

КОНФЛИКТ В МАЛОЙ ГРУППЕ: ПОНЯТИЕ, ФУНКЦИИ, ВИДЫ И МОДЕЛЬ

Сидоренков А.В.

В соответствии с современными представлениями выделены подходы к пониманию конфликта, обозначено соотношение между конфликтом и противоречиями, между конфликтом и конкуренцией, обобщены позитивные и негативные функции конфликта в группе, а также представлено несколько типологий конфликта. Описана многомерная модель проявления конфликта в малой группе. Выделены уровни проявления этого феномена: межличностный, микрогрупповой, межмикрогрупповой, групповой конфликт. Обозначены детерминанты, особенности выраженности и динамики этих уровней проявления конфликта. Установлены два вида межличностного и группового конфликта: персонифицированный и деперсонифицированный.

Ключевые слова: *малая группа, неформальная подгруппа, конфликт и противоречие, конфликт и конкуренция, функции и виды конфликта, уровни проявления конфликта.*

Источники изменения системы (социальной, социально-психологической и психической) связывают, как правило, с противоречиями и конфликтами. Причем противоречия являются предметом изучения преимущественно диалектики как направления философии, а конфликты – конкретных научных дисциплин, таких как психология, социология, политология, конфликтология. Однако противоречия иногда выступают предметом исследования и в психологии, например, в области малой группы. Если в диалектике можно наблюдать более или менее однозначное понимание противоречия, то в специальных дисциплинах имеется множество дефиниций конфликта, существуют различные подходы к пониманию конфликта и его роли в активности личности, группы, общества.

Большинство определений конфликта можно сгруппировать по нескольким блокам.

Конфликт как несоответствие сторон. Например, конфликт – это осведомленность вовлеченными в конфликт сторонами о различиях, несоответствиях, несовместимых желаниях или противоречивых требованиях [16].

Конфликт как форма общения. В этом значении конфликт определяется как форма отношений между субъектами социального действия, мотивация которых обусловлена противостоящими ценностями и нормами, интересами и потребностями [7].

Конфликт как форма общения, имеющая в своей основе противоречие. Под конфликтом понимается вид общения, в основе которого лежат реальные

или иллюзорные, объективные или субъективные, но в различной степени осознанные противоречия в целях общающихся субъектов [3], проявление объективных или субъективных противоречий во взаимодействии противоборствующих сторон [5].

Конфликт – это противоречие, возникающее между людьми в связи с решением тех или иных вопросов социальной и личной жизни, но не всякое противоречие можно назвать конфликтом. Противоречия приводят к конфликтам тогда, когда они затрагивают социальный статус личности или группы, материальные или духовные интересы людей.

Конфликт как острейшая форма противоречия и конкуренции. В традиционном понимании отечественной социологии конфликт представляет собой предельный случай обострения социальных противоречий, выражающийся в столкновении различных социальных общностей [8], силовое динамическое воздействие между индивидами или социальными группами на основе действительного или мнимого несовпадения интересов или нехватки ресурсов [6]. В этом же русле за рубежом есть подобные определения конфликта, например, как борьбы за статус, власть или ограниченные ресурсы, в которой целями конфликтующих сторон является достижение желаемого, а также нанесение ущерба или устранение соперника [9].

Конфликт как способ разрешения противоречия в определенной форме общения. Например, конфликт представляет собой «наиболее острый способ разрешения противоречий, возникающих в процессе

взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями» [2]. Противоречие разрешается посредством конфликта, т.е., для своего разрешения оно должно воплотиться в действиях, в их столкновении [13].

Важная проблема заключается в *соотношении противоречия и конфликта*, так как от того или иного способа ее решения зависит расстановка акцентов в понимании их сути и их роли в процессах изменения [10]. *Во-первых*, противоречие представляет собой внутреннее и сущностное свойство индивида. Расхождение противоположностей в противоречии наиболее отчетливо выражается на идеализированном (когнитивном) уровне активности индивидов. Диалектическое противоречие как самопротиворечивость объектов отображает глубокую внутреннюю природу всего сущего и является основой самодвижения и саморазвития. Внешнее взаимодействие противоположностей, антагонизм следует рассматривать как результат, как формы проявления самопротиворечивости объектов. Следовательно, конфликт – это внешняя форма активности, проявляющаяся в столкновении, противодействии групп, подгрупп и индивидов.

Во-вторых, в основе возникновения конфликта лежит противоречие. Однако его возникновение не является единственным следствием проявления противоречия. Противоречие может порождать разные формы дезинтегративного (и, даже, интегративного) взаимоотношения и взаимодействия сторон. Конфликт является одной из форм дезинтегративного общения наряду с конкуренцией и соревнованием, избеганием и бездействием. Таким образом, всякий конфликт есть противоречие, но не всякое противоречие порождает конфликтное взаимодействие сторон.

В-третьих, конфликт как дезинтегративный процесс взаимодействия изначально несет с собой изменение, но сам по себе не порождает какое-то другое изменение. Конфликт оказывает влияние только на противоречие, которое его инициировало или какое-то другое, а уже изменение противоречия (например, сглаживание или обострение) поддерживает прежнюю или порождает новую форму дезинтегративной или, наоборот, интегративной активности группы, подгруппы, индивида.

Итак, *конфликт* можно определить как *порождаемую обострением противоречия одну из форм дезинтегративного взаимодействия и взаимоотношения между субъектами, выражающуюся в их активно-негативной направленности относительно друг друга* [10].

Конфликт имеет следующие признаки: наличие субъекта или субъектов как носителей конфликтов, биполярность, активность, негативность

взаимодействующих субъектов [4]. Например, межличностные конфликты имеют следующие особенности: наличие как минимум двух субъектов-индивидов, противопоставленность этих субъектов, их активность по разрешению обострившихся противоречий и достижению своих целей, антипатия и противодействие субъектов друг другу.

Важный вопрос также заключается в проведении общих и разграничительных линий между *конфликтом* и *конкуренцией*. Для конфликта характерны такие же, как и для конкуренции, сочетания способов взаимодействия субъектов: противодействие-противодействие, противодействие-бездействие, противодействие-уклонение от взаимодействия.

Однако конфликтное взаимодействие имеет не только общие, но и отличительные признаки по сравнению с конкуренцией:

- конкуренция выражается прежде всего как взаимодействие, а конфликт – одновременно как взаимодействие и взаимоотношение;
- конкуренция не всегда предполагает непосредственный контакт между субъектами, тогда как конфликт всегда протекает при непосредственном контакте между субъектами;
- конкуренция проявляется прежде всего в направленности активности субъектов на достижение собственных целей и успеха, а конфликт – в направленности активности субъектов друг на друга;
- конкуренция приводит к абсолютному или относительному успеху и неудаче каждого из субъектов, тогда как конфликт часто не приводит к однозначному успеху или неудаче субъектов;
- конкуренция может предполагать разные типы отношений между субъектами (симпатию, антипатию, безразличие), а конфликт всегда предполагает антипатию между субъектами.

Конфликт может выполнять разнообразные *позитивные и негативные функции*.

Позитивные функции конфликта:

- конфликт как форма дезинтеграции обеспечивает уникальность и автономность каждого из взаимодействующих субъектов в отдельности;
- конфликт обеспечивает развитие отношений между субъектами;
- конфликт представляет собой способ получения информации о возможностях противодействующих субъектов;
- конфликт высвобождает накапливающееся внутреннее напряжение, тем самым обеспечивая сохранение связей;
- конфликт актуализирует разные позиции и мнения по поводу возникающих в группе/подгруппе проблем и, тем самым способствует поиску оптимальных способов их решения;

– внешний конфликт группы/подгруппы усиливает групповую/микрогрупповую идентичность и сплоченность.

Негативные функции конфликта:

- разрушение психологической целостности группы и неформальных подгрупп, вплоть до их распада;
- блокирование развитие отношений между субъектами;
- снижение социальной, экономической, социально-психологической эффективности группы, подгруппы, индивида;
- нанесение противоборствующими субъектами одностороннего или взаимного серьезного морального, материального или физического ущерба.

Существует несколько *типологий конфликта*.

1. Конструктивный и деструктивный конфликт.

Конструктивный конфликт выполняет позитивные функции и проявляется тогда, когда:

- цели и потребности конфликтующих индивидов или подгрупп не противоположны целям, ценностям и нормам группы (точно так же, цели и потребности конфликтующих индивидов внутри подгруппы не противоречат целям и нормам этой подгруппы);
- в группе имеется гибкая социально-психологическая структура, т.е. относительная открытость подгрупп и динамичные связи между ними, между представителями подгрупп и не включенными в них членами;

Деструктивный конфликт выполняет негативные функции и проявляется в тех случаях, когда:

- цели и потребности конфликтующих субъектов радикально расходятся с целями, ценностями и нормами группы/подгруппы;
- существует жесткая групповая структура, т.е. закрытость подгрупп по отношению к группе и явное доминирование дезинтегративных связей между ними, а также между представителями подгрупп и не включенными в них членами;

2. Реалистический и нереалистический конфликт.

Первый вид конфликта возникает из-за наличия у субъектов конкурентных целей и фрустрации (негативных переживаний по поводу невозможности реализации собственных целей и удовлетворения потребностей). Этот конфликт связан с достижением целей и непосредственно направлен на объект-фрустратор.

Второй вид конфликта обусловлен не наличием у субъектов конкурентных целей, а необходимостью разрядки напряжения, по крайней мере, для одного из субъектов. Лежащая в основе такого конфликта агрессивность может быть легко высвобождена разными способами и по отношению к разным субъектам или их заместителям. То есть, в качестве фрустратора выступает один субъект, а агрессия может быть направлена на другого субъекта или какой-то объект.

3. *Конфликт интересов (ресурсов) и когнитивный (информационный) конфликт*. За рубежом существует два соответствующих направления в исследованиях конфликтов в малых группах [15; 23].

Конфликт интересов обусловлен мотивационными факторами и ситуацией, в которой цели каждого члена не совпадают с целями других. Конфликт ресурсов предполагает отсутствие соглашения между субъектами по поводу ресурсов. Исследование этого конфликта имеет исторические связи с теорией кооперативной игры, которая включает в себя обязательные соглашения, и теорией некооперативных игр, которая не предполагает такие соглашения. Ядром обеих теорий игр является модель рационального выбора. Такая модель предполагает заинтересованных субъектов, которые последовательно и условно действуют в соответствии с принципами ожидаемой выгоды. Исследование конфликта ресурсов затрагивает такие темы, как переговоры, формирование коалиции и социальные дилеммы.

Когнитивный конфликт проявляется тогда, когда цели всех членов группы совпадают, но их позиции различны. Исследование *конфликта по информации* фокусируется на интеллектуальных или оценочных проблемах, связи между внутригрупповым конфликтом и деятельностью группы.

4. *Конфликт отношений, задачи и процесса*. Эти три вида группового конфликта наиболее активно исследовались в последнее десятилетие в организациях [14, 19, 20, 21].

Конфликт отношений (иначе, социальный конфликт) – разногласие между членами группы по личным вопросам и проблемам, не относящимся к выполняемой работе. Этот вид конфликта часто связан с несовместимостью и враждебностью между субъектами. Он забирает столько усилий и энергии, которые могли быть израсходованы на объединение вокруг общей цели и выполнение задач. Поэтому конфликт отношений оказывает негативное влияние на эффективность совместной деятельности и удовлетворенность членством в группе.

Конфликт задачи и конфликт процесса объединяются общим названием – инструментальный (деловой) конфликт. Конфликт задачи связан с различием точек зрения относительно групповых целей и задач. Открытое обсуждение и споры по поводу задачи увеличивают результативность деятельности группы, потому что индивиды предлагают и оценивают различные решения, тем самым достигая оптимальных решений и результатов.

Конфликт процесса возникает по поводу проблем, возникающих относительно технологии и способов решения поставленной задачи, распределения между субъектами ролей и ответственности. Мера выраженности этого конфликта зависит от стадии решения

групповой задачи. Высоко исполнительные команды имеют умеренный конфликт процесса на ранней стадии решения задачи, так как решающее значение имеют аргументы тех, кто имеет более высокую квалификацию для исполнения стоящей задачи. Низкий уровень конфликта наблюдается в середине процесса решения задачи, так как индивиды все свое внимание фокусируют на задаче и её исполнении. Небольшое усиление конфликта происходит на завершающей стадии решения задачи, когда индивиды активно обсуждают роль каждого, процесс выполнения задачи и полученный результат.

В отличие от конфликта отношений, умеренный уровень инструментального конфликта оказывает позитивное влияние на многие виды групповой деятельности. Однако связь между уровнем конфликта и результативностью группы опосредована типом задачи, желательным результатом (т.е., удовлетворенность, продуктивность, инновация) и нормами группы. Если задача, которую решает группа, сложная и нестандартная, то умеренный уровень *конфликта задачи и конфликта процесса* будет больше способствовать принятию оптимальных решений и созданию высококачественных продуктов, чем полное отсутствие конфликта. Это обусловлено тем, что группы, выполняющие сложные познавательные задачи, извлекают существенную пользу из различий мнения относительно выполняемой работы

Если задача стандартна и постоянно повторяется, если стандартна процедура её выполнения, то, наоборот, низкий уровень *конфликта задачи* будет более полезен для завершения задачи.

Если руководитель и сотрудники заинтересованы в том, что бы поддерживать в группе хорошие отношения, то любой вид конфликта будет расцениваться как нежелательный. Избегание конфликта задачи и конфликта процесса приведет к снижению производительности работы.

Если группы имеют нормы, которые поощряют обсуждение задачи, но препятствуют персональным нападениям, необоснованной критике и осуждению, то группа, более вероятно, будет демонстрировать высокий уровень результативности, а её члены будут удовлетворены общением в группе.

Конфликт в области малых групп традиционно рассматривается в связях индивид–индивид (межличностный конфликт) и группа–группа (межгрупповой конфликт). Однако проявление конфликта в группе имеет более сложную картину, что обусловлено наличием в группе социально-психологической структуры – неформальных подгрупп и не включенных в них индивидов, связей между ними. Поэтому актуальной задачей является разработка многомерной модели конфликта, которая бы интегрировала разные аспекты проявления этого феномена. Такая

модель создана в рамках *микрогрупповой теории* [10, 11, 12].

В качестве уровней групповой активности выступают: *индивид, подгруппа, группа*. Так как каждый из них может выступать не только субъектом, но и объектом отношения, то имеют место следующие уровни проявления конфликта в группе:

- *межличностный*: конфликт между индивидами внутри неформальных подгрупп, между членами разных неформальных подгрупп, между «самостоятельными» членами группы, между представителями неформальных подгрупп и «самостоятельными» членами группы.
- *микрогрупповой*: конфликт между индивидом и неформальной подгруппой;
- *межмикрогрупповой*: конфликт между неформальными подгруппами в группе;
- *групповой*: конфликт между индивидом и группой (рис. 1).

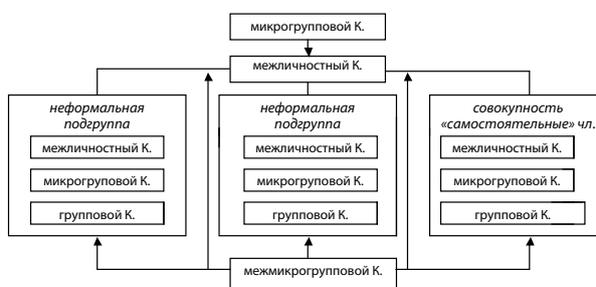


Рис. 1. Уровни конфликта и социально-психологическая структура группы

Межличностный конфликт в социально-психологической структуре группы. Проявление такого конфликта имеет ряд особенностей.

Первое. Межличностные конфликты по наиболее значимым для индивидов основаниям реже возникают внутри устойчивых подгрупп, а чаще проявляются между членами разных подгрупп, среди «самостоятельных» членов, между представителями подгрупп и «самостоятельными» членами. Такая тенденция представляет собой *асимметрию проявления межличностных конфликтов в групповой структуре*. Это обусловлено рядом факторов. В устойчивой подгруппе имеются общезначимые основания объединения людей, а значит меньше вероятность возникновения конфликтов по ключевым, лично значимым основаниям. Естественно, что общезначимые основания объединения в некоторых подгруппах со временем претерпевают трансформацию, что может приводить к обострению ведущих противоречий и возникновению на их основе конфликтов.

Для поддержания отношений и сохранения неформальной подгруппы, ее члены стремятся сдерживать перерастание обострившихся противоречий

в конфликт. Как пишет Л. Коузер, чем выше эмоциональное участие, тем больше проявляется тенденция подавлять враждебные чувства, а значит, сдерживать проявление конфликта [9]. Поэтому, вероятно, внутри подгруппы индивиды чаще стремятся к сотрудничеству и уступчивости, использованию мягких способов (тактик) поведения в возникающем конфликте.

Второе. Межличностные конфликты внутри устойчивой подгруппы более скоротечны и чаще имеют иное значение и последствие для их участников, чем конфликты между представителями разных структурных компонентов группы. С одной стороны, высокий уровень интенсивности взаимодействия в подгруппе и стремление ее членов сохранить отношения создают благоприятную почву для быстрого конструктивного «выяснения отношений» и разрешения возникшего конфликта. С другой стороны, конфликт внутри подгруппы часто расценивается как конфликт «между своими», своего рода как семейный конфликт. Он может быть внешне бурным и субъективно глубоко переживаться, но при этом в конечном счете не вызывать крайнее обострение отношений до вражды или разрыва связей. В целом же в устойчивых подгруппах существует более высокий уровень толерантности, готовности оказания поддержки, чем между представителями разных структурных компонентов группы.

Третье. Межличностные конфликты могут определяться:

- индивидуальными особенностями членов группы;
- микрогрупповым конфликтом;
- межмикрогрупповым конфликтом;
- групповым конфликтом (рис. 2).

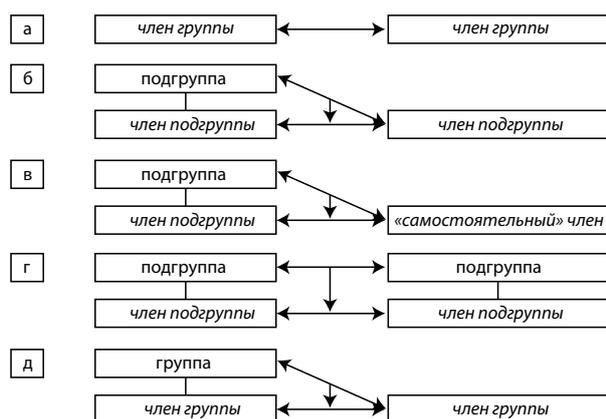


Рис. 2. Персонифицированный и деперсонифицированный межличностный конфликт в групповой структуре

В первом случае возникновение и протекание межличностных конфликтов основывается на противоположности индивидуальных целей и потребностей, ценностных ориентаций и социальных установок,

а также личных антипатий. Подобного рода межличностные конфликты являются *персонифицированными* и *непосредственными* (рис. 2, а). Здесь характерно высказывание типа: «Я конфликтую с этим человеком, потому что он затронул мои интересы, «перешел мне дорогу», «Я конфликтую с этим человеку, потому что он мне неприятен или меня раздражает».

Во втором случае межличностный конфликт внутри неформальной подгруппы является *деперсонифицированным* и *опосредованным* конфликтными отношениями между одним из индивидов и подгруппой в целом (рис. 2, б). Точно также конфликт между представителем подгруппы и «самостоятельным» членом может быть обусловлен конфликтным отношением всей подгруппы с этим «самостоятельным» членом (рис. 2, в). Для этого случая типично высказывание: «Я конфликтую с этим человеком, потому что с ним конфликтует моя подгруппа».

В третьем случае межличностные конфликты определяются не столько индивидуальными позициями индивидов, сколько позицией и взаимоотношениями неформальных подгрупп, в которые они включены. Межличностный конфликт между представителями разных подгрупп является *деперсонифицированным* и *опосредованным* конкурентными и конфликтными отношениями между их подгруппами (рис. 2, г). Для этого случая характерно высказывание типа: «Я конфликтую с этим человеком, потому что конфликтуют между собой моя и его подгруппа».

В четвертом случае межличностный конфликт между двумя и более индивидами также приобретает *деперсонифицированную форму* и является *опосредован* конфликтным отношением всей группы с каким-то из этих индивидов (рис. 11, д). Здесь характерно высказывание типа: «Я конфликтую с этим человеком, потому что с ним конфликтует вся группа».

Четвертое. Некоторые члены группы (например, «самостоятельные»), в случае возникновения между ними конфликта, могут объединяться в подгруппы. В частности, зарубежные исследования в области ведения переговоров показывают, что противоположность позиций индивидов нередко приводит к формированию коалиций [17, 22], которые могут благоприятствовать достижению оптимального соглашения между противоборствующими сторонами. Эти коалиции быстро формируются, но недостаточно стабильны и легко распадаются, если индивиды в полной мере не выполняют взятых на себя обязательств [18]. Нестабильность может снижаться посредством введения правил, регламентирующих ведение переговоров, выравнивание статуса между субъектами и др.

Микрогрупповые конфликты. Эти конфликты возникают между индивидом и своей или чужой подгруппой в группе. В первом случае подгруппа чаще использует мягкие способы воздействия на

индивида и старается «не выносить сор из избы». Однако, если намерения и активность индивида идет в разрез с интересами всей подгруппы, он не подчиняется требованием подгруппы по наиболее важным для нее вопросам, то подгруппа начинает использовать более жесткие санкции, вплоть до исключения индивида из подгруппы. Во втором случае активность подгруппы относительно «чужого» члена группы более вероятно будет сопровождаться использованием жестких способов воздействия.

Межмикрогрупповые конфликты. Неформальные подгруппы, как и индивиды, могут выступать субъектами конфликта в группе, но при этом оказывать более существенное влияние на жизнедеятельность всей группы.

Конфликты между подгруппами имеют такое же содержание, которое характерно для конфликтов между группами. Предмет межмикрогруппового конфликта связан с целями и интересами конфликтующих подгрупп. То есть, индивиды выражают не столько свое личное мнение, свой непосредственный интерес, сколько мнение и интерес своей подгруппы в целом (интересы подгруппы и отдельных индивидов часто совпадают). Причем мнение членов подгруппы представляет собой не среднюю позицию, а прототипическую позицию, которая наилучшим образом представляет подгруппу как единое целое (в некоторых случаях эти две позиции могут совпадать).

Типы и способы поведения подгрупп в конфликте зависят от их статуса и меры активности в группе, внутреннего единства и значимости предмета конфликта, а также от групповой нормы, регламентирующей поведение в конфликте. Чем более высок статус и активность, выражена внутренняя целостность и значимость предмета противоборства, тем более вероятно подгруппа будет использовать соперничество и жесткие способы поведения.

В конфликтах каждый индивид рассчитывает не только на собственные силы, но и на поддержку членов своей подгруппы или прагматично рассматривает ее как мощный инструмент для подспудного решения личных задач.

Групповые конфликты.

Конфликт между индивидом и группой определяется:

соотношением индивидуальных целей, потребностей членов группы и характеристик группы;
конфликтом между подгруппой и группой.

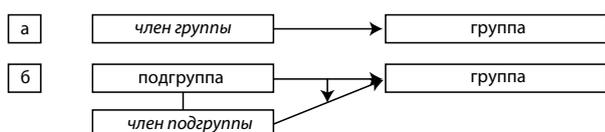


Рис. 3. Персонализированный и деперсонализированный конфликт индивида с группой

Во-первых, конфликт между индивидом и группой возникает в случае обострения противоречий между целями, потребностями индивида и возможностями удовлетворения их в группе. Например, обострение противоречия между проявлением человеком своей индивидуальности и готовностью группы принимать это проявление, между стремлением индивида к лидерству и готовностью группы воспринимать его как лидера.

Такой конфликт является *непосредственным* и *персонализированным* (рис. 3, а). Для него характерно высказывание типа: «Я доверяю (не доверяю) группе, потому что хорошо знаю, что она представляет собой, на что способна».

Во-вторых, конфликт между членом неформальной подгруппы и группой может быть *опосредованным* конфликтом между подгруппой и группой, а значит *деперсонализированным* (рис. 3, б). Для этого случая уместно высказывание типа: «Я доверяю (не доверяю) группе, потому ей доверяет (не доверяет) моя подгруппа, которой я доверяю (не доверяю)».

Группа может использовать разные типы и способы поведения в конфликте, что зависит от статуса индивида в группе и содержания его девиации относительно групповых интересов и норм, от статуса в группе подгруппы, к которой принадлежит индивид. Если высок статус индивида или подгруппы, к которой он принадлежит, то группа будет реже использовать открытое противоборство и жесткие тактики влияния в конфликте, чем тогда, когда индивид или его подгруппа имеют низкий статус.

В целом, потенциал группы в конфликте значительно выше потенциала одного человека.

Динамика проявления уровней конфликта. Уровни проявления конфликта в группе находятся в динамическом соотношении, так что изменение одного уровня проявления конфликта приводит к изменению другого уровня.

Если малая группа вступает в конфликтное взаимодействие с другой группой и в то же время характеризуется внутренним согласием по основным вопросам, то это приводит к размыванию границ и повышению открытости неформальных подгрупп, к повышению сплоченности группы. Все члены группы кооперируют свои усилия по обеспечению позитивного исхода конфликта для своей группы. Процесс единения и взаимодействия с внешней средой будет более успешным, если в качестве организующего субъекта выступит не отдельный лидер, а авторитетная подгруппа во главе с лидером. Такая активность приведет к снижению межличностных, микрогрупповых и межмикрогрупповых конфликтов внутри группы. Когда в группе нет единства мнений, то межгрупповой конфликт может с самого начала усилить внутренние конфликты в группе.

В случае продолжительного межгруппового конфликта и регулярной не успешности в нем какой-то группы произойдет перенаправление активности извне во внутрь группы и возрастание конфликтов внутри группы (прежде всего, межмикрогрупповых). Например, частое поражение группы в межгрупповом соперничестве в сочетании с некоторыми другими обстоятельствами, в конечном счете приводит к обострению внутригрупповых конфликтов [1].

В условиях относительной социальной изоляции группы более выраженными будут межмикрогрупповые и межличностные конфликты по группе в целом.

При конфликте подгруппы с другой подгруппой или какой-то частью группы ослабевают межличностные и микрогрупповые конфликты (если имеют место) внутри подгруппы. Однако продолжающиеся, но неуспешное внешнее взаимодействие подгруппы в конфликте может инициировать и усилить внутренние конфликты.

ЛИТЕРАТУРА

1. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. – М.: МГУ, 1990.
2. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. – М.: ЮНИТИ, 1999.
3. Глоточкин А.Д., Пирожков В.Ф. Психология коллектива заключенных. Лекция. – М.: ВШ МООП СССР, 1968.
4. Гришина Н.В. Психология конфликта. – СПб: Питер, 2000.
5. Дмитриев А.В. Социальный конфликт: общее и особенное. – М.: Гардарики, 2002.
6. Зайцев А.К. Социальный конфликт на предприятии. – Калуга: КИС, 1993.
7. Здравомыслов А.Г. Социология конфликта. – М.: Аспект Пресс, 1995.
8. Конфликт // Социологический словарь / Под общ. ред. Д.М. Гвишиани и Н.И. Лапина. – Минск, 1991. – С. 80.
9. Коузер Л. Основы конфликтологии. – СПб.: Светлячок, 1999.
10. Сидоренков А.В. Динамика неформальных подгрупп в группе: социально-психологический анализ. – Ростов н/Д: РГУ, 2004.
11. Сидоренков А.В. Микрогрупповая концепция // Российский психологический журнал. – 2006. – № 1. – С. 21-40.
12. Сидоренков А.В. Неформальные подгруппы в малой группе: социально-психологический анализ. – Ростов н/Д: АПСН СКНЦ ВШ, 2003.
13. Хасан Б.И. Психотехника конфликта и конфликтная компетентность. – Красноярск, 1996.
14. Amason A.C. Distinguishing the effects of functional and dysfunctional conflict on strategic decision making: Resolving a paradox for top management teams // Academy of Management Journal. – 1996. – 39. – P. 123-148.
15. Becker-beck U. Methods for Diagnosing Interaction Strategies: An Application to Group Interaction in Conflict Situations // Small Group Research. – 2001. – 32. 3. – P. 259-282.
16. Boulding K.E. Conflict and defense. – NY: Harper and Brothers, 1962.
17. Caplow T.A. A theory of coalitions in the triad // American Sociological Review. – 1956. – 21. – P. 489-493.
18. Fiorina M.P. & Plott C.R. Committee decisions under majority rule: An experimental study // American Political Science Review. – 1978. – 72. – P. 575-598.
19. Jehn K. & Mannix E.A. The dynamic nature of conflict: A longitudinal study of intragroup conflict and group performances // Academy of Management Journal. – 2001. – 44. – P. 238-251.
20. Jehn K.A. A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict // Administrative Science Quarterly. – 1995. – 40. – P. 256-282.
21. Jehn K.A. A qualitative analysis of conflict types and dimensions in organizational groups // Administrative Science Quarterly. – 1995. – 42. – P. 520-557.
22. Murnighan J.K. Organization coalitions: Structural contingencies and the formation process // Research on negotiation in organizations. Vol. 1 / Eds. R. Lewicki, B. Sheppard & M. Bazerman. Greenwich. – CT: JAI., 1986. – P. 155-173.
23. Sell J., Iovaglia M.J., Mannix E.A., Samuelson C.D. & Wilson R.K. Investigating conflict, power, and status within and among groups // Small group research. – 2004. – 35. – № 1. – P. 44-72.