

## ИНСТРУМЕНТАРИЙ ИССЛЕДОВАНИЯ ТИПОВ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ПРОТИВОРЕЧИЙ И КОНФЛИКТОВ В МАЛЫХ ГРУППАХ

© 2014 г. А. В. Сидоренков\*, Е. А. Локтева\*\*, А. А. Мкртчян\*\*\*

\*Доктор психологических наук, профессор, зав. кафедрой психологии управления и акмеологии факультета психологии Южного федерального университета, г. Ростов-на-Дону;

e-mail: sav@micro-cosm.ru

\*\*Магистрантка, там же;

e-mail: lokteva\_jenia@mail.ru

\*\*\*Студентка, там же;

e-mail: anichkamkrt@mail.ru

Представлены результаты разработки и оценки двух методических приемов. “Опросник типов межличностного конфликта в группе” (ОТМКГ) предназначен для изучения деятельностно-ориентированного и личностно-ориентированного типов конфликта в малой группе и неформальных подгруппах. “Опросник типов межличностных противоречий в группе” (ОТМПГ) позволяет изучать семь типов межличностных противоречий как источников конфликта в малой группе и неформальных подгруппах: противоречия интересов, деятельностно-организационные, деятельностно-санкционирующие, когнитивные, личностно-поведенческие, ценностно-нормативные и этнические противоречия. На выборке 13 гражданских и 10 воинских первичных подразделений (146 работников и 145 военнослужащих) проведена оценка содержательной, очевидной и дискриминантной валидности, надежности-согласованности двух форм и двух частей опросников.

*Ключевые слова:* методики, малая группа, неформальная подгруппа, типы межличностного конфликта, типы межличностных противоречий.

При обобщении исследований по психологии и смежных с нею дисциплин можно выделить ряд позитивных и негативных функций конфликта, отображающих его многообразную роль в жизнедеятельности индивидов и групп. К первой категории относятся следующие: конфликт как форма дезинтеграции обеспечивает усиление автономности и уникальности каждого из взаимодействующих субъектов в отдельности; он может обуславливать развитие отношений между сторонами (на основе пересмотра ими отношений и перевода их на качественно новый уровень); представляет собой способ получения информации о возможностях противодействующих субъектов; высвобождает накапливающееся внутреннее напряжение; актуализирует разные позиции и мнения по поводу возникающих в группе проблем и тем самым может способствовать поиску оптимальных способов их решения; внешний конфликт группы усиливает интеграцию внутри группы (групповую идентичность, сплоченность и др.). Ко второй категории относятся такие не-

гативные функции, как разрушение связей между субъектами и психологической целостности группы, вплоть до ее распада; снижение социальной, экономической, социально-психологической эффективности группового и индивидуального субъекта; нанесение противоборствующими сторонами одностороннего или взаимного морального, материального или физического ущерба. В силу такой многофункциональной роли конфликты привлекают к себе неустанный интерес ученых и практиков, политиков и религиозных деятелей, руководителей и др.

В частности, конфликт как атрибут жизнедеятельности производственных групп (в сфере производства продукции, оказания услуг, управления, обороны и др.) может оказывать позитивное и негативное влияние на людей, группы и организации. Конфликт, создавая трудности в коммуникации между людьми, может приводить к разрыву личных и профессиональных отношений, снижать индивидуальную и групповую эффективность, т.к. создает напряженность и отвлекает членов

группы от выполнения задач. Вместе с тем увеличивается количество доказательств, что конфликт может быть полезен для совместной работы, например, для проявления творческого потенциала и инноваций, повышения качества принимаемых решений и развития коммуникации между членами группы [18]. Исследования показали, что этот двойственный эффект связан с различными сторонами, типами конфликта [15, 19, 28].

### ТИПЫ КОНФЛИКТОВ И ПРОТИВОРЕЧИЙ В ГРУППЕ

В зарубежной психологии принято рассматривать межличностный конфликт в производственных группах как многомерный конструкт. В начале 1960-х гг. Х. Гёцков и Дж. Гир выделили два типа внутригрупповых конфликтов: конфликт, основанный на межличностных отношениях, и конфликт, связанный с решением задач [24]. Однако активное изучение влияния этих видов конфликта на различные аспекты жизнедеятельности группы началось спустя три десятилетия.

В середине 1990-х гг. К.А. Джен, развивая модель межличностного конфликта, выделила первоначально два [28], а затем три типа конфликта (отношения, задачи и процесса) в рабочих группах и четыре измерения конфликта (эмоциональность, нормы, действенное решение и важность), которые влияют на эффективность группы [27, 29]. *Конфликт отношения* – разногласия и воспринимаемая несовместимость между членами группы относительно личных проблем, предпочтений, ценностей, индивидуальных проявлений, стиля межличностного поведения, не имеющие непосредственного отношения к основным целям и задачам производственной группы. *Конфликт задачи* – разногласия (различие точек зрения, идей и мнений) среди членов группы относительно задач и путей их решения, интерпретации информации, связанной с задачами. *Конфликт процесса* – разногласия о процессе выполнения задачи, делегировании полномочий, распределении ресурсов и обязанностей. В дальнейшем эта модель подвергалась модификации некоторыми авторами. Например, предлагалось рассматривать типы конфликта (задачи и отношения), характеристики конфликта (интенсивность и продолжительность) и реакции (продуктивные и деструктивные) на конфликт [16, 37].

Относительно типов конфликта в литературе встречаются отличающиеся точки зрения. Большая часть специалистов изучает два типа конфликта (отношения и задачи). Интерес исследо-

вателей фокусируется на связях между типами конфликтов [15, 16, 21, 26, 28], связях между типами конфликта с разными групповыми явлениями, такими как групповая работа (исполнение задачи) и удовлетворенность [14, 22, 27, 32, 35], продуктивность и жизнеспособность [29], качество идей и инноваций [36], понимание проблем [34], командная уверенность и эффективность [13], эмоциональные реакции работников [31], доверие [33] и др.

В отечественной психологии проблема межличностных конфликтов в малой группе, в том числе производственной, изучена значительно меньше, чем за рубежом. Это касается и проблематики типов конфликта. Так, Т.А. Полозова выделила два вида внутригрупповых конфликтов: *личностно-прагматические* и *предметно-деловые* [8]. Первые возникают в результате несовместимости индивидуально-прагматических намерений, связанных с относительно непосредственными эмоциональными отношениями в группе, тогда как вторые порождаются противоречивостью предметно-деятельностных межличностных связей, составляющих основу групповой активности. Н.В. Гришина обозначила три типа связей и на их основе три вида возникающих в производственных группах конфликтов: конфликт на основе функциональных связей, социальных связей, психологических связей (на деловой и личной почве) [2].

Важным аспектом изучения межличностных конфликтов в группе является выявление причин их возникновения. Существует много исследований, посвященных этой проблеме, в том числе обобщающего характера (например, [2, 3, 5]). Несмотря на множество указываемых в литературе детерминант, многие авторы отмечают, что в основе возникновения конфликтов находятся противоречия, среди которых наиболее часто упоминаются противоречия целей, потребностей, интересов, взглядов. Применительно к малым группам существуют разные типологии противоречий. Так, Л.А. Эрберт выделяет шесть противоречивых отношений в диадах: три внутренних (автономность–связанность, предсказуемость–новизна и открытость–закрытость) и три внешних (открытость–закрытость, интеграция–сепарация и традиционность–уникальность) [20]. В этом подходе каждое противоречие фактически редуцировано к противоположным формам взаимодействия двух связанных индивидов и соотносится с противоположными их потребностями. В результате изучения юношеских групп А.В. Кирпичник выявил два вида противоречий: а) меж-

ду возрастающими потенциальными возможностями группы и ее актуальной деятельностью; б) между растущим стремлением членов группы к самореализации и самоутверждению и одновременно усиливающимися тенденциями включения личности в групповую структуру, интеграции ее с группой [4]. А.В. Сидоренковым, в качестве основания типологии противоречий, были использованы два типа связей: “субъект–субъект” (индивид–индивид, индивид–подгруппа и др.) и “субъект–деятельность/условия”. В соответствии с этими критериями выделены следующие виды социально-психологических противоречий в малой группе: межличностные, межмикрорупповые и межгрупповые, индивидуально-микрорупповые и индивидуально-групповые, статусные, мотивационно-деятельностные, деятельностно-организационные [10]. Вместе с тем в настоящее время отсутствует единая классификация социально-психологических противоречий в малой группе, в том числе производственной. А также необходим соответствующий инструментарий для изучения типов конфликта и противоречий, лежащих в основе их возникновения.

#### МЕТОДИКИ ИЗУЧЕНИЯ ТИПОВ КОНФЛИКТОВ И ПРОТИВОРЕЧИЙ В ГРУППЕ

Наиболее известными зарубежными методиками изучения конфликтов в коллективах являются *Шкала организационного конфликта*, разработанная К.В. Кох [21, 31], но, к сожалению, не позволяющая дифференцированно изучать типы конфликта, и поэтому реже используемая, а также *Шкала внутригруппового конфликта (ШВК)* [28], получившая широкое распространение в разных модификациях.

*Шкала внутригруппового конфликта (ШВК)* в первоначальной версии содержала две субшкалы (конфликт отношения и конфликт задачи), каждая из которых включала четыре пункта, например, “Как много трений существует среди членов вашего рабочего подразделения?”, “Насколько личностные конфликты очевидны в вашем рабочем подразделении? (конфликт отношений); “Насколько конфликт по поводу работы, которую вы делаете, возникает в вашем рабочем подразделении?”, “В какой степени существует расхождение во мнениях в вашем рабочем подразделении?” (конфликт задачи). Оценка осуществлялась с помощью пятибалльной шкалы Лайкерта. В дальнейшем методика была дополнена субшкалой “конфликт процесса” [27], а спустя десять лет вся

шкала была основательно переработана с целью исключить эмоциональные термины, так, чтобы субшкалы отображали только уровень содержания конфликта [29]. В последней версии субшкалы конфликта отношений и процесса включают по четыре пункта, а субшкала конфликта задачи – шесть пунктов, такие как “Иногда люди боролись по личным вопросам”, “Насколько было противостояние по личным вопросам в этой команде?” (конфликт отношения); “У нас были разногласия, связанные с задачей”, “Как много конфликт идей было в этой команде?” (конфликт задачи); “У нас были разногласия о процессе выполнения работы”, “В какой степени эта команда не соглашалась о способе работы в команде?” (конфликт процесса). При этом многие исследователи использовали первоначальный вариант шкалы, а некоторые модифицировали ее на свое усмотрение (например, [16, 25]). В последнем случае возникает вопрос об обеспечении стандартности инструментария в разных исследованиях, а значит, о возможности сопоставления результатов, полученных разными авторами.

Несмотря на явный прогресс, который обеспечило использование *ШВК* научным и прикладным исследованиям, по нашему мнению, данный методический прием имеет ряд недостатков. Шкала содержит смешанные по форме пункты – в виде вопросов и утверждений, что делает методику по этому признаку внутренне не унифицированной. В некоторых пунктах акцент делается на разногласиях между членами группы относительно чего-то, что еще не означает проявление конфликта. Люди могут иметь разногласия и спорить, но такая форма взаимодействия не всегда сопряжена с конфликтом. Возможно, это ограничение методики связано с тем, что не были четко выделены границы и операциональные признаки конфликта, позволяющие отличать его от иных, схожих с ним явлений. Кроме того, некоторые пункты одних и тех же субшкал практически идентичны по форме и содержанию, дублируя друг друга. В третьей версии пункты сформулированы в прошедшем времени, так что конфликты изучаются, скорее, относительно прошлого, чем текущего периода жизнедеятельности группы. Так же использование в пунктах понятия “конфликт” не совсем корректно, так как испытуемые могут по-разному интерпретировать это понятие. Еще одним ограничением шкалы является отсутствие возможности изучать межличностный конфликт в социально-психологической структуре группы, т.е. внутри неформальных подгрупп, между представителями разных подгрупп и т.д.

В нашей стране для изучения межличностных конфликтов в производственных группах было разработано несколько методик. Например, Т.А. Полозовой создана техника изучения причин конфликтности в трудовых коллективах, которая включает несколько частей. Одна из них содержит 11 вопросов, среди которых один предназначен для изучения личностных и деловых конфликтов: “Где, на ваш взгляд, коренится первопричина напряженности и разногласий? (В характере сугубо личных взаимоотношений; в сфере преимущественно деловых взаимосвязей)” [9]. Однако одного вопроса, к тому же без оценочной шкалы, явно не достаточно для изучения типов конфликта. Методика прогнозирования межличностных производственных конфликтов, составленная А.Н. Лебедевым, включает пять пунктов-параметров (например, “Уровень профессиональной подготовленности, профессиональные знания и навыки”, “Отношение к труду, качество и объем самостоятельно выполняемой работы”). Эти пункты отображают возможные причины конфликта. С их помощью члены группы оценивают друг друга, используя три возможных типа ответа, которые фиксируют разные способы поведения в конфликте [6]. Модульная методика диагностики межличностных конфликтов, разработанная А.Я. Анцуповым, содержит несколько измерительных шкал. Собственно для изучения конфликтов в диадных отношениях в группе используется два вопроса (“Оцените ваше отношение к каждому члену вашего коллектива” и “Оцените, как к вам, на ваш взгляд, относится конкретный член вашего коллектива”). Каждый испытуемый оценивает других членов группы с помощью пятибалльной шкалы: от +5 (отношусь(сится) в высшей степени положительно) до -5 (отношусь(сится) в высшей степени отрицательно) [1]. Однако эти две методики, как и первая, фактически не позволяют измерять типы межличностного конфликта. Кроме того, последний опросник непосредственно не изучает конфликт. То есть отрицательное отношение к другому еще не значит, что имеет место конфликт. Другие существующие инструменты направлены на изучение конфликтности или способов поведения в конфликте индивидов, а потому не имеют отношение к проблеме данного исследования.

В целях развития методической базы изучения межличностных конфликтов и противоречий в группе нами были разработаны два опросника: “Опросник типов межличностного конфликта в группе” и “Опросник типов межличностных противоречий в группе”.

Задачами исследования по апробации предложенных методик являлось: а) проведение обследования производственных групп и воинских подразделений; б) оценка валидности и надежности опросников.

## МЕТОДИКА

В основе разработки опросников лежат два ключевых понятия – “конфликт” и “противоречие”. С нашей точки зрения, *конфликт* – порождаемая обострением противоречия одна из форм дезинтегративного взаимодействия и взаимоотношения между субъектами, выражающаяся в их активно-негативной направленности относительно друг друга. *Противоречие* – взаимодействие противоположностей (сторон, свойств), одновременно обуславливающих и отрицающих друг друга. Это предполагает, что любая система взаимодействует не только с другими системами, но и с самой собой. Последнее означает, что все системы содержат в себе свою противоположность, что является источником их самоизменения. Такое представление основывается на диалектическом законе “единства взаимоисключающих и одновременно взаимопредполагающих противоположностей”. Если рассматривать группу как систему, то противоречия определяют направление и меру интенсивности социально-перцептивных и аффективных процессов, внутри- и межгруппового взаимодействия и взаимоотношения. Противоречия возникают по поводу условий (внутренних и внешних) и средств (деятельности и общения) групповой активности.

Важная проблема заключается в соотношении противоречия и конфликта. Во-первых, противоречие представляет собой внутреннее и сущностное свойство индивида. Расхождение противоположностей в противоречии наиболее отчетливо выражается на субъективном (когнитивном) уровне индивидов. Конфликт – это внешняя форма активности, проявляющаяся в столкновении, противодействии групп, подгрупп и индивидов.

Во-вторых, противоречие лежит в основе возникновения конфликта, который, однако, не является единственным следствием обострения 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.

Не менее важным вопросом является соотношение конфликта и конкуренции. Конфликтное взаимодействие имеет не только общие, но и отличительные признаки по сравнению с конкуренцией. А именно: конфликт выражается одновременно как взаимодействие и взаимоотношение, протекает при непосредственном контакте между субъектами, и их активность направлена друг на друга, а также на достижение собственных целей, часто не приводит к однозначному успеху или неуспеху субъектов и всегда предполагает антипатию между ними. В свою очередь, конкуренция представляет собой прежде всего взаимодействие, не всегда связанное с непосредственными контактами между субъектами, активность которых направлена на достижение своих целей и успеха, приводит к абсолютному или относительному успеху и неуспеху каждого из субъектов и может сопровождаться разными типами отношений между ними (симпатией, антипатией, безразличием).

**Опросник типов межличностного конфликта в группе (ОТМКГ).** Методика направлена на изучение двух типов межличностного конфликта в трудовых коллективах: деятельностно-ориентированного и личностно-ориентированного. *Деятельностно-ориентированный конфликт (ДОК)* – конфликт, в котором активно-негативная направленность сторон друг на друга связана с ключевыми аспектами совместной (профессиональной) работы членов группы. Это может быть понимание членами сути задач, способов и ресурсов их решения, распределение ролей и ответственности в процессе работы и др. ДОК проявляется в межличностных отношениях, которые опосредованы целями, задачами и содержанием совместной работы. Причины такого конфликта могут быть различны, например, разные точки зрения сторон относительно чего-то, несовместимые карьерные интересы, неоптимальная организация групповой работы и др. *Личностно-ориентированный конфликт (ЛОК)* – это негативная активность сторон друг относительно друга в сфере коммуникации, которая прямым образом не связана с задачами и содержанием основной совместной работы. Предмет такого конфликта коренится не в профессиональных характеристиках сторон и их поведении. То есть определенные личностные и поведенческие особенности субъектов могут порождать негативные эмоциональные отношения между ними (антипатию, ненависть и др.). Эти отношения могут остаться латентными или проявиться в конфликте.

Внешние признаки конфликта, которые учитывались при разработке пунктов опросника: споры и ссоры, раздражительность и гнев, упреки и критика, оскорбление и унижение, открытое противодействие, угроза и шантаж, физическое насилие.

Стимульный материал создавался в двух формах: для гражданских трудовых коллективов (форма А) и воинских подразделений (форма Б), каждая из которых первоначально содержала 15 пунктов в виде утверждений. При формулировке утверждений учитывалась специфика групп, тем не менее мы старались сформулировать пункты двух форм максимально идентичными по содержанию. По результатам факторного анализа и расчета коэффициентов альфа Кронбаха семь пунктов было исключено из опросника. В итоге каждую форму составили 8 пунктов: по четыре на каждую субшкалу (деятельностно-ориентированный конфликт и личностно-ориентированный конфликт), при этом три пункта оказались разными для двух форм. Оценка испытуемыми выраженности признака, отображенного в каждом пункте, осуществляется на основе семибалльной шкалы (от 1 – “полностью не согласен” до 7 – “полностью согласен”).

*ОТМКГ* состоит из двух частей: “В группе в целом” (часть 1) и “Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения” (часть 2). Первая часть предназначена для изучения ДОК и ЛОК в группе в целом, а вторая – в каждой неформальной подгруппе. Обследование может проводиться в полном и сокращенном вариантах. В полном варианте используются обе части (Приложение 1а), и испытуемым предлагается еще один опросник, направленный на выделение в группе неформальных подгрупп. Для обработки результатов в целях определения количества и состава неформальных подгрупп, а также не включенных в них членов может использоваться неформализованный или формализованный алгоритмы [7]. Двухмодульная структура, использованная для создания опросника, ранее была апробирована при разработке ряда методик [7, 11, 12]. В сокращенном виде применяется одна часть опросника для оценки конфликта в группе в целом, а обследование в данном случае может проводиться анонимно (Приложение 1б).

Обработка результатов в полном варианте методики осуществляется в два этапа. На первом подсчитываются индивидуальные показатели (суммы баллов) отдельно по ДОК и ЛОК в соответствии с ключом: а) субшкала ДОК: пп. 1, 2, 3, 4; б) субшкала ЛОК: пп. 5, 6, 7, 8. Расчет инди-

видуальных показателей производится для всех участников обследования отдельно по двум частям стимульного материала. На втором этапе обработка результатов состоит в расчете коэффициентов: 1) ДОК-Г и ЛОК-Г группы в целом (часть 1): коэффициенты определяются как среднее арифметическое индивидуальных показателей всех членов группы; 2) ДОК-П и ЛОК-П каждой неформальной подгруппы (часть 2): коэффициенты рассчитываются как среднее арифметическое индивидуальных показателей только членов конкретных подгрупп, работавших с этой частью опросника. В сокращенном варианте упрощается процедура обработки результатов (используется только часть 1 опросника).

Таким образом, в полном варианте могут быть получены два показателя конфликта в группе (ДОК-Г и ЛОК-Г) и два показателя – по каждой неформальной подгруппе (ДОК-П и ЛОК-П), а в сокращенном – только показатели ДОК-Г и ЛОК-Г. Значения всех коэффициентов могут варьировать от 4 до 28: чем выше показатель, тем сильнее выражен конфликт.

**Опросник типов межличностных противоречий в группе (ОТМПГ).** На основе анализа литературы были выделены следующие виды противоречий как причин межличностных конфликтов:

– *противоречия интересов (ПИ)*: восприятие отличия или несовместимости целей, потребностей и интересов членов группы, конкуренции за власть, материальные блага и др., что вызывает у них негативные переживания по поводу реализации собственных целей и удовлетворения потребностей;

– *деятельностно-организационные противоречия (ДОП)*: восприятие отличия или несоответствия между ожиданиями членов группы относительно ролевых позиций, функционала друг друга, с одной стороны, и организацией руководителем их совместной деятельности, с другой;

– *деятельностно-санкционирующие противоречия (ДСП)*: отрицательное восприятие и оценивание членами группы друг друга из-за поощрений или наказаний со стороны руководства (неадекватное распределение руководством благ среди членов группы, не справедливое поощрение и наказание за работу);

– *когнитивные противоречия (КП)*: восприятие отличия или противоположность в восприятии и оценках возникающих в группе ситуаций, способов достижения групповых целей и задач;

– *личностно-поведенческие противоречия (ЛПП)*: восприятие несоответствия или противоположности между ожиданиями и поведенческими реакциями (неуравновешенность, агрессивность, нетерпимость, стремление доминировать и др.) членов группы;

– *ценностно-нормативные противоречия (ЦНП)*: восприятие несоответствия или противоположности между ожиданиями и моральными поступками (“подставы”, доносительство, шантаж и др.) членов группы;

– *этнические противоречия (ЭП)*: отличие в межэтнических ожиданиях и отношениях, этнических стереотипах и предрасположениях и др.

Соответственно выделенным типам противоречий был разработан опросник с семью субшкалами. Стимульный материал первоначально содержал 41 пункт в виде утверждений. Было создано две формы: для гражданских (форма А) и воинских (форма Б) групп, но форма А содержала шесть субшкал, так как в ней отсутствовала субшкала ЭП (данная субшкала может, по необходимости, быть включена и в форму А). По результатам статистического анализа было оставлено 28 пунктов: по четыре на каждую субшкалу. Как и опросник ОТМКГ, эта методика имеет такую же инструкцию для испытуемых и две части. Первая предназначена для изучения типов противоречий в общегрупповом контексте, а вторая – в каждой неформальной подгруппе. Соответственно, обследование может проводиться в полном и сокращенном вариантах. Оценка испытуемыми выраженности признака, отображенного в каждом пункте, осуществляется на основе семибальной шкалы.

В полном варианте может быть получено по семь показателей в контексте группы в целом и каждой неформальной подгруппы, а в сокращенном – только семь показателей “в группе в целом”. Значения коэффициентов могут изменяться от 4 до 28.

**Процедура исследования.** В целях апробации методик нами было осуществлено исследование.

*Участниками* выступили 146 работников гражданских организаций (по форме А) и 145 военнослужащих воинской части (по форме Б). Обследование первой категории испытуемых проводилось в 13 первичных структурных подразделениях организаций со следующим профилем деятельности: а) продажа и производство услуг в автосалонах (отделы продаж, по работе с клиентами, сервиса, запасных частей, малярно-кузовной, кредитования, IT обслуживания); б) проектирова-

ние и производство продукции (конструкторский, проектный, эксплуатационный отделы, отдел дирекции); в) услуги в сфере культуры (отделы формирования требований, комплектования фонда). Численный состав групп варьировал от 6 до 22 человек ( $M = 11$ ). Выборка включала 59% мужчин и 41% женщин в возрасте от 20 до 45 лет ( $M = 37.2$ ).

Обследование военнослужащих проводилось в девяти отделениях (по 15 человек в каждом) и одном взводе (30 человек) батальона сопровождения военных грузов. Все военнослужащие – мужчины в возрасте от 18 до 23 лет ( $M = 18.8$ ).

**Оценка валидности опросников.** Содержательная валидность методик определялась экспертами, которые в соответствии с заданной спецификацией оценивали по пятибалльной шкале каждое задание на его соответствие типу конфликта и противоречия, относительно которого оно было составлено. В качестве экспертов для формы А выступили три специалиста (кандидаты психологических наук) Южного федерального университета, для формы Б – два психолога Центра психологической помощи и реабилитации ЮВО. Очевидная валидность оценивалась посредством экспертов, в качестве которых выступили случайным образом отобранные из разных групп 15 работников (для формы А) и 20 военнослужащих (для формы Б). Оценка осуществлялась на предмет соответствия каждого задания представлениям потенциальных испытуемых, т.е. насколько содержание пунктов опросников понятно людям по смыслу. Шкала оценок и способ обработки такие же, как при оценке содержательной валидности.

По результатам исследования был проведен факторный анализ с фиксированным выделением количества факторов в целях выяснения обоснованности (в частности, дискриминантной валидности) выделения указанных выше субшкал в каждом опроснике. Для оценки надежности-согласованности (внутренней консистентности) субшкал методик производился расчет коэффициентов альфа Кронбаха.

*Статистическая обработка данных* осуществлялась с помощью программы *SPSS 17.0*. Рассчитывались описательные статистики (средние значения и стандартные отклонения) и коэффициент альфа Кронбаха, проводился факторный анализ методом главных компонент и вращением Промакс с нормализацией Кайзера (использовались показатели структурной матрицы<sup>а</sup>).

## РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

**Апробация методики “Опросник типов межличностного конфликта в группе” (ОТМКГ).** Средние значения экспертных оценок содержательной валидности пунктов опросника варьировали для гражданских групп от 4.0 до 4.66 и для воинских подразделений от 4.0 до 4.5, а очевидной валидности – от 4.7 до 4.9 и от 4.4 до 4.8, соответственно (табл. 1). Пункт считался валидным, если оценка по пятибалльной шкале не ниже 4.0, и не валидным – если меньше 3.0. Поэтому по результатам можно утверждать о наличии данных видов валидности по всем пунктам опросника.

Факторный анализ и расчет значений альфа Кронбаха осуществлялись отдельно по форме А и Б методики, а также двум ее частям (“в группе в целом” и “среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения”).

О дискриминантной валидности оцениваемого опросника можно судить по результатам факторного анализа (факторным нагрузкам и межфакторной корреляции). Двухфакторный анализ показал (табл. 1), что факторные нагрузки пунктов по формам А и Б:

– в части 1 (“В группе в целом”) субшкалы ДОК-Г изменяются от 0.752 до 0.977 и субшкалы ЛОК-Г – от 0.626 до 0.978;

– в части 2 (“Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения”) субшкалы ДОК-П – от 0.579 до 0.918, а субшкалы ЛОК-П – от 0.632 до 0.920.

Значения факторных нагрузок пунктов субшкалы ДОК формы А и Б (часть 1) превышают 0.752, причем более половины пунктов имеют значения выше 0.80, в том числе два – более 0.90. Пункты субшкалы ЛОК формы А и Б (часть 1) имеют такие же высокие факторные нагрузки, как и по субшкале ДОК. Из общего ряда несколько выделяется только пункт 5 формы Б (0.626). По второй части опросника половина и более пунктов субшкал имеют высокие значения факторных нагрузок, за исключением пункта 4 формы А (0.579) и Б (0.632), пункта 5 формы Б (0.631).

Для сравнения (прежде всего с частью 1 ОТМКГ) можно привести результаты факторного анализа *Шкалы внутригруппового конфликта (ШВК)*. Так, в первой, наиболее распространенной версии, факторный вес пунктов, определяющих конфликт задачи, составлял от –0.430 до 0.878, и от 0.642 до 0.717 – конфликт отношений [28]. В третьей версии шкалы факторные нагрузки пунктов выше и изменялись от 0.77 до 0.91 (конфликт задачи), от 0.80 до 0.91 (конфликт отношения) [29].

**Таблица 1.** Показатели валидности и результаты факторного анализа по методике “Опросник типов межличностного конфликта в группе”

| Пункты опросника*  | Субшкалы опросника                     |             |                                 |                                    |             |                             |
|--|--|-------------|---------------------------------|------------------------------------|-------------|-----------------------------|
|  | Деятельностно-ориентированный конфликт |             |                                 | Личностно-ориентированный конфликт |             |                             |
|  | СВ**                                   | ОВ          | ФН (F1)                         | СВ                                 | ОВ          | ФН (F2)                     |
| 1. Решение поставленных руководителем (командиром) задач часто приводит к спорам и скандалам среди коллег (сослуживцев).   | 4.0***/<br>4.0                         | 4.9/<br>4.6 | <b>.752****/</b><br><b>.800</b> | –                                  | –           | .082/<br>–.108              |
| 2. Совместно выполняя свои обязанности, коллеги (сослуживцы) часто упрекают и критикуют друг друга.  | 4.33/<br>4.0                           | 4.8/<br>4.8 | <b>.849/</b><br><b>.912</b>     | –                                  | –           | .071/<br>–.023              |
| 3. В процессе организации рабочего времени и пространства, распределения обязанностей и др. коллеги часто оскорбляют друг друга. / В ходе принятия совместных решений у сослуживцев часто проявляются раздражительность и вспышки гнева. | 4.33/<br>4.5                           | 4.9/<br>4.8 | <b>.977/</b><br><b>.924</b>     | –                                  | –           | –.094/<br>–.021             |
| 4. Обсуждение способов решения поставленных руководителем (командиром) задач зачастую сопровождается открытым противоборством среди коллег (сослуживцев).  | 4.0/<br>4.0                            | 4.8/<br>4.6 | <b>.766/</b><br><b>.824</b>     | –                                  | –           | .012/<br>.070               |
| 5. Коллеги (сослуживцы) часто резко высказываются относительно личности друг друга.  | –                                      | –           | .043/<br>.362                   | 5.0/<br>4.5                        | 4.9/<br>4.6 | <b>.837/</b><br><b>.626</b> |
| 6. В личных отношениях между коллегами (сослуживцами) часто проявляются недовольство и раздражительность.  | –                                      | –           | .010/<br>.161                   | 4.66/<br>4.5                       | 4.8/<br>4.5 | <b>.877/</b><br><b>.814</b> |
| 7. Во время неформального общения между коллегами часто возникают ссоры. / Поступки тех или иных членов группы часто вызывают раздражение и нападки со стороны сослуживцев.  | –                                      | –           | .124/<br>–.099                  | 4.66/<br>4.5                       | 4.8/<br>4.5 | <b>.742/</b><br><b>.966</b> |
| 8. Коллеги относятся друг к другу недружелюбно. / Сослуживцы часто угрожают, если другие мешают им в достижении личных целей, не связанных с несением службы.  | –                                      | –           | –.031/<br>–.208                 | 4.0/<br>4.5                        | 4.7/<br>4.4 | .940/<br>.978               |

Примечание: \* Приведены пункты, которые остались в окончательной версии шкалы;

\*\* СВ – содержательная валидность (среднее значение), ОВ – очевидная валидность (среднее значение), ФН – факторная нагрузка (значения указаны по результатам части 1), F – фактор;

\*\*\* Цифра перед чертой – показатель по группам гражданского профиля (форма А), за чертой – по воинским подразделениям (форма Б);

\*\*\*\* Полужирным шрифтом выделены высокие факторные нагрузки пунктов, входящих в соответствующую субшкалу.

Для формы А собственные значения  $F1$  (ДОК-Г и ДОК-П) составили 0.819 и 1.21 с дисперсией 10.2% и 15.2%, соответственно, а  $F2$  (ЛОК-Г и ЛОК-П) – 5.28 и 3.82 с дисперсией 66.0% и 47.7%. Для формы Б значения  $F1$  (ДОК-Г и ДОК-П) равны 4.24 и 1.88 с дисперсией 53.0% и 23.6%, а  $F2$  (ЛОК-Г и ЛОК-П) – 1.92 и 3.56 с дисперсией 24.1% и 44.5%.

Корреляции факторов для формы А составили 0.68 (часть 1) и 0.49 (часть 2), для формы Б – 0.37 (часть 1) и 0.31 (часть 2). В исследованиях с использованием *Шкалы внутрigrуппового конфликта* значения коэффициента корреляции конфликта задачи и конфликта отношения изменялись от –0.22 до 0.73, но в большинстве случаев между ними была выявлена позитивная взаимосвязь [16,



**Таблица 2.** Средние значения (*M*) и стандартные отклонения (*SD*) показателей по субшкалам “Опросника типов межличностного конфликта в группе” (*ОТМКГ*) и “Опросника типов межличностных противоречий в группе” (*ОТМПГ*)

| Формы | Статистики | Субшкалы <i>ОТМКГ</i> |                 | Субшкалы <i>ОТМПГ</i> |                 |                 |                 |                 |                 |                |
|-------|------------|-----------------------|-----------------|-----------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|
|       |            | ДОК**                 | ЛОК             | ПИ                    | ДОП             | ДСП             | КП              | ЛПП             | ЦНП             | ЭП             |
| А*    | <i>M</i>   | 14.49***/<br>8.51     | 13.75/<br>7.71  | 15.40/<br>9.59        | 14.33/<br>9.57  | 12.99/<br>9.46  | 15.37/<br>11.95 | 14.97/<br>10.22 | 14.17/<br>10.45 | –              |
|       | <i>SD</i>  | 5.56/<br>3.47         | 5.56/<br>3.55   | 5.02/<br>4.73         | 5.58/<br>4.30   | 5.10/<br>4.39   | 5.02/<br>5.10   | 5.14/<br>5.14   | 4.70/<br>5.01   | –              |
| Б     | <i>M</i>   | 17.68/<br>9.93        | 19.73/<br>10.96 | 12.17/<br>9.09        | 16.32/<br>10.47 | 16.18/<br>12.16 | 16.37/<br>14.44 | 16.15/<br>11.77 | 17.28/<br>9.87  | 19.29/<br>8.93 |
|       | <i>SD</i>  | 3.93/<br>3.89         | 4.00/<br>4.17   | 4.64/<br>2.85         | 3.19/<br>3.34   | 2.71/<br>3.88   | 3.33/<br>5.06   | 3.00/<br>4.56   | 3.34/<br>2.96   | 3.25/<br>3.54  |

Примечание: \* Форма А: N = 146 работников; форма Б: N = 145 военнослужащих;

\*\* ДОК – деятельностно-ориентированный конфликт, ЛОК – личностно-ориентированный конфликт, ПИ – противоречия интересов, ДОП – деятельностно-организационные противоречия, ДСП – деятельностно-санкционирующие противоречия, КП – когнитивные противоречия, ЛПП – личностно-поведенческие противоречия, ЦНП – ценностно-нормативные противоречия, ЭП – этнические противоречия;

\*\*\* Цифра перед чертой – показатель по первой части (“в группе в целом”), а за чертой – по второй части (“с кем поддерживаю тесные отношения”) опросников.

17, 28, 29, 31]. В литературе встречаются попытки объяснить эту положительную связь, в частности, указывают на несколько компонентов, которые объединяют между собой два типа конфликта: эмоционально основанные реакции членов группы на конфликт по поводу решаемой задачи, поведенческие проявления отрицательных эмоций, взаимное восприятие членами группы враждебности [30]. К этому объяснению можно добавить два предположения. Во-первых, одни и те же причины (например, конкуренция за карьерное продвижение и власть в профессиональной среде) могут одновременно порождать разные типы конфликта, так что они протекают одновременно и являются связанными между собой. Во-вторых, один вид конфликта может перерасти в другой. Так, конфликт, который первоначально возникает как ДОК, может перейти в ЛОК, если стороны испытывали ранее или испытывают в настоящее время личную неприязнь друг к другу. В данном случае ДОК является пусковым механизмом для возникновения ЛОК. Противоборствующие стороны могут утратить интерес к деловой проблеме, вызвавшей ДОК, и будут фокусироваться на выяснении личных отношений (ЛОК).

О надежности-согласованности каждой субшкалы в двух формах и двух частях свидетельствуют следующие значения альфа Кронбаха: а) для формы А: 0.892 (ДОК-Г, часть 1) и 0.760 (ДОК-П, часть 2), 0.898 (ЛОК-Г, часть 1) и 0.821 (ЛОК-П, часть 2); б) для формы Б: 0.883 (ДОК-Г,

часть 1) и 0.722 (ДОК-П, часть 2), 0.893 (ЛОК-Г, часть 1) и 0.857 (ЛОК-П, часть 2). Для сравнения: в первой оригинальной версии *Шкалы внутригруппового конфликта* значения альфа были 0.87 (конфликт задачи) и 0.92 (конфликт отношения) [28], в третьей версии – 0.90 и 0.89, соответственно [29]. В исследованиях других авторов с использованием оригинальной и модифицированной шкалы значения варьировали от 0.70 до 0.86 для конфликта задачи, и от 0.70 до 0.94 для конфликта отношения [16, 21, 23, 25, 31].

Необходимо отметить, что средние значения и стандартные отклонения (табл. 2) субшкал ДОК и ЛОК изменяются в зависимости от частей и форм опросника. Например, в двух формах средние значения в первой части более высокие по сравнению со второй. По нашему мнению, это вполне закономерно, так как в группе в целом можно ожидать более высокий уровень проявления конфликта, чем внутри неформальных подгрупп. Данные описательные статистики могут быть использованы в прикладных исследованиях для выделения статистических зон и постановки диагноза о мере выраженности того и другого конфликта в группе и неформальных подгруппах.

Дополнительная проверка идеи зарубежных исследователей о разделении конфликта задачи и конфликта процесса показала следующее. В первоначальной версии субшкалы ДОК, включавшей семь пунктов, мы выделили четыре пункта, которые по своему содержанию могли бы быть

**Таблица 3.** Показатели валидности и факторного анализа пунктов субшкал “Опросника типов межличностных противоречий в группе”

| Пункты опросника*  | Показатели  |         |           |
|--|-------------|---------|-----------|
|  | СВ**        | ОВ      | ФН        |
| <b><i>Противоречия интересов (ПИ)</i></b>  |             |         |           |
| 1. Соперничают за карьерное продвижение. / Имеют совершенно разные цели и интересы.  | 4.33***/5.0 | 4.9/4.6 | .774/.981 |
| 2. Соперничают за материальные блага (бонусы, премии и др.). / Соперничают за материальные блага (форму, продукты питания, денежное довольствие).        | 4.33/5.0    | 4.7/4.6 | .804/.477 |
| 3. Соперничают за более благоприятные условия труда (несения службы).  | 5.0/4.5     | 4.7/4.8 | .851/.324 |
| 4. Настойчиво стремятся добиться своего, не учитывая интересы других. / Имеют совершенно разные цели и интересы.   | 5.0/4.0     | 5.0/4.3 | .687/.367 |
| <b><i>Деятельностно-организационные противоречия (ДОП)</i></b>   |             |         |           |
| 5. Руководитель (командир) им четко не ставит задачи.  | 4.33/5.0    | 4.6/4.6 | .685/.850 |
| 6. Они вынуждены выполнять поставленные руководителем (командиром) задачи без необходимых на то условий и средств.                                       | 4.66/4.5    | 4.4/4.6 | .814/.997 |
| 7. Руководство неравномерно распределяет рабочую нагрузку между членами коллектива (подразделения).  | 5.0/4.0     | 4.8/4.6 | .627/1.02 |
| 8. Им приходится выполнять противоречивые обязанности и поручения.   | 4.66/4.5    | 4.3/4.7 | .736/.907 |
| <b><i>Деятельностно-санкционирующие противоречия (ДСП)</i></b>   |             |         |           |
| 9. Руководство постоянно поощряет одних в ущерб другим.  | 4.66/4.5    | 4.5/4.5 | .467/.013 |
| 10. Руководство игнорирует изъяны в работе одних и подчеркивает их в деятельности других членов коллектива.  | 5.0/4.5     | 4.5/4.4 | .688/.143 |
| 11. Руководство относится более лояльно к одним и менее лояльно – к другим членам группы.  | 4.66/4.0    | 4.7/4.4 | .704/.816 |
| 12. Отпуск, выходные дни и др. распределяются между сотрудниками несправедливо. / Увольнительные дни распределяются между военнослужащими несправедливо. | 4.66/4.5    | 4.8/4.4 | .336/.936 |
| <b><i>Когнитивные противоречия (КП)</i></b>  |             |         |           |
| 13. Они имеют различное понимание возникающих в коллективе ситуаций.   | 4.33/4.5    | 3.7/4.6 | .726/1.05 |
| 14. У них разное мнение о способах выполнения работы. / Им не хватает взаимопонимания.   | 4.66/5.0    | 4.5/4.1 | .869/.646 |
| 15. Они имеют разное мнение о способах решения возникающих в коллективе проблем.   | 4.0/4.5     | 4.7/4.5 | .756/.708 |
| 16. У них противоположные представления о том, как надо действовать в конкретной ситуации.   | 4.66/4.5    | 4.5/4.0 | .617/.828 |
| <b><i>Личностно-поведенческие противоречия (ЛПП)</i></b>   |             |         |           |
| 17. Стремятся самоутвердиться за счет других.  | 5.0/5.0     | 4.7/4.8 | .629/.775 |
| 18. Проявляют нетерпимость друг к другу.   | 4.66/4.5    | 4.8/4.6 | .748/.542 |
| 19. Раздражительны, легко выходят из себя.   | 4.33/4.5    | 4.7/4.7 | .760/.528 |
| 20. Не могут спокойно слушать, когда им возражают.   | 4.33/4.5    | 4.9/5.0 | .768/.887 |
| <b><i>Ценностно-нормативные противоречия (ЦНП)</i></b>   |             |         |           |
| 21. Не придерживаются принятых правил поведения.   | 4.66/3.5    | 4.8/4.5 | .619/.550 |
| 22. Живут и действуют только по своим правилам и понятиям.   | 4.66/4.5    | 4.5/4.5 | .734/.843 |
| 23. Имеют разные ценности и представления о жизни.   | 4.0/4.0     | 4.4/4.6 | .367/.880 |
| 24. Ведут себя так, как считают нужным.  | 4.33/5.0    | 4.9/4.6 | .302/.973 |

Таблица 3 (окончание)

| Пункты опросника*   | Показатели |       |        |
|---|------------|-------|--------|
|   | СВ**       | ОВ    | ФН     |
| <b>Этнические противоречия (ЭП)</b>   |            |       |        |
| 25. Недоброжелательно относятся к представителям других национальностей (землячеств). | -/4.5      | -/4.5 | -/.177 |
| 26. Считают свой народ лучше, чем остальные.  | -/4.5      | -/4.6 | -/.559 |
| 27. Предпочитают дружить только с людьми своей национальности (или земляками).        | -/5.0      | -/4.8 | -/.894 |
| 28. Представители разных национальностей (землячеств) соперничают между собой.        | -5.0       | -/4.8 | -/.848 |

Примечание: \* Приведены пункты, которые остались в окончательной версии опросника;

\*\* СВ – содержательная валидность (среднее значение), ОВ – очевидная валидность (среднее значение), ФН – факторная нагрузка (значения указаны по результатам части 1);

\*\*\* Цифра перед чертой – показатель по форме А, а за чертой – по форме Б.

отнесены к конфликту задачи (например, “Решение поставленных руководителем задач часто приводит к спорам и скандалам среди коллег”), и три – к конфликту процесса (“Обсуждение способов решения поставленных руководителем задач зачастую сопровождается открытым противоборством среди коллег”). Двухфакторный анализ результатов первой части опросника выявил, что в каждой из двух форм (А и Б) выделен фактор, включающий четыре пункта с высокой факторной нагрузкой, из которых два можно соотнести с конфликтом задачи и два – с конфликтом процесса. При этом значение альфа Кронбаха для этих пунктов составляет 0.901 (форма А) и 0.913 (форма Б). Во второй фактор в форме А вошло два пункта с приемлемой факторной нагрузкой и согласованностью ( $\alpha = 0.811$ ), которые гипотетически относятся к конфликту задачи, в форме Б – три пункта ( $\alpha = 0.383$ ), два из которых связаны с конфликтом задачи и один – с конфликтом процесса. Следовательно, наше исследование не подтвердило идею о целесообразности выделения двух разновидностей делового конфликта при создании инструментария.

**Апробация методики “Опросник типов межличностных противоречий в группе” (ОТМПГ).** Результаты экспертизы показали, что средние значения содержательной валидности пунктов по двум формам варьируются от 4.0 до 5.0, а очевидной валидности – от 3.7 до 5.0 по форме А и от 4.0 до 4.8 по форме Б (табл. 3). Только один пункт (№ 5, форма А) имеет показатель ниже 4.0. Однако высокое значение факторной нагрузки и корреляционной связи этого пункта с субшкалой ДОП дает основание оставить его в опроснике.

Шестифакторный (для формы А) и семифакторный (для формы Б) анализ показал (табл. 3), что по совокупности двух форм опросника, во-первых, факторные нагрузки пунктов в разных субшкалах имеют различные значения, а во-вторых, в некоторых идентичных субшкалах разных форм наблюдается вариация факторных нагрузок по тем или иным одинаковым пунктам. Судя по значениям факторных нагрузок пунктов, можно выделить наиболее валидные субшкалы: а) по первой части опросника: ПИ (форма А), ДОП (форма А и Б), КП (форма А и Б), ЛПП (форма А и Б), ЦНП (форма Б), ЭП (форма Б, за исключением п. 25); б) по второй части: ПИ (форма А, за исключением п. 4, и форма Б), ДОП (форма А, за исключением п. 8, и форма Б, за исключением п. 5), ДСП (форма А и Б, за исключением п. 12), КП (форма А и Б), ЛПП (форма А), ЦНП (форма А, за исключением п. 25), ЭП (форма Б).

Корреляция между факторами ОТМПГ показала, что значения варьируются: 1) по форме А от 0.003 до 0.502 и от -0.061 до -0.210 (в части 1), от 0.112 до 0.443 (в части 2); 2) по форме Б от 0.021 до 0.546 и от -0.041 до -0.444 (в части 1), от 0.000 до 0.315 и от -0.019 до -0.168 (в части 2). Количество коэффициентов, значение которых равно или менее 0.25, составляет 33.3% (форма А, часть 1), 20.0% (форма А, часть 2), 61.0% (форма Б, часть 1) и 95.2% (форма Б, часть 2). Самая низкая корреляция в части 1 опросника установлена между ПИ и ЦНП, ДСП и ЦНП (форма А), между ПИ и ЛПП, ДОП и ЛПП, ЛПП и ЦНП (форма Б). Таким образом, межфакторные корреляционные связи указывают на приемлемую дискриминантную валидность опросника.

**Таблица 4.** Показатели альфа Кронбаха субшкал методики “Опросник типов межличностных противоречий в группе”

| Субшкалы                                   | Формы и части опросника |         |         |         |
|--|-------------------------|---------|---------|---------|
|  | форма А                 |         | форма Б |         |
|  | часть 1                 | часть 2 | часть 1 | часть 2 |
| Противоречия интересов                     | .806                    | .814    | .621    | .729    |
| Деятельностно-организационные противоречия | .854                    | .788    | .905    | .620    |
| Деятельностно-санкционирующие противоречия | .769                    | .790    | .711    | .791    |
| Когнитивные противоречия                   | .858                    | .859    | .874    | .907    |
| Личностно-поведенческие противоречия       | .837                    | .868    | .867    | .787    |
| Ценностно-нормативные противоречия         | .795                    | .826    | .889    | .750    |
| Этнические противоречия                    | –                       | –       | .853    | .872    |

Значения альфа Кронбаха по всем субшкалам двух форм и частей превышает 0.70 (табл. 4). Исключение составляют субшкала ПИ в части 1 и ДОП в части 2 формы Б. Из 26 коэффициентов альфа, 13 превышает значение 0.80 и два – 0.90. В целом, можно говорить о внутренней надежности-согласованности субшкал опросника.

Средние значения по всем субшкалам *ОТМПГ* (табл. 2), как и в случае с субшкалами *ОТМКГ*, оказались более высокими в группе в целом, чем в неформальных подгруппах. Вместе с тем значения стандартных отклонений, а значит, разброс показателей субшкал *ОТМПГ* в форме Б меньше, чем в форме А. Вероятно, это можно объяснить спецификой и более однородной выборкой воинских подразделений по сравнению с гражданскими группами.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Межличностные конфликты и противоречия в малой группе представляют собой многомерные конструкты, которые включают несколько типов на уровне группы и неформальных подгрупп.

Представленный “*Опросник типов межличностного конфликта в группе*” в целом обладает надежностью и валидностью по всем рассмотренным показателям. Есть некоторые вариации результатов по разным формам и частям опросника. В частности, с точки зрения факторных нагрузок пунктов и собственных значений факторов более высокую валидность имеет часть 1 по сравнению с частью 2 формы А и Б опросника, а в плане корреляции между факторами – форма Б по сравнению с формой А по двум частям опросника.

Апробация “*Опросника типов межличностных противоречий в группе*” дала менее убедительные результаты по надежности и валидности методики. Приемлемые результаты по всем показателям оценки валидности и надежности получены по следующим субшкалам: а) форма А (одновременно часть 1 и 2): противоречие интересов, деятельностно-организационные противоречия, когнитивные противоречия, личностно-поведенческие противоречия; б) форма А (часть 2): деятельностно-санкционирующие противоречия, ценностно-нормативные противоречия; в) форма Б (одновременно часть 1 и 2): когнитивные противоречия; г) форма Б (часть 1): деятельностно-организационные противоречия, ценностно-нормативные противоречия, личностно-поведенческие противоречия; 1) форма Б (часть 2): противоречие интересов, деятельностно-санкционирующие противоречия, когнитивные противоречия, этнические противоречия.

Разработанные опросники могут быть использованы для решения научно-исследовательских и прикладных задач. Представляется, что для изучения всех уровней проявления конфликта в группе, в том числе в их взаимосвязи, необходимо создать методический прием оценки двух типов конфликта на иных уровнях его проявления: микрогрупповом (между индивидом и подгруппой) и групповом (между индивидом и группой), а также для изучения конфликтов между подгруппами, между подгруппой и группой.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. М.: ЮНИТИ, 1999.
2. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб.: Питер, 2000.

3. *Донцов А.И., Полозова Т.А.* Проблема объективных детерминант межличностного конфликта в группе // Вестник МГУ. Серия 14. Психология. 1977. № 4. С. 23–32.
4. *Кирпичник А.В.* Исследование динамики коллективообразования в юношеских группах: Автореф. дисс. ... канд. психол. н. М., 1980.
5. *Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М.* Психология малой группы. М.: Изд-во МГУ, 1991.
6. *Лебедев А.Н.* Прогнозирование и профилактика межличностных производственных конфликтов в условиях нововведений // Психол. журн. 1992. Т. 13. № 5. С. 71–80.
7. Методики социально-психологического изучения малых групп в организации / Под ред. А.В. Сидоренкова. Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2012.
8. *Полозова Т.А.* Межличностный конфликт в группе (теоретические принципы и опыт экспериментального исследования) / Автореф. дисс. ... канд. психол. н. М., 1980.
9. *Полозова Т.А.* Методические проблемы изучения межличностного конфликта в группе // Вопр. психол. 1980. № 4. С. 123–129.
10. *Сидоренков А.В.* Малая группа и неформальные подгруппы: микрогрупповая теория. Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2010.
11. *Сидоренков А.В., Мондрус А.Л.* Эмпирическое обоснование модели групповой сплоченности // Психол. журн. 2012. Т. 33. № 2. С. 45–58.
12. *Сидоренков А.В., Сидоренкова И.И.* Доверие в малых группах // Вопр. психол. 2011. № 1. С. 94–105.
13. *Alper S., Tjosvold D., Law K.S.* Interdependence and controversy in group decision making: Antecedents to effective self-managing teams // Organizational Behavior and Human Decision Processes. 1998. V. 74. P. 33–52.
14. *Alper S., Tjosvold D., Law K.S.* Conflict management, efficacy, and performance in organizational teams // Personnel Psychology. 2000. V. 53. P. 625–642.
15. *Amason A.C.* Distinguishing the effect of functional and dysfunctional conflict on strategic decision making: resolving a paradox for top management teams // Academy of Management Journ. 1996. V. 39. P. 123–148.
16. *Ayoko O.B., Callan V.J., Härtel C.E.J.* The Influence of Team Emotional Intelligence Climate on Conflict and Team Members' Reactions to Conflict // Small Group Research. 2008. V. 39(2). P. 121–149.
17. *Balkundi P., Barsness Z., Michael J.H.* Unlocking the Influence of Leadership Network Structures on Team Conflict and Viability // Small Group Research. 2009. V. 40 (3). P. 301–322.
18. *De Dreu C.K.W.* Productive conflict: the importance of conflict management and conflict issue // Using Conflict in Organizations / Eds. C K.W. De Dreu, E. Van de Vliert. Sage, London, 1997. P. 9–22.
19. *De Dreu C.K.W., Weingart L.R.* Task versus relationship conflict: a meta-analysis // Journ. of Applied Psychology. 2003. V. 88. P. 741–759.
20. *Erbert L.A.* Conflict and dialectics: Perceptions of dialectical contradictions in marital conflict // Journ. of Social and Personal Relationships. 2000. V. 17. P. 638–659.
21. *Friedman R.A., Tidd S.T., Currall S.C., Tsai J.C.* What goes around comes around: the impact of personal conflict styles on work conflict and stress // International Journ. of Conflict Management. 2000. V. 11. P. 32–55.
22. *Gladstein D.L.* Groups in context: A model of task group effectiveness // Administrative Science Quarterly. 1984. V. 29. P. 499–517.
23. *Greer L.L., Jehn K.A., Mannix E.A.* Conflict Transformation: A Longitudinal Investigation of the Relationships Between Different Types of Intragroup Conflict and the Moderating Role of Conflict Resolution // Small Group Research. 2008. V. 39(3). P. 278–302.
24. *Guetzkow H., Gyr J.* An analysis of conflict in decision-making groups // Human Relations. 1954. V. 7. P. 367–381.
25. *Hobman E.V., Bordia P.* The Role of Team Identification in the Dissimilarity–Conflict Relationship // Group Processes & Intergroup Relations. 2006. V. 9(4). P. 483–507.
26. *Janssen O., Van de Vliert E., Veenstra Ch.* How task and person conflict shape the role of positive interdependence in management teams // Journ. of Management. 1999. V. 25. P. 117–141.
27. *Jehn K.A.* A qualitative analysis of conflict types and dimensions in organizational groups // Administrative Science Quarterly. 1997. V. 42. P. 530–557.
28. *Jehn K.A.* A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict // Administrative Science Quarterly. 1995. V. 40. P. 256–282.
29. *Jehn K.A., Greer L.L., Levine S., Szulanski G.* The effects of conflict types, dimensions, and emergent states on group outcomes // Group Decision & Negotiation. 2008. V. 7. P. 465–495.
30. *Kotlyar I., Karakowsky L.* Leading Conflict? Linkages Between Leader Behaviors and Group Conflict // Small Group Research. 2006. V. 37(4). P. 377–403.
31. *Medina F.J., Munduate L., Dorado M.A., Martínez I., Guerra J.M.* Types of intragroup conflict and affective reactions // Journ. of Managerial Psychology. 2005. V. 20(3/4). P. 219–230.
32. *Pelled L.H.* Relational demography and perceptions of group conflict and performance: A field investigation // International Journ. of Conflict Management. 1996. V. 7. P. 230–246.
33. *Rau D.* The influence of relationship conflict and trust on the transactive memory: Performance relation

in top management teams // *Small Group Research*. 2005. V. 36(6). P. 746–771.

34. *Simons T.L., Peterson R.S.* Task conflict and relationship conflict in top management teams: The pivotal role of intragroup trust // *Journ. of Applied Psychology*. 2000. V. 85. P. 102–111.
35. *Wall V., Nolan L.* Perceptions of inequity, satisfaction, and conflict in task oriented groups // *Human Relations*. 1986. V. 39. P. 1033–1052.
36. *West M.A., Anderson N.R.* Innovation in top management teams // *Journ. of Applied Psychology*. 1996. V. 81. P. 680–693.
37. *Yang J., Mossholder K.W.* Decoupling task and relationship conflict: The role of intragroup emotional processing // *Journ. of Organizational Behavior*. 2004. V. 25. P. 589–605.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

### 1а

Инструкция и фрагмент стимульного материала “Опросника типов межличностного конфликта в группе” (форма А, полный вариант)

| “Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения” |   |   |   |   |   |   | Утверждения   | “В группе в целом” |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|--------------------|---|---|---|---|---|---|
| 1   | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |   | 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1   | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 1. Решение поставленных руководителем задач часто приводит к спорам и скандалам среди коллег. | 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1   | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 2. Совместно выполняя свои обязанности, коллеги часто упрекают и критикуют друг друга.        | 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

### 1б

Инструкции и фрагмент стимульного материала “Опросника типов межличностного конфликта в группе” (форма А, сокращенный вариант)

## ОПРОСНИК

Инструкция: «Прочитайте утверждения и оцените их относительно вашей группы (отдела, управле-

ОПРОСНИК 1

Инструкция: “Выберите из вашей группы (управления, отдела, смены...) тех людей, с которыми Вы поддерживаете наиболее тесные отношения. (Количество таких людей не обязательно должно соответствовать количеству граф.)”

1 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_  
2 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_

## ОПРОСНИК 2

Инструкция: «Прочитайте утверждения и оцените их относительно: 1) вашей группы – отдела, управления, смены... (с правой стороны утверждений); 2) тех, с кем Вы поддерживаете наиболее тесные отношения в вашей группе (с левой стороны утверждений). Оценка производится по семибалльной шкале, где “1” означает “полностью не согласен”, “7” – “полностью согласен”, “4” – “нечто среднее”; остальные баллы выражают разную промежуточную меру вашего согласия/несогласия. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения».

ния, смены...). Оценка производится по семибалльной шкале, где “1” означает “полностью не согласен”, “7” – “полностью согласен”, “4” – “нечто среднее”; остальные баллы выражают разную промежуточную меру вашего согласия/несогласия. По каждому пункту допускается выбор только одного числового значения”.

| № пп | Утверждения  | Шкала оценки |   |   |   |   |   |   |
|------|--|--------------|---|---|---|---|---|---|
|      |  | 1            | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1    | Решение поставленных руководителем задач часто приводит к спорам и скандалам среди коллег. | 1            | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2    | Совместно выполняя свои обязанности, коллеги часто упрекают и критикуют друг друга.        | 1            | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

**2а** держиваете наиболее тесные отношения. (Количество таких людей не обязательно должно соответствовать количеству граф.)

Инструкция и фрагмент стимульного материала “Опросника типов межличностных противоречий в группе” (форма А, полный вариант)

1 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_  
2 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_

**ОПРОСНИК 1**

**ОПРОСНИК 2**

Инструкция: “Выберите из вашей группы (управления, отела, смены...) тех людей, с которыми Вы под-

Инструкция: такая же, как в Приложении 1а.

| “Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения”  |   |   |   |   |   |   |  | Утверждения |   |   |   |   |   |   |   | “В группе в целом” |   |   |   |   |   |  |  |
|--|---|---|---|---|---|---|--|-------------|---|---|---|---|---|---|---|--------------------|---|---|---|---|---|--|--|
| <b>Между сослуживцами возникают проблемы в общении (ссоры, упреки, противодействие и др.), потому что:</b> |   |   |   |   |   |   |  |             |   |   |   |   |   |   |   |                    |   |   |   |   |   |  |  |
| 1  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 1. Соперничают за карьерное продвижение.                     | 1           | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 1 | 2                  | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |  |  |
| 1  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 2. Соперничают за материальные блага (бонусы, премии и др.). | 1           | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 1 | 2                  | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |  |  |

**2б**

**ОПРОСНИК**

Инструкция и фрагмент стимульного материала “Опросника типов межличностных противоречий в группе” (форма А, сокращенный вариант)

Инструкция: такая же, как в Приложении 1б.

| № пп   |   | Утверждения |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | Шкала оценки |   |  |  |  |  |  |
|--|---|-------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--------------|---|--|--|--|--|--|
| <b>Между сослуживцами возникают проблемы в общении (ссоры, упреки, противодействие и др.), потому что:</b> |   |             |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |              |   |  |  |  |  |  |
| 1  | Соперничают за карьерное продвижение.                     | 1           | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6            | 7 |  |  |  |  |  |
| 2  | Соперничают за материальные блага (бонусы, премии и др.). | 1           | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6            | 7 |  |  |  |  |  |

**INSTRUMENTS FOR TYPES OF INTERPERSONAL CONTRADICTIONS AND CONFLICTS IN SMALL GROUPS STUDY**

**A. V. Sidorenkov\*, E. A. Lokteva\*\*, A. A. Mkrtchyan\*\*\***

\*Sc.D. (psychology), professor, head of psychology of management and acmeology chair, psychological department, Southern Federal University, Rostov-on-Don;

\*\*master’s student, the same place;

\*\*\*student, the same place

The results of elaboration and assessment of two methodical instruments are presented. «Questionnaire “Types of interpersonal conflicts in group” (QTICFG) has been constructed to study activity-oriented and personally-orientated types of conflict in a small group and in informal subgroups. Questionnaire “Types of interpersonal contradictions in group” (QTICNG) makes it possible to study seven types of interpersonal contradictions as sources for conflicts in a small group and informal subgroups: contradictions of interests, activity-organizational contradictions, activity-sanctional contradictions, cognitive contradictions, personal-behavioral contradictions and value-normative and ethnic ones. On the sample of 13 civil groups and 10 military subdivisions (146 employees and 145 military men) assessment of content, face and discriminant validity, reliability – consistency of two forms and two parts of questionnaire has been conducted.

*Key words:* small group, informal subgroup, interpersonal conflict, types of conflict, types of contradictions.