

Интернет-журнал «Мир науки» ISSN 2309-4265 <http://mir-nauki.com/>

2017, Том 5, №2 (март - апрель) <http://mir-nauki.com/vol5-2.html>

URL статьи: <http://mir-nauki.com/PDF/39PSMN217.pdf>

Статья опубликована 20.04.2017

Ссылка для цитирования этой статьи:

Сидоренков А.В. Связь социально-психологических противоречий с конфликтами в производственных группах // Интернет-журнал «Мир науки» 2017, Том 5, №2 <http://mir-nauki.com/PDF/39PSMN217.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

Работа выполнена при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (проект № 16-36-00006 «Противоречия, конфликты и эффективность малых групп в организациях и на предприятиях»)

УДК 159.9

Сидоренков Андрей Владимирович¹

ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», России, Ростов-на-Дону
И.о. зав. кафедрой «Психологии управления и юридической психологии»

Доктор психологических наук, профессор

E-mail: sav@micro-cosm.ru; avsidorenkov@sfedu.ru

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-0554-3103>

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=71913

Связь социально-психологических противоречий с конфликтами в производственных группах

Аннотация. Автором представлены результаты анализа связей шести типов социально-психологических противоречий (межличностных, индивидуально-групповых, межгрупповых, статусных, мотивационно-деятельностных и деятельностно-организационных) с тремя уровнями конфликта (межличностным, микрогрупповым и групповым) по двум типам (деятельностно-ориентированному и субъектно-ориентированному) в малых группах. На выборке из 42 производственных групп (N=334 работников) установлено, что переменные (уровни и типы) конфликта имеют прямую зависимость от тех или иных типов противоречий. Межличностное противоречие является предиктором прежде всего микрогруппового деятельностно-ориентированного и субъектно-ориентированного конфликта и, в определенной мере, - межличностного деятельностно-ориентированного конфликта; индивидуально-групповое противоречие выступает предиктором в большей степени микрогруппового деятельностно-ориентированного и субъектно-ориентированного, а в меньшей - группового субъектно-ориентированного конфликта; межгрупповое противоречие связано только с микрогрупповым деятельностно-ориентированным и субъектно-ориентированным конфликтом; мотивационно-деятельностное противоречие сильнее детерминирует межличностный деятельностно-ориентированный и субъектно-ориентированный, слабее - микрогрупповой и групповой деятельностно-ориентированный конфликт; деятельностно-организационное противоречие является предиктором межличностного и микрогруппового деятельностно-ориентированного, а также межличностного субъектно-ориентированного конфликта; статусное противоречие примерно в равной степени выступает предиктором межличностного и микрогруппового деятельностно-ориентированного и субъектно-ориентированного конфликта. Межличностный и микрогрупповой конфликт обусловлен большим количеством типов противоречий, чем групповой конфликт. Два типа противоречий

¹ 344006, Ростов-на-Дону, ул. Чехова, 26, кв. 9

(межличностные и межгрупповые) взаимодействуют между собой и образуют кластер, который детерминирует микрогрупповой деятельностно-ориентированный конфликт.

Ключевые слова: типы противоречий; уровни конфликта; типы конфликта; межличностный конфликт; микрогрупповой конфликт; групповой конфликт; деятельностно-ориентированный конфликт; субъектно-ориентированный конфликт

В философии и общенаучной методологии принято рассматривать противоречия как движущие силы развития системы [3; 4], что берет свое начало от созданной Г.В.Ф. Гегелем диалектики, центральное место в которой занимает закон «единства взаимоисключающих и одновременно взаимопредполагающих противоположностей» [5]. Эта идея нашла отклик в психологии, в частности в контексте изучения проблемы роли противоречий в жизнедеятельности группы [7; 11; 22] и организации [23], в понимании противоречий как универсального источника самоизменения группы, подгруппы и индивида [15].

Многие специалисты, определяя конфликт, считают, что он тесным образом связан с противоречиями. Причем одни авторы рассматривают конфликт как разновидность противоречия, высшую стадию его развития, предельный случай обострения противоречий [20], другие полагают, что конфликт - это форма проявления противоречия [9; 10], а третьи понимают конфликт как способ разрешения противоречия [1; 19]. Как бы специалисты не определяли конфликт в связи с противоречиями, принято считать, что атрибутами конфликта является наличие противоречия и определенная активность субъектов (в виде противодействия, противоположности или направленности на разрешения противоречия) [2; 8; 12].

Важный вопрос заключается в соотношении противоречия и конфликта, их общих и отличительных особенностях. Например, L.A. Erbert отмечает, что противоречие и конфликт являются подобными в том, что оба включают в себя противопоставление и взаимозависимость [21]. Однако конфликт также включает критические моменты борьбы и столкновения между сторонами в управлении несовместимостью потребностей. Этот автор утверждает, что конфликт может быть диалектическим (антагонистическим или неантагонистическим) и/или недиалектическим (антагонистическим или неантагонистическим). Диалектический конфликт основан на противоречиях, а недиалектический конфликт не связан с противоречиями. По мнению В.С. Семенова, конфликты возникают на почве противоречий, но к ним не сводятся и в отличие от них имеют собственную субъектно-сознательную и субъектно-деятельностную природу [13]. То есть, конфликт тем отличается от противоречия, что всегда субъектно осмыслен и всегда разрешается сознательно-деятельностным способом.

В свою очередь, мы можем выделить несколько аспектов соотношения этих явлений. Во-первых, противоречие представляет собой внутреннее и сущностное свойство индивида; расхождение противоположностей в противоречии наиболее отчетливо выражается на субъективном уровне индивида. Конфликт - это внешняя форма активности, проявляющаяся в столкновении, противодействии групп, подгрупп и индивидов. Во-вторых, противоречие может породить разные формы взаимоотношения и взаимодействия сторон, как дезинтегративного содержания (например, конфликт, конкуренция, избегание), так и интегративного (кооперация, сотрудничество, компромисс). В основе возникновения конфликта, как одной из дезинтегративных форм взаимодействия, лежит противоречие. Следовательно, всякий конфликт подразумевает противоречие, но не всякое противоречие, в том числе его обострение порождает конфликтное взаимодействие сторон. В-третьих, конфликт оказывает влияние на противоречие, которое его инициировало или какое-то другое, а уже изменение противоречия (например, разрешение, сглаживание или обострение)

поддерживает прежнюю или порождает новую форму дезинтегративной или, наоборот, интегративной активности индивида, неформальной подгруппы или группы в целом.

Несмотря на подчеркиваемую специалистами связь противоречий с конфликтами, практически отсутствуют исследования этой связи в малых группах. Учитывая тот факт, что противоречия имеют разнообразные формы проявления в группе, а внутригрупповой конфликт представляет собой многомерный феномен, в данном исследовании будет использоваться типология социально-психологических противоречий и концептуальная модель конфликта в малой группе. Типология социально-психологических противоречий в контексте группы основана на двух типах связей: «субъект - субъект» и «субъект - деятельность/условия», и отображает следующие противоречия: межличностные, индивидуально-групповые (и индивидуально-микрогрупповые), межгрупповые, статусные, мотивационно-деятельностные и деятельностно-организационные [15].

Модель внутригруппового конфликта включает два измерения: уровни и типы [14; 15]. К уровням конфликта в группе относятся: межличностный конфликт (между индивидами внутри неформальной подгруппы, между членами разных подгрупп и др.), микрогрупповой конфликт (между индивидом и подгруппой в группе), групповой конфликт (между индивидом и группой), межмикрогрупповой конфликт (между подгруппами в группе) и конфликт между подгруппой и группой. Каждый уровень содержит два типа конфликта: деятельностно-ориентированный и субъектно-ориентированный. Первый связан с ключевыми аспектами совместной (профессиональной) деятельности и проявляется в общении, опосредованном целями и содержанием этой деятельности, а второй - со сферой общения, относительно независимой от основной коллективной деятельности, и обусловлен прежде всего субъектными характеристиками и поведением сторон. В нашем исследовании мы ограничимся изучением двух типов конфликта на трех уровнях его проявления: межличностном, микрогрупповом и групповом.

Цель исследования: изучить связи типов социально-психологических противоречий с уровнями и типами конфликта в производственных группах.

Гипотезы исследования:

1. Типы социально-психологических противоречий имеют прямую связь с теми или иными переменными (уровнями и типами) конфликта в производственных группах.
2. Межличностный и микрогрупповой конфликт обусловлен большим количеством типов противоречий, чем групповой конфликт.
3. Некоторые типы противоречий взаимодействуют между собой и образуют комплексы, имеющие прямые связи с теми или иными переменными конфликта в производственных группах.

Методы

Участники исследования. Было обследовано 42 группы - малочисленные по составу компании и первичные структурные подразделения в средних и крупных организациях и предприятиях. Общее число испытуемых, принявших участие в исследовании, составило 334 человека. Численный состав групп варьировал от 4 до 21 (среднее число - 8.0) человека. Выборка включала 62.2% женщин и 37.8% мужчин в возрасте от 19 до 70 лет. Срок существования разных групп был от одного года и более.

Методический инструментарий. Опросник социально-психологических противоречий в группе и подгруппах включает шесть субшкал и позволяет диагностировать следующие типы противоречий членов в группе: межличностные (Мл), индивидуально-групповые (ИГ), межгрупповые (Мг), статусные (Ст), мотивационно-деятельностные (МД) и деятельностно-организационные (ДО) [16]. Опросник типов межличностного конфликта предназначен для изучения двух типов межличностного конфликта в группе: деятельностно-ориентированного (ДОК-М) и субъектно-ориентированного (СОК-М) [14]. Опросник типов группового и микрогруппового конфликта измеряет групповой и микрогрупповой деятельностно-ориентированный (ДОК-Г и ДОК-МГ, соответственно) и субъектно-ориентированный (СОК-Г и СОК-МГ, соответственно) конфликт в группе [17].

Процедура. Все опросники включены в компьютерную технологию «Групповой профиль - Универсал», ГП-У(М-16) [18], посредством которой проводилось обследование испытуемых на персональном компьютере в индивидуальной форме, а затем осуществлялась обработка результатов. Эта технология позволяет создавать постоянство условий исследования, автоматически контролировать работу испытуемых (в том числе, блокировать обследование в случае пропуска заданий или явного искажения ответов) и др., что обеспечивает высокую достоверность тестовых результатов.

Статистическая обработка данных осуществлялась с помощью программы SPSS 17.0 с использованием линейного регрессионного анализа. Однофакторная регрессия применялась для оценки того, какие типы противоречия детерминируют (в математическом значении) уровень конфликта по тому или иному его типу, а множественный регрессионный анализ - для выявления взаимодействий типов противоречий в их связи с переменными (уровнями и типами) конфликта в группе.

Результаты и обсуждение

Связь отдельных типов противоречий с переменными (уровнями и типами) конфликта в группе. Для проверки гипотез 1 и 2 был использован однофакторный линейный регрессионный анализ, результаты которого представлены в табл. 1. Во-первых, установлено, что связь между противоречиями и конфликтом зависит от типа противоречий, с одной стороны, и уровней и типов конфликта, с другой. Во всех случаях, где выявлена статистически значимая детерминация (в математическом смысле), она имеет прямой характер, на что указывают положительные значения коэффициента регрессии. Это значит, что чем сильнее выражен тот или иной тип противоречия, тем выше степень проявления переменной (уровня и типа) конфликта, с которой он связан. Такой результат вполне согласуется с распространенным мнением, что в основе возникновения и усиления конфликта находится обострение какого-то противоречия. Таким образом, первая гипотеза в части прямых связей типов противоречий и переменных конфликта подтвердилась.

Таблица 1

Результаты однофакторного регрессионного анализа связи типов социально-психологических противоречий (независимые переменные) и уровней и типов конфликта (зависимые переменные) в группе (составлено авторами)

Уровни и типы конфликта	Параметры модели	Типы противоречий					
		Мл	ИГ	МД	ДО	Ст	Мг
ДОК-М	B	0.13*	0.12	0.21***	0.19**	0.31***	0.05
	β	0.30*	0.24	0.45***	0.41**	0.47***	0.09
	R ²	0.09	0.06	0.20	0.16	0.22	0.01

Уровни и типы конфликта	Параметры модели	Типы противоречий					
		Мл	ИГ	МД	ДО	Ст	Мг
СОК-М	В	0.10	0.14	0.22***	0.22***	0.30***	0.07
	β	0.21	0.26	0.45***	0.45***	0.43***	0.11
	R ²	0.04	0.07	0.20	0.20	0.19	0.01
ДОК-МГ	В	0.39***	0.28***	0.23*	0.27**	0.39***	0.51***
	β	0.67***	0.45***	0.38*	0.42**	0.47***	0.67***
	R ²	0.45	0.20	0.14	0.18	0.22	0.45
СОК-МГ	В	0.37***	0.35***	0.19	0.22	0.47***	0.52***
	β	0.55***	0.47***	0.27	0.30	0.48***	0.58***
	R ²	0.30	0.23	0.07	0.09	0.23	0.33
ДОК-Г	В	0.11	0.10	0.16*	0.09	0.10	0.13
	β	0.25	0.21	0.36*	0.20	0.17	0.23
	R ²	0.06	0.04	0.13	0.04	0.03	0.05
СОК-Г	В	0.11	0.18*	0.18*	0.08	0.13	0.17
	β	0.23	0.35*	0.34*	0.14	0.19	0.27
	R ²	0.05	0.12	0.12	0.02	0.04	0.07

Примечание: *** - $p \leq 0.001$, ** - $p \leq 0.01$, * - $p \leq 0.05$

Во-вторых, межличностное противоречие, связанное с восприятием отличия или несовместимости персональных целей, потребностей, интересов и ожиданий членов группы, является предиктором прежде всего ДОК-МГ и СОК-МГ (более высокие и статистически значимые коэффициенты регрессии) и, в определенной мере, - ДОК-М (менее значимый коэффициент регрессии). Вклад межличностного противоречия в межличностный конфликт вполне понятен. Однако межличностные противоречия, представленные в сознании членов группы, могут порождать и микрогрупповой конфликт. В этом случае противоречивое отношение работника с одним или с несколькими по отдельности членами какой-то подгруппы (своей или чужой) перерастает из плоскости интерперсональных отношений в отношении с подгруппой, так что это противоречие может инициировать конфликт не только с этим или этими людьми, но и с подгруппой в целом как коллективным субъектом, в которую он или они включены. Т.е. подгруппа встает на защиту своего (своих) члена (членов), вступая в конфликт как одно целое.

Индивидуально-групповое противоречие, связанное с отрицательным восприятием работниками возможности реализации своих актуальных целей, потребностей и интересов в группе, выступает предиктором в большей степени ДОК-МГ и СОК-МГ, а в меньшей - СОК-Г. Связь данного противоречия с групповым конфликтом закономерна. Однако его связь с микрогрупповым конфликтом требует некоторого пояснения. Вероятно, обострение данного противоречия у индивида порождает его конфликт с какой-то подгруппой потому, что она активно воплощает позицию всей группы, являясь лидирующей в ней, и поддерживает тот внутригрупповой фон, который не позволяет индивиду реализовать свои личностно значимые цели и интересы. Он как бы проецирует (осознанно или неосознанно) неудовлетворенность группой на подгруппу, воспринимая ее в качестве источника фрустрации.

Межгрупповое противоречие, представляющее собой восприятие индивидами отличия, несовместимости или противоположности целей и интересов своей группы по сравнению с целями и интересами других групп, связано только с ДОК-МГ и СОК-МГ, что является неожиданным результатом. Можно предположить, что в результате сравнения работниками ингруппы с аутгруппами, когда последние воспринимаются ими более позитивно, чем первая,

они могут приписывать ответственность такого не столь позитивного образа своей группы какой-то подгруппе. Следствием этой атрибуции могут быть микрогрупповые конфликты.

Мотивационно-деятельностное противоречие, отображающее восприятие индивидами несоответствия между своей трудовой мотивацией (высокая) и мерой их удовлетворенности (не высокая) выполняемой работой, сильнее детерминирует ДОК-М и СОК-М, а слабее - ДОК-МГ, ДОК-Г и СОК-Г. Как видно, это противоречие затрагивает практически все уровни и типы конфликта. Это значит, что причины данного противоречия могут исходить от других индивидов, подгрупп или группы в целом. Т.е. неудовлетворенность индивидом работой (совместной деятельностью) может быть обусловлена, например, тем, что другие и группа в целом выполняют ее хуже, чем ему хотелось бы.

Деятельностно-организационное противоречие, выражающееся в восприятии индивидами отличия, несоответствия или несовместимости между их ожиданиями относительно совместной деятельности и особенностями ее организации (например, руководителем), является предиктором ДОК-М и СОК-М, ДОК-МГ. Это значит, что плохая организация групповой деятельности провоцирует конфликты между отдельными работниками (возможно, между работниками и непосредственным руководителем), между некоторыми членами и какой-то подгруппой. В трудовых коллективах такое встречается довольно часто, так как те же самые межличностные конфликты часто порождаются внешними факторами; например, особенностями оплаты труда и распределения вознаграждения, неудовлетворительным материально-техническим обеспечением, поручением руководителем менее квалифицированной, интересной и оплачиваемой работы [6].

Статусное противоречие, понимаемое как восприятие индивидами отличия, несоответствия или несовместимости между их ожиданиями и поведением руководителя (неформального лидера) по отношению к ним, примерно в равной степени выступает предиктором ДОК-М и СОК-М, ДОК-МГ и СОК-МГ. Вероятно, используемые руководителем неадекватные методы воздействия, необоснованное распределение им функций (заданий) между работниками, несправедливость в поощрении одних и наказании других и т.д. провоцирует в группе как межличностные, так и микрогрупповые конфликты.

Следовательно, первая гипотеза относительно связи типов противоречий с теми или иными переменными (уровнями и типами) конфликта подтвердилась.

В-третьих, межличностный конфликт детерминируется тремя (для ДОК) и четырьмя (для СОК) типами противоречий, микрогрупповой конфликт - шестью (для ДОК) и четырьмя (для СОК) типами противоречий, тогда как групповой конфликт только одним (для ДОК) и двумя (для СОК) типами противоречий. Получается, что межличностный и, особенно, микрогрупповой конфликт имеет больше оснований (с точки зрения количества разных противоречий) для возникновения и протекания, чем групповой конфликт. В целом, можно сказать, что вторая гипотеза подтвердилась.

Взаимодействие типов противоречий и переменные (уровни и типы) конфликта в группе. Для проверки третьей гипотезы был проведен множественный регрессионный анализ. В результате был обнаружен только один комплекс типов противоречий ($R^2 = 0.52$), включающий межличностное ($B = -0.22, p \leq 0.05$) и межгрупповое ($B = -0.29, p \leq 0.05$) противоречие, который детерминирует ДОК-МГ. Это значит, что одновременное обострение межличностного и межгруппового противоречия с высокой вероятностью приведет к возникновению и усилению выраженности микрогруппового деятельностно-ориентированного конфликта. Такой результат дополнительно указывает на то, что из трех уровней конфликта микрогрупповой конфликт имеет больше оснований для возникновения. Таким образом, третья

гипотеза подтвердилась, но только на одном комплексе взаимодействующих противоречий в их связи с переменными конфликта.

Заключение

В исследовании связи внутригрупповых социально-психологических противоречий и конфликтов надо обязательно принимать во внимание все типы противоречий, с одной стороны, и разные уровни конфликта по двум его типам, с другой.

Перспектива исследования заключается, во-первых, в изучении возможного действия, наоборот, уровней и типов конфликта на типы социально-психологических противоречий в группе; во-вторых, в выявлении роли промежуточных переменных в связи «противоречие - конфликт», например, композиции группы, групповой сплоченности, доверия в группе, норм поведения в конфликте и др.; в-третьих, в исследовании роли разновидностей каждого типа противоречий (например, межличностных) в проявлении уровней и типов конфликта в группе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Анцупов, А.Я. Конфликтология: учебник [Текст] / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. - М.: ЮНИТИ, 1999. - 551 с.
2. Анцупов, А.Я. Социально-психологические проблемы предупреждения и разрешения межличностных конфликтов во взаимоотношениях офицеров [Текст] / А.Я. Анцупов. - М.: Изд-во ГА ВС, 1992. - 261 с.
3. Батищев, Г.С. Категория противоречия как мировоззренческая функция [Текст] / Г.С. Батищев // Диалектическое противоречие. - М.: Политиздат, 1979. - С. 39-58.
4. Вьяккерев, Ф.Ф. Противоречие как источник развития [Текст] / Ф.Ф. Вьяккерев // Материалистическая диалектика: В 5-ти т. / Под общ. ред. Ф.В. Константинова, В.Г. Марахова. Т.1. - М.: Мысль, 1981. - С. 299-306.
5. Гегель, Г.В.Ф. Энциклопедия философских наук [Текст] / Г.В.Ф. Гегель: В 3-х т. Т.3. - М.: Мысль, 1977. - 471 с.
6. Гительмахер, Р.Б. Сквозная бригада: психологические барьеры и способы их устранения [Текст] / Р.Б. Гительмахер // Психологический журнал. - 1988. Т.9, №5. - С. 53-62.
7. Гребеньков, Н.Н. Социально-психологический анализ некоторых противоречий в условиях бригадной формы труда [Текст] / Н.Н. Гребеньков, Е.В. Шорохова // Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда / отв. ред. Е.В. Шорохова, А. Л. Журавлев. - М.: Наука, 1987. - С. 64-70.
8. Гришина, Н.В. Психология конфликта [Текст] / Н.В. Гришина. СПб.: Питер, 2000. - 464 с.
9. Дмитриев, А.В. Социальный конфликт: общее и особенное [Текст] / А.В. Дмитриев. - М.: Гардарики, 2002. - 526 с.
10. Донцов, А.И. Проблема объективных детерминант межличностного конфликта в группе [Текст] / А.И. Донцов, Т.А. Полозова // Вестник МГУ. Сер. 14, Психология. - 1977. - №4. - С. 23-32.

11. Ковалев, А.Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства [Текст] / А.Г. Ковалев. - М.: Политиздат, 1978. - 270 с.
12. Пископель, А.А. Концептуальные предпосылки организационно-деятельностной модели социального конфликта [Текст] / А.А Пископель // Вопросы психологии. - 2002. - №6. - С. 55-72.
13. Семенов, В.С. Россия в сети конфликтности: между взрывом и согласием [Текст] / В.С. Семенов // Социологические исследования. 1993. №2. С. 73-76.
14. Сидоренков, А.В. Инструментарий исследования типов межличностных противоречий и конфликтов в малых группах [Текст] / А.В. Сидоренков, Е.А. Локтева, А.А. Мкртчян // Психологический журнал. - 2014. - Т.35, №2. - С. 103-117.
15. Сидоренков, А.В. Малая группа и неформальные подгруппы: микрогрупповая теория: монография [Текст] / А.В. Сидоренков. - Ростов н/Д: ЮФУ, 2010. - 272 с.
16. Сидоренков, А.В. Методика изучения социально-психологических противоречий [Текст] / А.В. Сидоренков // Методики социально-психологического изучения малых групп в организации: монография / Под ред. А.В. Сидоренкова. - Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2012. - С. 32-43.
17. Сидоренков, А.В. Разработка инструментария исследования группового и микрогруппового конфликта в производственных группах [Текст] / А.В. Сидоренков, Н.Ю. Ульянова, О.Ю. Шипитько, С.В. Сарычев // Российский психологический журнал. - 2016. - Т.13, №3. - С. 89-106.
18. Сидоренков, А.В. Свидетельство об официальной регистрации программы для ЭВМ № 2016661568 «Групповой профиль - Универсал», ГП-У(М-16) / А.В. Сидоренков, Р.В. Павленко. Федеральной службы по интеллектуальной собственности РФ. М., 2016.
19. Хасан, Б.И. Психотехника конфликта и конфликтная компетентность [Текст] / Б. И. Хасан. - Красноярск: Фонд ментал. здоровья, 1996. - 157 с.
20. Шакуров, Р.Х. Причины конфликтов в педагогическом коллективе и способы их разрешения [Текст] / Р.Х. Шакуров, Б.С. Алишев // Вопросы психологии. - 1986. - №6. - С. 67-76.
21. Erbert, L.A. Conflict and dialectics: Perceptions of dialectical contradictions in marital conflict / L.A. Erbert // Journal of social and personal relationships. - 2000. - 17. - P. 638-659.
22. Kahn, C. Group disjunction / C. Kahn // Psychoanalysis and Psychotherapy. - 1991. - 9(2). - P. 151-161.
23. Livingstone, L.P. Promoting creativity through the logic of contradiction / L.P. Livingstone, L.E. Palich, G.R. Carini // Journal of Organizational Behavior. - 2002. - 23. - P. 321-326.

Sidorenkov Andrey Vladimirovich
Southern federal university, Russia, Rostov-on-Don
E-mail: sav@micro-cosm.ru; avsidorenkov@sfedu.ru

Relationships of social-psychological contradictions with the conflicts in work groups

Abstract. Analysis results of relationships of six types of social and psychological contradictions (interpersonal, individual-group, intergroup, status, motivation-activity, and activity-organization) with three levels of the conflict (interpersonal, microgroup and group) on two types of the conflict (job and subject) in 42 work groups (N=334 subjects) are provided. It was shown that variables (levels and types) of the conflict have direct dependence on these or those types of contradictions. The interpersonal and microgroup conflict is caused by a large number of types of contradictions, than the group conflict. Two types of contradictions (interpersonal and intergroup) interact among themselves and form a cluster which determines microgroup activity conflict.

Keywords: types of contradictions; levels of the conflict; types of the conflict; interpersonal conflict; microgroup conflict; group conflict; job conflict; subject conflict