

Торба Н.Г.

*Донецький інститут післядипломної освіти
інженерно-педагогічних працівників
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»
НАПН України*

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ТА АСПЕКТИ ГРУПОВОГО КОНФЛІКТУ ЯК НЕВІД'ЄМНОЇ ЧАСТИНИ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН

У статті визначається специфіка групового конфлікту, надається уявлення про структуру групи, про розподіл ролей в загальногруповій діяльності, розкриваються глибинні причини генези групового конфлікту.

Ключові слова: *груповий конфлікт, міжособистісні взаємини, конфліктна ситуація, структура групи.*

Постановка проблеми

Конфлікт на сучасному етапі розвитку суспільства є невід'ємною частиною людських відносин, тому проблемі конфліктів приділяли досить велику увагу як закордонні, так і вітчизняні психологи. На думку Т.Дуткевича, існує безліч визначень і тлумачень конфлікту. Класики теоретичної конфліктології не давали чіткого визначення поняття конфлікту. Лише по їхніх загальних висновках можна зрозуміти деякі підходи до розуміння конфлікту [5].

У посібнику «Психологія педагогічного менеджменту» (Н.Коломенський, 1996, с. 146) визначення конфлікту подається за словником іншомовних слів, а тому носить найбільш узагальнений характер: «Конфлікт — зіткнення сторін, думок, інтересів; серйозна розбіжність, гостра суперечка».

О.Урбанович використовує таке визначення: «Конфлікт — це зіткнення протилежних інтересів (цілей, позицій, думок, поглядів тощо) на ґрунті суперництва; це відсутність взаємопорозуміння з різних питань, пов'язане із гострими емоційними переживаннями» [8].

Н.Гришина узагальнює поняття конфлікту таким чином: «Конфлікт виступає як біполярне явище — протистояння двох сторін, що виявляє себе в їх активності, спрямованості на подолання суперечності, причому сторони конфлікту представлені активними суб'єктами чи суб'єктом» [2, 17].

Суспільство складається з багатьох формальних і неформальних груп, між якими можуть виникати конфлікти. Міжгрупові конфлікти обумовлені несумісністю цілей у боротьбі за обмежені ресурси (владу, матеріальні ресурси тощо), тобто наявністю реальної конкуренції, а також виникнення соціальної конкуренції [5].

Актуальність статті полягає в висвітленні психологічних чинників групових конфліктів, значення групових конфліктів у розвитку суспільних відносин.

Доцільним стає визначення психологічних аспектів групового конфлікту та його видів. Проте цей розгляд неможливий окремо, оскільки внутрішньогрупові феномени є складовою міжгрупової взаємодії.

Розглядаючи специфіку групового конфлікту, слід зазначити, що основний момент цієї специфіки полягає в самому понятті групи. Окрім очевидних критерійних ознак малої групи — безпосереднього спілкування і взаємодії з досягнення загальної мети, важливо що досягнення групової мети є умовою для досягнення індивідуальної мети членів групи, які можуть бути різними. Це є основою для переживання членами групи ідентифікації з нею. Вона проявляється, зокрема, в такому реагуванні на дію, здійснену стосовно інших членів групи, як на дію щодо самого суб'єкта.

Нарешті, груповий конфлікт не може бути зрозумілий без уявлення про структуру групи, тобто про розподіл функцій, або ролей в загальногруповій діяльності.

Метою статті є визначення психологічних особливостей групового конфлікту та його видів, основних теоретичних підходів до дослідження групових конфлітів.

О.Донцов та Т.Полозова аналізують структуру групи через систему наочних взаємозв'язків індивідів, основою яких служить соціально зумовлений зміст спільної діяльності.

Без цього аналізу не можна розкрити глибинні причини ґенези групового конфлікту. Як показують дослідження вітчизняних психологів, серед причин виникнення конфліктів пріоритет належить не індивідуально-психічним, а соціально-психічним чинникам [3].

Виклад основного матеріалу

Процес спільної групової діяльності в узагальненому вигляді можна представити як розгортання наступних, функціонально різних етапів реалізації загальної мети: висунення й ухвалення мети; планування, організація діяльності, узгодження і поєднання дій в єдиний процес; виконання, реалізації підцілей і завдань; контроль і корекція.

Названі етапи тісно взаємопов'язані, але істотно відрізняються за потрібними навичками і способами дій. Через це умовою реалізації комплексних цілей є функціональна спеціалізація членів групи, що фіксує їх місце у спільному трудовому процесі. Група постійно прагне подолати суперечності, в цьому полягає її адаптація до умов діяльності, що змінюються, і форма розвитку.

У процесі цього руху відбувається перебудова міжособистісних взаємин, порушується система внутрішньогрупових очікувань, є можливість конструктивного конфлікту і переосмислення як свого місця в системі спільної діяльності, так і функціонування групи загалом.

Перешкодою для цього є те, що функціонально-рольова структура латентна і практично ніколи не усвідомлюється повністю. Витоки ж конфліктів убачаються членами колективу не в характері діяльності групи, а в площині особистих взаємин, тому будь-яка перебудова і загалом розвиток пов'язані з продукуванням напруженості міжособистісних конфліктів в групі.

Е.Донченко та Т.Титаренко відзначають, що існує певний мінімум конфліктності, необхідний для підтримки в групі соціальної активності. Сила ж колективу не в безконфліктності, а в здатності продуктивно вирішувати суперечності на шляху об'єднання й успішного досягнення поставленої мети [4].

Вищевикладене необхідно враховувати під час розгляду міжгрупових конфліктів, адже ще додається новий аспект — міжгрупова взаємодія.

Міжгруповими, за Н.Гришиною, прийнято називати взаємодії як між групами людей, так і між окремими представниками цих груп, а також будь-які ситуації, в яких люди взаємодіють у міжгруповому вимірі, сприймаючи один одного і себе як членів різних груп [2].

У міжгруповому конфлікті протиборчими сторонами виступають групи. В основі такої боротьби лежить зіткнення протилежно спрямованих групових мотивів (інтересів, цінностей, цілей). У цьому полягає одна з істотних особливостей таких конфліктів.

Коли аналізується міжгруповий конфлікт, важливо враховувати суб'єктивний зміст образу конфліктної ситуації, який носить характер групових поглядів, думок, оцінок. Характеристика типового суб'єктивного змісту конфліктної ситуації міжгрупового конфлікту зводиться до наступних трьох явищ:

1. *Деіндивідуалізація взаємного сприйняття груп.* Кожна із сторін бачить іншу знеособленою, тобто розглядає її як представника якої-небудь категорії або групи, а не як окремих індивідів. Таке сприйняття налаштовує до ескалації конфлікту, ослабляючи чинники, які могли б утримати від агресивних дій. Окрім знеособлення іншого, відбувається і самознеособлення, тобто втрата усвідомлення власної ідентичності.

2. *Неадекватне соціальне групове порівняння.* У групових думках своя група оцінюється вище, а переваги протиборчої групи занижуються.

3. *Групова атрибуція.* В цьому випадку позитивна поведінка своєї групи і негативна поведінка чужої групи пояснюється внутрішніми причинами. І навпаки, негативна поведінка своєї групи і позитивна поведінка чужої пояснюється зовнішніми обставинами.

Очевидно, що все це перешкоджає усвідомленню дійсних причин конфлікту, без якого конфлікт буде неконструктивним. Для з'ясування умов конструктивності або неконструктивності перебігу міжгрупового конфлікту доцільно розглянути основні теоретичні підходи до їх дослідження: це мотиваційний, ситуаційний та когнітивний.

За мотиваційного підходу поведінка групи та її ставлення до інших груп розглядається як віддзеркалення її внутрішніх проблем. Відповідно, аутгрупова ворожість є наслідком внутрішньої напруги. Вперше струнка теорія, що стосується галузі міжгрупових стосунків, була висунута в пізніх роботах З.Фрейда. Він відзначав неминучість ворожості в будь-якій міжгруповій взаємодії та її необхідність для підтримки згуртованості та стабільності групи. Як механізми формування ворожості до чужих і прихильності до своїх Фрейд висував природжену агресивність, Едипів комплекс, емоційну ідентифікацію з лідером (батьком) [8].

У своїх роботах Я.Коломінський та М.Березовин [1] визначають, що одним з найважливіших факторів формування міжособистісних взаємин є такий стиль, який складається з двох основних підструктур: мотиваційної та операційної.

Мотиваційна підструктура передбачає емоційно-ціннісну позицію щодо діяльності членів групи загалом. Операційна включає в себе систему поведінкових реакцій, які реалізують цю позицію. Стиль взаємин є внутрішнім психологічним фоном, на якому розгортаються групові стосунки.

Пізніше висновками Фрейда, правда, в біхевіористичному напрямі, скориствовав автор класичної праці про агресію Л.Берковітц. Його концепція є продовженням ідеї фрустраційної детермінації агресії для міжгрупової взаємодії.

У центрі концепції Берковітца — поняття відносної депривації, тобто оцінки положення своєї групи як гіршої в порівнянні з іншими групами. Своїй групі приписуються менші можливості, ущемлення в правах, несправедливий соціальний статус і т. ін. При цьому незадоволеність викликається не об'єктивною, а відносною депривацією: ті, які об'єктивно характеризуються більш сприятливими абсолютними показниками, можуть відчувати велику незадоволеність. Об'єктом агресії може стати не тільки окрема «фруструюча» особистість, але і ті, хто асоціюється з нею за тими або іншими ознаками, зокрема за груповою належністю.

Таким чином, Берковітц постулював неминучість перенесення агресії на всіх, схожих на тих, хто надав фруструючу дію у минулому в результаті соціального навчання.

Мотиваційний підхід як в психоаналітичному, так і біхевіористичному напрямі цінний тим, що розкриває глибинні інтрапсихічні механізми конфліктів. Проте слід зазначити і його редукаціоністський характер: безліч важливих зовнішніх чинників він не розглядає. Можливо, саме тому міжгрупові конфлікти в мотиваційному підході постають як неминучі [9].

Цю прогалину заповнює ситуативний підхід, пов'язаний перш за все з ім'ям М. Шерифа, який убачав причини міжгрупових конфліктів у зовнішніх чинниках безпосередньої взаємодії між групами, які можуть створювати як конкурентні, так і співробітничі відносини між групами. У своїх знаменитих експериментах він створював ситуації конкуренції між групами за ресурси, зокрема психологічні (визнання). Внаслідок цього йому вдалося виокремити типові внутрішньогрупові зміни, які виникають у таких ситуаціях.

1. Посилення групового фаворитизму (нераціональна перевага своєї групи).
2. Посилення згуртованості через появу нових цілей — суперництва. При цьому учасники групи «підігрівають» ці цілі один у одного.
3. Виникнення нових норм, що підтримують дух суперництва і конфронтації.
4. Поява більш войовничих лідерів.
5. Зсув особистих поглядів у тому певному напрямі, якому групою віддається перевага.

Особливо важливим є положення про те, що все це відбувається в ситуаціях, коли конкуренція існує. Відповідно, управління конфліктом може полягати

в зміні ситуації міжгрупової взаємодії. М.Шериф експериментально, причому не на лабораторних, а на реальних групах, довів це: коли штучно поляризовані групи підлітків ставилися перед необхідністю співпраці, зазначені зміни практично зникали [6].

Задовго до М.Шерифа, правда, теоретично, схожі ідеї висловлював Г.Зіммель. Для групи, що бере участь у конфлікті, важлива, перш за все, її централізація. Тому консолідація навколо єдиного центру і прагнення до великої згуртованості є найбільш очевидними наслідками вступу групи в конфлікт [7].

Зворотним боком об'єднання є те, що група, яка перебуває в стані конфлікту, стає нетолерантною. Вона може зазнати індивідуальних відхилень від загальноприйнятих норм тільки до певної межі. Для групи, що бере участь у боротьбі, може бути бажаним скорочення кількісного складу, оскільки це очищає її від схильних до компромісу елементів, а небагато рішучих осіб, що залишилися, проводять єдину і радикальну політику. Зменшення чисельності членів групи, що бере участь у конфлікті, можна передбачити при збігу таких умов, як загострення боротьби і невелика кількість групи, що бореться. Додатковим чинником є те, що група не обмежується тільки обороною. Зіммель встановив пряму залежність між затвердженням прав людини і розширенням групи, членом якої вона є. Великі групи більш толерантні до чужинців, ніж малі, і відрізняються меншим ступенем соціального контролю.

Між ситуацією боротьби й уніфікацією існує зв'язок, достатньо сильний для того, щоб діяти у зворотному напрямі. Об'єднання в цілях боротьби є незліченною випробуваною подією, що іноді вже один тільки зв'язок елементів, навіть якщо вони не мають якихось агресивних або двозначних цілей, здається іншим інстанціям загрозливим і ворожим актом [7].

Зіммель вперше висловив припущення, що конфлікт нерідко залучає не дві сторони, як прийнято вважати, а три. Третя сторона може принципово змінити склад супротивників, виступаючи союзником одного з них, арбітром, нейтральним або зацікавленим спостерігачем. Найбільшою мірою відносини сторін виявляються в конкуренції двох з них за завоювання третьої.

Отже, без спеціального регулювання конфлікт наступає в тих випадках, коли інтереси сильних груп протилежні. У решті випадків можливі порівняно стабільні відносини.

Когнітивний підхід до міжгрупової взаємодії, початок якому поклали Г.Теджфел і Дж.Тернер, робить акцент на вирішальній ролі когнітивних установок груп щодо один одного. Вирішальним чинником міжгрупової взаємодії є не кооперативний або конкурентний характер ситуації їх взаємодії, а соціальні установки, що виникають при цьому. Іншими словами, не сама ситуація, а її віддзеркалення [6].

У теорії соціальної ідентичності, що розвивається переважно когнітивістами, міжгрупові конфлікти не розглядаються як неминучий і єдиний наслідок соціальної несправедливості. Зіштовхуючись з нею, індивіди можуть вибирати різні способи реагування і подолання ситуації, що не задовольняє їх. Насамперед людина може вийти в індивідуальному порядку з низькостатусної групи і

увійти до привабливішої для неї, високостатусної групи. Далі це може бути один з варіантів соціальної творчості: це когнітивна альтернатива, що припускає можливість зміни критеріїв порівняння і вести до перегляду небажаних результатів цього порівняння. Можна змінити об'єкт порівняння або знайти інший вихід [6].

Розглядаючи торетичні підходи до дослідження групових конфліктів, слід зазначити, що на сучасному етапі не визначено принципів перешкод для використання на практиці всіх трьох підходів водночас.

Висновки

Сформулюємо резюме у вигляді аспектів, яким маємо приділити увагу під час вивчення групового конфлікту.

1. Основною функцією групового конфлікту слід вважати те, що він сприяє появі і зміцненню групової ідентичності і дотримується певних меж із соціальним оточенням.

2. Об'єднувальне значення конфліктів виявляється в декількох чинниках:

- у посиленні єдності як у свідомості, так і в діях;
- у більшому об'єднанні групи; виключенні елементів, які можуть порушувати межі протиборчих груп;
- у можливості об'єднатися в конфлікті для людей та груп, які в неконфліктній ситуації не пов'язані між собою.

3. Міра виявлення і характер індивідуальних інтрапсихічних особливостей учасників конфлікту, які внутрішньо детермінують конфліктну поведінку.

4. Поляризація індивідуальних уявлень про свою та інші групи.

5. Умови взаємодії в плані конкуренції груп.

6. Відображення іншої групи в індивідуальному сприйнятті. При цьому важлива міра деіндивідуалізації її членів, а також зв'язок настановлень щодо них з більш загальними соціальними настановами. Це свідчить про необхідність їх спеціальної діагностики.

ЛІТЕРАТУРА

1. Березовин Н.Л. Учитель и детский коллектив / Н.Л.Березовин, Я.Л.Коломинский. — Мн. : Народная асвета, 1975.

2. Гришина Н.В. Психология конфликта / Н.В.Гришина. — СПб. : Питер, 2000. — 464 с.

3. Донцов А.И. Принцип социально-психологического анализа внутригруппового конфликта / А.И.Донцов, Т.А.Полозова // Тезисы докладов к I Всесоюзной конференции по психологии управления. — М., 1979. — Ч. II. — С. 287–286.

4. Донченко Е.А. Личность: конфликт, гармония / Е.А.Донченко, Т.М.Титоренко. — К., 1989. — 179 с.

5. Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління: навч. посіб. / Т.В.Дуткевич. — К. : Центр навч. літ-ри, 2005. — 256 с.

6. Современная психология: справочное руководство / под ред. В.Н.Дружина. — М. : ИНФРА – М, 1999. — 688 с.

7. Современные западные исследования социологической классики. Георг Зиммель (1858–1918). — М., 1992. — Вып. 1. — 342 с.
8. Урбанович А.А. Психология управления: учеб. пособие / А.А.Урбанович. — Мн. : Харвесст, 2003. — 640 с.
9. Фрейд З. Я и Оно: сочинения / З.Фрейд. — М. : ЗАО ЭКСМО-Пресс; Харьков : Фолио, 1998. — 1040 с.
10. Хрестоматия по психологии / сост. В.М.Мироненко; под ред. А.В.Петровского. — М., 1987.

В статье определяется специфика группового конфликта, даётся представление о структуре группы, о распределении ролей в общегрупповой деятельности, раскрываются глубинные причины генезиса группового конфликта.

Ключевые слова: *групповой конфликт, межличностные отношения, конфликтная ситуация, структура группы.*

The article reveals the specificity of group conflict, provides insight into the structure of the group, the distribution of roles in obshchegrupповoy activity revealed the underlying causes of the genesis of group conflict.

Key words: *group conflict, interpersonal relationships, conflict situation, the structure of the group.*