą na jednostronnej dominacji jednych jednostek nad innymi i zewnętrznym systemie nakazów, oraz organizacją autonomiczną, opartą na równości i relacji wzajemności. Przejście to jest fenomenem charakterystycznym dla dynamiki indywidualnego rozwoju jednostek a także dla dynamiki rozwoju społeczeństw.

Organizacja hierarchiczna oznacza uznawanie za słuszną jednej tylko wizji świata i koncepcji prawa oraz skupienie władzy i przywilejów w jednym ręku. Na poziomie organizacji społeczeństw porządek hierarchiczny opiera się na asymetrycznej zasadzie heteronomii, zakładającej jednostronne podporządkowanie jednych grup innym. Grupy stojące najwyżej w hierarchii są uprzywilejowane

w zakresie podziału władzy i dóbr. Na poziomie funkcjonowania jednostek heteronomia wyraża się jednostronnym szacunkiem, podporządkowaniem autorytetom i jednostronnym przyjmowaniem nakazów.

Z kolei organizacja oparta na założeniu autonomii członków społeczności zasadza się na równym podziale władzy i wspólnym podejmowaniu decyzji. Obowiązują różne, równoprawne sposoby interpretowania rzeczywistości. A wszyscy obywatele społeczno-politycznej wspólnoty mają równe prawo decydowania zarówno o własnym losie, jak i o losie społeczności, do której należą. W ramach demokratycznej organizacji stosunków międzyludzkich jednostki realizują swoje prawo decyzji najczęściej poprzez wybór osób reprezentujących ich stanowisko i interesy w trakcie społeczno-politycznej debaty: w procesie kolektywnego uzgadniania stanowisk. Na poziomie indywidualnym zasada autonomii wyraża się dwustronnym szacunkiem w interakcji oraz poszanowaniem równości praw wszystkich jednostek.

Piaget opisuje poznawczy rozwój jednostek jako proces rozgrywający się zgodnie z uniwersalną dynamiką przemian zdolności poznawczych i struktur myślenia, prowadzących od form prostszych do bardziej złożonych. Za najbardziej rozwojowo zaawansowaną w myśleniu jednostek uważa on organizację autonomiczną, związaną z umiejętnością budowania złożonych struktur wzajemnych relacji pomiędzy elementami rzeczywistości społecznej. Analogicznie, za najbardziej zaawansowaną formę organizacji społecznej uznaje równościową, demokratyczną organizację ładu społecznego.

Podobną myśl rozwija przedstawiciel szkoły frankfurckiej Jurgen Habermas (1979), autor teorii społecznej komunikacji. Sledząc

historyczną ewolucję kolejnych form organizacji społecznych, określonych przez różne zasady międzyludzkiej komunikacji, Habermas zakłada, że każda bardziej złożona organizacja struktur społecznych stawia wyższe wymagania wobec kompetencji jednostek. Organizacja hierarchiczna, na przykład, oparta na komunikacji jednostronnej, wymaga od jednostki jedynie liniowego uporządkowania jednostronnych relacji pomiędzy grupami, określenia, kto kogo powinien słuchać i kto wobec kogo ma zobowiązania. Organizacja równościowa, z kolei, wymaga określenia bardziej złożonych relacji wzajemności pomiędzy wieloma równymi sobie jednostkami i grupami.

W toku indywidualnego rozwoju jednostka zdobywa odpowiednie kompetencje komunikacyjne, umożliwiające udział w coraz doskonalszych formach komunikacji społecznej. Idealna sytuacja komunikacyjna, według Habermasa, (1) odbywa się pomiędzy równymi partnerami, bez narzucania punktu widzenia jednej strony innym, przy (2) zachowaniu oraz zrozumieniu norm rządzących komunikacją (reguł języka i ekspresji). Biorą w niej udział osoby (3) jasno komunikujące znaczenie, które uważają za prawdziwe, (4) niewprowadzające do komunikacji celowych zakłóceń, (5) adekwatnie oceniające swoje motywacje oraz sytuację własną i innych osób uczestniczących w komunikacji. „Uznając, że taki ideał może nigdy nie zostać zrealizowany w żadnej rzeczywistej komunikacji, Habermas uważa, że istnieje on *implicite* w samej jej logice i jest przez to zakładany i antycypowany w każdym akcie komunikacji” (Rosenberg 1988, s. 214). Organizacja demokratyczna jest najbliższa idealnej sytuacji komunikacji społecznej postulowanej przez Habermasa i stawia największe wymagania wobec kompetencji jednostek w zakresie umiejętności rozumienia stanowiska innych i umiejętności

jasnego komunikowana własnych opinii oraz zdolności uzgadniania różnych punktów widzenia.

Organizacja demokratyczna stawia, między innymi, poznawcze wyzwanie polegające na ciągłej konieczności radzenia sobie z konfliktem politycznym, który jest nieodłącznym elementem tej formy ładu społecznego. Równościowa organizacja społeczna, która służyć ma interesom wszystkich obywateli, zakłada bowiem konieczność regulacji i nieuniknionej sprzeczności tych interesów. Jak pisze John Locke: „różnorodności opinii nie da się ominąć” a „sprzeczność interesów w sposób nieunikniony dotyczy wszystkich zbiorowisk ludzkich” (Mansbridge 1990, s. 6).

Jedną z najpopularniejszych artykulacji tego problemu, która jednocześnie proponuje pewien sposób jego rozwiązania, jest teoria racjonalnego wyboru (*rational choice theory*) zakładająca, że dążenie do maksymalizacji własnego zysku jest najbardziej charakterystyczną, racjonalną i przewidywalną ludzką motywacją, która bez odpowiedniej regulacji prowadzić może, jak określił to Thomas Hobbes, do „wojny wszystkich ze wszystkimi” (Mansbridge 1990, s. 6). Niemniej przewidywalność tej motywacji sprawia, że daje się ona regulować poprzez odpowiednią organizację instytucji społecznych, które powinny być skonstruowane tak, aby dostosować interesowne motywacje jednostek do działania dla dobra całej społeczności. Społeczny kontrakt dotyczący zasad wzajemnej wymiany dóbr i usług zapewnia realizację interesów różnych grup społecznych, toteż leży w interesie wszystkich. Już to samo przez się gwarantować ma jego przestrzeganie.

Inny nurt teorii demokracji reprezentowany m.in. przez Jürgena Habermasa (1979) lub Seymura Lipseta (1995) opiera się na założeniu,

że sprawne funkcjonowanie organizacji demokratycznej polega nie tylko na wzajemnym uzależnieniu i wzajemnej wymianie pomiędzy grupami interesu, lecz zakłada także procesy kooperacji i budowania społecznego konsensusu. Obok egoistycznych tendencji rywalizacji ważną rolę odgrywają prospołeczne tendencje kooperacji. Zakłada się, że najważniejsza różnica dotyczy nie tyle interesów jednostek, co sposobu rozumienia świata i preferencji określonych opcji światopoglądowych, z których wynikają wartościowe dla jednostek cele. Realizacja tych celów stanowi o interesie grupy społecznej, dzielącej założenia światopoglądowe. Rozwiązanie konfliktu politycznego dokonuje się w trakcie debaty polegającej na koordynacji światopoglądów i budowie porozumienia, co do sposobu ujmowania określonych sytuacji i problemów. Normatywna teoria demokracji, obok procesów rywalizacji, podkreśla znaczenie procesów społecznej dyskusji, wychodzenia poza własne stanowisko i poszukiwania integrujących różne opcje alternatyw. Jane Mansbridge (1990) pisze: „każda organizacja społeczna zawiera [...] i powinna zawierać zarówno procedury rywalizacji (*adversary*), jak i debaty (*deliberative*). Procedury rywalizacji pozwalają określić niedające się pogodzić interesy grup, procedury publicznej debaty pomagają ludziom odkryć lub stworzyć interes wspólny, często poprzez transformację sprzecznych interesów poszczególnych ugrupowań” (s. 14). Motywacja do realizacji własnego interesu pozwala grupom na odróżnienie się od innych i jasne zdefiniowanie własnych celów i wartości, na których realizacji zależy im najbardziej. Troska o wspólne dobro, dobro społeczności jako całości, prowadzi do działań komunikacyjnych, polegających na uzgadnianiu rozumienia celów

poszczególnych grup i kooperacji tak, aby każdy z poszczególnych interesów grupowych został wzięty pod uwagę.

Zatem konflikt polityczny może pełnić rolę katalizatora porozumienia. Sytuacja, w której uwydatniają się sprzeczne cele, skłania strony do wyraźnej definicji własnych pozycji i dążeń. Zaś celem dyskursu publicznego jest taka zmiana tych definicji, która pozwoli na ustalenie konsensusu i umożliwi rozwiązanie zadawalające wszystkich i służące wspólnemu dobru. Jednak wynikiem krystalizacji postaw i interesów oraz odróżniania od innych może być zarówno dążenie do współpracy przy rozwiązaniu lub zażegnaniu konfliktu, jak i jego eskalacja związana z rywalizacyjnym dążeniem do realizacji tylko własnych celów. Konflikt polityczny może odgrywać konstruktywną rolę, prowadzić do redefinicji i rozwiązania problemów społecznych, ale może także przybrać destrukcyjny przebieg, prowadzący do negatywnych skutków dla wszystkich zaangażowanych stron.

To, jaki obrót przyjmie konflikt polityczny, zależy, między innymi, od sposobu, w jaki sytuacja konfliktu rozumiana jest przez zaangażowane w nią jednostki. Można zaś przypuszczać, że owo rozumienie jest różne w przypadku osób o różnych zdolnościach poznawczych. Sposób, w jaki jednostki postrzegają konflikt polityczny, wpływa, na przykład, na ich funkcjonowanie w trakcie debaty politycznej. Janusz Reykowski (1997) pisze: „Można zauważyć znaczące różnice, zarówno pomiędzy grupami, jak i pomiędzy jednostkami, pod względem zdolności prowadzenia debaty [politycznej dotyczącej konfliktu — A. G.] i zdolności osiągania satysfakcjonujących rozwiązań dzielących je problemów” (s. 5).

Rzeczywistość społeczno-polityczna może być postrzegana w dychotomicznych kategoriach określających grupę „my” i grupę

„oni” (wszyscy ci, którzy różnią się od nas pod względem posiadanych cech, wyznawanych wartości i realizowanych interesów). Gdy grupa „oni” definiowana jest jako przeciwnik lub wróg, konflikt przyjmuje formę „gry o sumie zerowej”, którą tylko jedna ze stron może wygrać. Gdy wszyscy uczestnicy debaty postrzegają omawiany konflikt w ten właśnie sposób, komunikacja między nimi sprowadza się najczęściej do wygłaszania własnych opinii, przedstawiania własnych roszczeń i żądań, bez próby czy zamiaru rozpatrzenia racji drugiej strony. Celem komunikacji staje się demonstracja wyższości własnej grupy, jedynej słuszności jej stanowiska. Wymiana tego typu łatwo może przerodzić się w kłótnie, wzajemne oskarżenia i groźby. Taki sposób prowadzenia debaty oddala od konstruktywnego rozwiązania problemu, rzadko przynosi korzyści którejkolwiek ze stron. Nawet gdy strona silniejsza wygrywa, konflikt nie zostaje rozwiązany, a ustalone *status quo* narażone jest na niestałość w związku z działaniami strony niezadowolonej, zmierzającymi do realizacji niezaspokojonych dążeń.

Grupa „oni” nie musi być jednak postrzegana jako przeciwnik czy wróg. Może być postrzegana jako partner, z którym należy się liczyć podczas realizacji celów własnej grupy. W takim przypadku, w trakcie debaty stanowisko drugiej strony jest doceniane i brane pod uwagę. Obie grupy dążą do realizacji własnych celów, licząc się z dążeniami drugiej strony. Formą wzajemnych relacji w debacie stają się negocjacje takiego rozwiązania, które przy pewnych ustępstwach każdej ze stron, zostanie uznane za zadawalające dla nich obu.

Sytuacja konfliktu może być także postrzegana jako zakłócenie w funkcjonowaniu złożonego systemu wzajemnych stosunków. Rozwiązanie konfliktu i odbudowa harmonii systemu są wtedy

interpretowane jako zadania dla wszystkich grup, które stanowią jego elementy. W tym przypadku debata polityczna przyjmuje formę współpracy przy rozwiązywaniu wspólnego problemu, przy opracowaniu rozwiązania optymalnego dla dobra całego systemu i poszczególnych grup. Jak pisze Reykowski (1997): „W niektórych, stosunkowo rzadkich przypadkach, debaty polityczne mogą przyjąć tę formę. Zdarza się to, gdy, z jakiegoś powodu, uczestnicy konfliktu angażują się bardziej w realizację wspólnego dobra niż w realizację własnych interesów politycznych” (s. 6).

Wydawnictwo Dialog (c) Copyright wersja elektroniczna

Orientacje społeczne w sytuacji konfliktu politycznego

*Istnieje możliwość porozumienia
wolnego od przemocy i można go bronić
jako pewnej wartości.*

Tzvetan Todorov

Jak wynika z powyższych rozważań można mówić o różnych sposobach funkcjonowania w sytuacji konfliktu. Sposoby rozumienia i postępowania w tej sytuacji można opisać w terminach trzech orientacji, które zakładają różne strategie radzenia sobie z konfliktem i różnicami pomiędzy grupami. Strategie te dotyczą różnych sposobów postrzegania i oceniania innych osób i grup w konflikcie oraz różnych sposobów prowadzenia międzygrupowej komunikacji (Deutsch 1973, 1982, 1994). Każda z orientacji zakłada inne rozumienie sytuacji konfliktu i stawia inne wymagania wobec zdolności poznawczych osób zaangażowanych w konflikt.

1. Orientacja kooperacyjna

Orientacja kooperacyjna obejmuje postawę związaną z dążeniem do współpracy przy rozwiązywaniu konfliktu (postawa kooperacyjna), jak również nastawienie na ustalenie kompromisowego rozwiązania w procesie negocjacji (postawa kompromisowa). Podejście obecne w obu tych postawach wiąże się z koncentracją na wspólnych celach i podobieństwach pomiędzy zaangażowanymi w konflikt grupami.

Postrzegane różnice dotyczą konkretnych, jasno określonych aspektów wzajemnych relacji i nie są generalizowane. Nie stanowią zatem zasadniczego zakłócenia w procesie międzygrupowej komunikacji, lecz problem do rozwiązania dzięki niej (Deutsch 1973, 1982). Zakłada się, że poza tym, co strony dzieli, poza zagadnieniem, którego dotyczy spór, istnieją jeszcze inne sfery, w których relacje obu stron nie są konfliktowe. Istnienie wielu planów relacji między grupowych stanowi podstawę dla komunikacji i ugody (Worchel, Cooper, Goethals, 1991).

Orientacja kooperacyjna w konflikcie wiąże się też ze stosunkowo wysokim poziomem wzajemnego zaufania i przyjaznym, a przynajmniej neutralnym nastawieniem wobec innych grup. Uznanie ich celów i interesów za uzasadnione tak samo, jak dążeń własnej grupy, wynika z traktowania innych jako równych partnerów interakcji. Podejście takie jest warunkiem brania ich stanowiska pod uwagę jako istotnego elementu w poszukiwaniu nowych rozwiązań (Deutsch 1973, 1982, 1994). Komunikacja pomiędzy kooperującymi stronami polega na pełnej i niezakłóconej wymianie informacji, pozwalającej na precyzyjne określenie problemu, który leży u źródeł konfliktu. Wyraźne sformułowanie problemu pozwala na wąską definicję sporu.

Jak twierdzą Pruitt i Carnevale (1982), sytuacja kooperatywnego wysiłku dla opracowania porozumienia integrującego stanowiska różnych stron sporu (*integrative agreement*) zakłada konieczność otwartej komunikacji oraz wymiany propozycji i idei. Pozwalają one na wychodzenie poza dostępne, a niezadawalające w pełni, koncepcje rozwiązania konfliktu. Dają podstawę dla wspólnego poszukiwania nowych, niewykorzystanych dotąd alternatyw. Morton Deutsch (1973) zwraca uwagę na istotną w tym procesie rolę myślenia twórczego, wychodzącego poza dostępne dane i konwencjonalne procedury.

Rzadko się jednak zdarza, że w sytuacji konfliktu występuje nastawienie na kooperację i realizację wspólnego dobra. Jeżeli to nastawienie w ogóle się pojawia, to często tendencjom kooperacyjnym towarzyszy nastawienie rywalizacyjne. Jednak w przypadku orientacji kooperacyjnej rywalizacja między grupami (np. rywalizacja o władzę) podlega jasnym regułom, a stronie, która przegrywa, zapewnia się jakiś rodzaj satysfakcji (np. określony udział w sprawowaniu władzy) i bierze się jej stanowisko pod uwagę przy podejmowaniu dotyczących jej decyzji.

Z orientacją kooperacyjną w sytuacji konfliktu wiąże się, po pierwsze, dobra znajomość problemu, znajomość dostępnych alternatyw, oraz, po drugie, nastawienie na poszukiwanie rozwiązania przy współpracy drugiej strony (Pruitt, Carnevale 1982). Orientacja kooperacyjna obu stron prowadzi do rozwiązania sporu (Deutsch 1973, 1982). Przykładem mogą tu stanowić negocjacje Okrągłego Stołu w 1989 roku w Polsce, o których Janusz Reykowski (1993) pisze: „Podstawowym warunkiem pokojowego rozwiązania tego konfliktu było wykształcenie specyficznego stanu umysłu — orientacji na kooperatywne rozstrzygnięcie istniejących różnic” (s. 231).

Wymagania, jakie wobec zdolności poznawczych jednostek zaangażowanych w komunikację dotyczącą spornych kwestii, stawia kooperacyjne podejście do konfliktu, wiążą się z potrzebą rozumienia racji innych stron konfliktu. Pozwala na to dopiero zdolność decentracji — przewycięzania skłonności do koncentrowania się na jednym tylko, własnym, rozumieniu sytuacji. Kolejnym zadaniem poznawczym, związanym z kooperacją, jest umiejętność jasnego przedstawienia stanowiska własnej grupy oraz zdolność uzgadniania i koordynowania różnych punktów widzenia. Postawy związane

z orientacją kooperacyjną pojawić się mogą, gdy zdolności poznawcze uczestników konfliktu pozwalają im wyjść poza własną perspektywę, zrozumieć i docenić punkt widzenia innych. Jednak efektywność działań wynikających z tych postaw (opracowanie integrującego rozwiązania) wymaga także poznawczej zdolności uzgadniania i koordynowania wielu perspektyw i odmiennych punktów widzenia.

Konflikt rozwiązany konstruktywnie, zadawalająco dla wszystkich, dzięki kooperacji wszystkich uczestników, wnosi w obszar życia społeczno-politycznego nowe pomysły na integracje istniejących sprzeczności i neutralizuje negatywne emocje. Warto jednak zwrócić w tym miejscu uwagę, że istnieją przypadki, gdy kompromis nie jest najlepszym sposobem radzenia sobie z konfliktem politycznym. Wystarczy wspomnieć przykład polityki kompromisu i łagodzenia, stosowanej przez państwa zachodnie wobec Hitlera przed II wojną światową.

Wydawnictwo Dialog (c) Copyright wersja elektroniczna

Jak zauważa Deutsch (1973), konstruktywnemu — kooperacyjnemu podejściu do konfliktu poświęca się w literaturze stosunkowo mało uwagi. Zainteresowanie badaczy skupia przede wszystkim konflikt destrukcyjny. Być może przyczynę owego nieproporcjonalnego zainteresowania dobrze oddaje poniższy cytat: „Chociaż może wydawać się paradoksem, że konflikt może mieć zarówno szkodliwe, jak i korzystne konsekwencje, paradoks ten jest raczej pozorny niż rzeczywisty. Często zdarza się jednak, że pozytywne funkcje konfliktu zostają zaprzepaszczone przez szkodliwe konsekwencje płynące z rywalizacyjnych, wrogich zachowań. W ferworze wzajemnych zniewag, gróźb a nawet fizycznego starcia, trudno jest docenić ewentualne pozytywne funkcje konfliktu” (Deutsch 1973, s. 7).

2. Orientacja rywalizacyjna

Największe prawdopodobieństwo destrukcyjnego przebiegu konfliktu politycznego pojawia się wtedy, gdy zaangażowane strony przyjmują orientację rywalizacyjną (Deutsch 1973, 1982). Orientacja ta obejmuje nastawienie na rywalizację, pokonanie drugiej strony i realizację własnych celów jej kosztem (postawa rywalizacyjna) oraz bardziej ekstremalną postawę otwartej demonstracji siły i wrogości wobec przeciwnika (postawa wroga). Orientacja rywalizacyjna może także przyjąć formę uporczywego trzymywania się raz ustalonego stanowiska oraz demonstrowania dezaprobaty i moralnej wyższości wobec przeciwnika, przy powstrzymaniu się od działań (postawa biernego oporu) (Pruitt, Rubin, Kim 1994). Postawa ta cechuje najczęściej stronę słabszą, skazaną na porażkę w konflikcie.

Jednostki przyjmujące orientację rywalizacyjną w konflikcie koncentrują się przede wszystkim na tym, co zaangażowane grupy różni i dzieli (Deutsch 1973, 1982, 1994). Podział na grupę „my” i „oni” nie jest najczęściej merytoryczny, lecz przede wszystkim wartościujący. Nie dotyczy tylko różnic dążeń i interesów, lecz właściwości, a raczej braków drugiej strony i jej słabości o charakterze etycznym i moralnym. Moralną ułomność strony przypisują sobie nawzajem, zgodnie z logiką czarno-białego podziału, gdzie grupie własnej nadaje się charakterystyki wyłącznie pozytywne, negatywne zaś przynależą tylko grupie obcej. W wyniku tego procesu strona przeciwna widziana jest jako całkowicie odmienna i gorsza od własnej. Konflikt zaś uniezależnia się od swych pierwotnych, konkretnych przyczyn i obejmuje wszystkie poziomy i aspekty międzygrupowych relacji (Pruitt, Rubin, Kim 1994). Jak piszą Worchel, Cooper i Goethals (1991): „Konflikt często przypomina kulę śnieżną toczącą się z rosnącą

prędkością w dół zbiega; rośnie w siłę i intensywność, zamiast poruszać się w kierunku zażegnania i rozwiązania. To zjawisko nazywa się spiralą konfliktu”.

Gdy konflikt przybiera destrukcyjny obrót, grupa „obca” nie jest postrzegana jako partner czy nawet przeciwnik, lecz jako wróg. Jej dążenia zagrażają realizacji celów i wartości cenionych przez grupę własną (Deutsch 1973). Racje, które uzasadniają cele obcej grupy, nie są ani tak słuszne, ani ważne jak racje grupy własnej. Dlatego też nie bierze się ich pod uwagę, lekceważy lub z góry odrzuca. Komunikacja pomiędzy stronami jest ograniczona, polega głównie na wzajemnych demonstracjach siły lub niechęci oraz na celowej dezinformacji przeciwnika. Strategie postępowania wobec drugiej strony to najczęściej groźenie i zastraszanie, perswazja i przekonywanie do własnego stanowiska, podejmowanie kontrowersyjnych działań bez liczenia się z opinią drugiej strony (Pruitt, Rubin, Kim 1994). Przykład dynamiki konfliktu związanego z rywalizacyjną orientacją obu stron może stanowić posępna historia „zimnej wojny”, którą następująco komentują psychologowie społeczni - Worchel, Cooper, Goethals (1991): „Przez blisko 50 lat żyliśmy w świecie zdominowanym przez przekonanie, że pokój najlepiej osiąga się przy użyciu siły i strategii zastraszania przeciwnika” (s. 335).

Operacje poznawcze, których wymaga sprawne funkcjonowanie w ramach orientacji rywalizacyjnej, są mniej złożone niż te, których wymagają działania związane z orientacją kooperacyjną. Aby skutecznie rywalizować, należy potrafić rozróżnić zaangażowane grupy, określić istniejące pomiędzy nimi różnice lub tylko rozpoznać, że takie różnice istnieją. Zdolności rozumienia racji drugiej strony, przyjęcia obcej perspektywy czy uzgodnienia jej z własną, nie są

konieczne w tym przypadku. Stanowisko drugiej strony, znaczenie jej argumentów i słuszność celów, są podważane i umniejszane.

Gdy obie strony konfliktu prezentują postawę rywalizacyjną, konsekwencją jest najczęściej eskalacja wzajemnej wrogości, a szansa na rozwiązanie problemu, leżącego u podstaw konfliktu, oddala się tak szybko, jak wzrasta jego intensywność. Nawet gdy tylko jedna ze stron przyjmuje orientację rywalizacyjną, szanse na rozwiązanie konfliktu nie są duże. Kooperacyjna postawa drugiej strony, gdy utrzymywana jest konsekwentnie, pomimo rywalizacyjnych nastawień przeciwnika, jest wykorzystywana i strona kooperująca traci (Deutsch 1973, 1982). Częściej jednak początkowa orientacja kooperacyjna pod wpływem rywalizacji z drugiej strony zmienia się na orientację rywalizacyjną lub, być może częściej (Abric 1982), na wycofującą się postawę obronną.

Wydawnictwo Dialog (c) Copyright wersja elektroniczna **3. Orientacja wycofania**

Nastawienie na unikanie konfliktu, takie jak na przykład: defensywne wycofywaniem się z interakcji wobec rywalizacyjnych tendencji przeciwnika (Abric 1982, 1994), niezainteresowana konfliktem postawa indywidualistyczna (Deutsch 1973, 1982)^[1], unikanie konfliktu ze względu na normę społeczną, zabraniającą wchodzenia w otwarte spory lub relatywistyczne przekonanie o niemożności rozstrzygnięcia sporów dotyczących przekonań (Kramer 1990), można ująć za pomocą szerszej kategorii, którą jest orientacja wycofania. Wspólną cechą łączącą poszczególne postawy ujęte w ramach tej orientacji jest powstrzymanie się od działań i wysiłków mających na celu rozwiązanie konfliktu.

W przeciwieństwie do orientacji rywalizacyjnej i kooperacyjnej, niełatwo w sposób spójny opisać orientację wycofania. O ile orientacja

rywalizacyjna odzwierciedla troskę o realizację własnego interesu i motywację do walki o własne cele, zaś orientacja kooperatywna wyraża motywację współpracy, o tyle znaczenie i motywacja wycofywania się z konfliktu nie zawsze są jednoznaczne (Pruitt, Rubin, Kim 1994). Orientacja związana z unikaniem konfliktu może wiązać się z potrzebą poddania sporu pod osąd uprawnionej „trzeciej strony”, zewnętrznej wobec zaangażowanych grup. W politycznej praktyce często trudno jest rozdzielić te dwie tendencje — dążenie do unikania konfliktu oraz dążenie do poddawania sporu pod rozstrzygnięcie zewnętrznym instancjom. Przykładem takiego postępowania jest uzależnienie rozwiązania konfliktu politycznego od wyniku referendum — poddanie problemu szerszemu osądowi społecznemu w sytuacji, gdy debata polityczna pomiędzy reprezentantami poszczególnych grup społecznych nie przynosi rozstrzygnięcia sporu.

Wydawnictwo Dialog (c) Copyright wersja elektroniczna

Orientacja wycofania zakłada postrzeganie grupy „oni” jako odmiennej od grupy „my” pod względem celów, do których realizacji dąży, wartości, które uważa za najbardziej istotne. Rozróżnienie to łączy się najczęściej z niechęcią wobec grupy obcej, która postrzegana jest jako konkurencja lub przeszkoda w realizacji interesów grupy własnej. Odrzucana jest konieczność lub możliwość komunikacji z drugą stroną, czy to w celu kooperacji, czy dezinformacji lub demonstracji siły. Komunikacja nie leży w interesie własnej grupy, nie wynika także z jej potrzeby bezpieczeństwa. Unika się zarówno bezpośredniego starcia, jak i współpracy.

O ile orientacja rywalizacyjna i kooperacyjna wymagają analogicznej reakcji drugiej strony, zakładają komunikację i wymianę, o tyle orientacja wycofania jest jednostronna, zakłada wycofanie się z komunikacji. Jak piszą Pruitt, Rubin i Kim (1994): „[...] o rywalizacji,

uleganiu, kooperacyjnym podejściu można myśleć jako o strategiach radzenia sobie z konfliktem, w tym sensie, że każda z tych strategii łączy się ze stosunkowo stałym, spójnym wysiłkiem w kierunku rozwiązania konfliktu. Dla kontrastu wycofywanie się z konfliktu lub/i powstrzymywanie od działań nie są strategiami aktywnego radzenia sobie z problemem, lecz zaprzestania i rezygnacji” (s. 3).

Orientacja wycofania może być traktowana jako krok pośredni na *continuum* od orientacji kooperacyjnej do rywalizacji. *Continuum* to stanowi stopniowalna konstruktywność (*versus* destruktywność) działań podejmowanych wobec przeciwnika. Wycofanie się z aktywnego udziału w konflikcie może bowiem mieć dwojakie konsekwencje. Może prowadzić do redukcji ryzyka destrukcyjnego przebiegu konfliktu, dla eskalacji rywalizacyjnych działań bowiem konieczne są rywalizacyjne odpowiedzi (Deutsch 1973, 1982; Pruitt, Rubin, Kim 1994). Jeżeli w jednej z grup w konflikcie dominują nastawienia rywalizacyjne, a w drugiej tendencja do wycofywania się, konflikt może zakończyć się ustępstwem strony wycofującej lub rozstrzygnięciem sporu przez trzecią instancję. Również gdy obie strony prezentują nastawienia unikowe, ryzyko destrukcyjnego konfliktu nie jest duże. W tej sytuacji rozwiązanie konfliktu zostaje odłożone „na później” lub powierza się je decyzji „trzeciej strony”. Zatem powstrzymywanie się od działań w konflikcie jest po części konstruktywne, ponieważ nie prowadzi do eskalacji konfliktu.

Orientacja wycofania zmniejsza jednak prawdopodobieństwo współpracy w konflikcie. Konstruktywne rozwiązanie sporu jest mało prawdopodobne, gdy tylko jedna ze stron przyjmuje nastawienia kooperatywne, a druga unika angażowania się w spór. Poza tym, gdy postawy w każdej z grup w konflikcie są zróżnicowane, przyjmowanie

orientacji wycofania przez część osób może prowadzić do zdominowania konfliktu przez osoby o rywalizacyjnych nastawieniach i w konsekwencji do jego eskalacji. Zatem wycofanie się ma także znaczenie destrukcyjne — nie przyczynia się do deeskalacji konfliktu.

Wycofywanie się i unikanie działań w sytuacji konfliktu prowadzi do impasu i uniemożliwia konstruktywne rozwiązanie. Konflikt może zostać „odgórnie” zażegnany, lecz wprowadza to jedynie stan latencji, bowiem problem leżący u jego źródeł pozostaje bez rozwiązania. Jednak orientacja wycofania oddala także prawdopodobieństwo, że konflikt przybierze destrukcyjną formę. Może ona też stanowić formę przeczekania, powstrzymania się od działań w konflikcie, do czasu, gdy warunki zewnętrzne będą bardziej sprzyjać jego rozwiązaniu.

Kompetencje poznawcze jednostek przyjmujących orientację wycofania w konflikcie dotyczą, podobnie jak w przypadku orientacji rywalizacyjnej, zdolności rozróżniania grup w konflikcie i odróżniania ich punktów widzenia od własnego. Orientacja wycofania może łączyć się także z, niekonieczną dla orientacji rywalizacyjnej, zdolnością rozumienia stanowiska drugiej strony, w ramach jej własnej perspektywy i umiejętnością docenienia uzasadniających je racji. Potrzeba oddania sporu pod osąd uprawnionej zewnętrznej instancji może, w tym przypadku, wynikać z przekonania, że racje obu stron są równie uzasadnione i trudno któreś z nich arbitralnie uznać za lepsze (jak ma to miejsce w przypadku orientacji rywalizacyjnej). Wycofanie się z konfliktu może także wiązać się z jego złożonym rozumieniem, wychodzeniem poza własną perspektywę, i koordynowaniem jej z perspektywą przeciwnika i jednak rezygnowaniem z działań wobec destruktywnych odpowiedzi drugiej strony. Wycofanie się może być

wyrazem negatywnej oceny walorów poznawczych i moralnych drugiej strony.

Jak wynika z powyższych rozważań, orientacje, które przyjmują osoby zaangażowane w konflikt, wpływają najprawdopodobniej na kształt relacji międzygrupowych i przebieg konfliktu. Z kolei, jak się wydaje, orientacje te wiążą się z różnymi sposobami rozumienia sytuacji konfliktu. Sposób postrzegania świata społecznego, sposób rozumienia sytuacji konfliktu i postrzegany zakres możliwych rozwiązań jest określany, między innymi, przez poznawcze możliwości jednostek, ich kompetencje w zakresie dokonywania umysłowych operacji na elementach otaczającej rzeczywistości.

Każda z opisanych powyżej orientacji wobec konfliktu zakłada inne wymagania wobec kompetencji poznawczych, dostępnych jednostkom. Kompetencje te dotyczą: (1) zdolności rozróżniania odmiennych stanowisk w sporze, (2) umiejętności decentracji — wychodzenia poza własny punkt widzenia i rozumienia racji innych stron konfliktu z ich własnej perspektywy oraz (3) zdolności koordynowania perspektyw. Umiejętność dostrzegania różnych aspektów sytuacji społecznych oraz zdolność ich integracji stanowią kompetencje istotne dla pomyślnego rozwiązania konfliktu, zaś percepcja skoncentrowana na jednym punkcie widzenia, upraszczająca i dualistyczna, sprzyja jego eskalacji. Można się spodziewać, że im więcej kompetencji poznawczych mają osoby zaangażowane w konflikt, tym mniej destruktywne i bliższe kooperacji są ich orientacje wobec sytuacji konfliktu. Jak piszą Milbrun i McGrail (1992): „Aby osiągać pokojowe rozwiązanie konfliktu, sprawą istotnej wagi jest posiadanie umiejętności rozpatrywania diskutowanego zagadnienia w ramach wielu perspektyw, a więc umiejętności złożonego raczej niż uproszczonego sposobu myślenia” (s.

628). Istnieją więc podstawy, aby twierdzić, że jednym z czynników kształtujących to, jakie postawy wobec konfliktu przyjmują zaangażowane jednostki, a w konsekwencji, jaką formę przyjmuje konflikt polityczny, jest sposób postrzegania świata przez osoby w ten konflikt zaangażowane. Pojawia się pytanie, co decyduje o tym, że ludzie różnią się pod względem kompetencji, które pozwalają im na mniej lub bardziej złożone rozumienie otaczającej rzeczywistości i, co za tym prawdopodobnie idzie, na mniej lub bardziej konstruktywne podejście do sytuacji konfliktu?

Wydawnictwo Dialog (c) Copyright wersja elektroniczna

^[1] Postawa indywidualistyczna łączy się z działaniami mającymi na celu maksymalizację własnego zysku przy braku zainteresowania (pozytywnego lub negatywnego) dobrem innych (Deutsch 1973, 1982, 1994). Postawa ta jest jednak rzadko możliwa w sytuacji konfliktu interesów, gdy własny cel nie może zostać zrealizowany bez brania pod uwagę stanowiska drugiej strony. Postawę tę może przyjmować strona, której pozycja w sporze jest zdecydowanie silniejsza.

Wydawnictwo Akademickie DIALOG

specjalizuje się w publikacji książek dotyczących języków,
zwyczajów, wierzeń, kultur, religii, dziejów
i współczesności świata Orientu.

Naszymi autorami są znani orientaliści polscy
i zagraniczni, wybitni znawcy tematyki Wschodu.

Wydajemy także przekłady bogatej
i niezwyklej literatury pięknej krajów Orientu.

Redakcja: 00-112 Warszawa, ul. Bagno 3/219

tel.: (0 22) 620 32 11, (0 22) 654 01 49

e-mail: redakcja@wydawnictwodialog.pl

Biuro handlowe: 00-112 Warszawa, ul. Bagno 3/218

tel./faks: (0 22) 620 87 03

Wydawnictwo Dialog (c) Copyright wersja elektroniczna

e-mail: biurohandlowe@wydawnictwodialog.pl

<http://www.wydawnictwodialog.pl>