

УДК 159.9.07; 316.6

СТРУКТУРА И СВЯЗЬ МЕЖДУ КОМПОНЕНТАМИ ВНУТРИГРУППОВОГО КОНФЛИКТА В МАЛЫХ ГРУППАХ¹

А.В. Сидоренков^а

^а Южный федеральный университет, 344006, Россия, Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, д. 105/42

Проанализированы общие и отличительные особенности модели внутригруппового конфликта в двух контекстах: в группе в целом и в подгруппах. Проинтерпретированы значимые линейные и нелинейные связи, а также детерминации между уровнями конфликта. Установлено, что ведущую роль в образовании компонентов в факторной структуре внутригрупповых конфликтов играют уровни, а не типы конфликта. Обнаружены отличия между двумя факторными моделями (одна – конфликт в группе в целом, а другая – конфликт в контексте подгруппы). Эти отличия касаются интеграции межличностного конфликта с другими уровнями конфликта, величины детерминирующей силы одних уровней конфликта по отношению к другим и типа значимой связи или отсутствия значимой связи между некоторыми переменными (уровнями и типами) конфликта, входящими в разные факторы.

Ключевые слова: структура внутригруппового конфликта; уровни конфликта; межличностный конфликт; микрогрупповой конфликт; групповой конфликт; конфликт между подгруппами; конфликт между подгруппой и группой; типы конфликта; деятельностно-ориентированный конфликт; субъектно-ориентированный конфликт.

Введение

Конфликт в малых группах представляет собой сложный феномен, а потому анализ всех граней его проявления позволит лучше понять роль конфликта в жизнедеятельности групп и их членов, в том числе в процессах и результатах совместной и индивидуальной работы, психическом состоянии сотрудников и их удовлетворенности выполняемой деятельностью и группой и др.

Существуют разные точки зрения относительно понимания конфликта, которые можно представить в следующем обобщенном виде: конфликт – фрустрирующая или раздражающая ситуация [1], разногласие между сторонами [2], воспринятая межличностная несовместимость (в частности, потребностей, интересов или ценностей) или осознание различий в точках зрения [3, 4], либо процесс, обусловленный воспринятой несовместимостью

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 16-36-00006.

или различием между сторонами [5, 6], проявленный в несовместимости и разногласии между сторонами [7], либо процесс, посредством которого индивиды воспринимают действия других, ущемляющих их интересы [8], острейшая форма столкновения (борьбы) сторон [9], форма проявления противоречий [10], способ разрешения противоречия [11]. В целом в отечественной литературе конфликт определяется чаще через фактическое столкновение сторон или их противоречия, а в зарубежной – посредством восприятия отличий в целях, интересах, мнениях сторон или интервенции одной стороны относительно другой, которая затрагивает ее приоритеты (причем считается, что восприятие является ключевой характеристикой в конфликте, и если он не воспринят ни одной из сторон, то не существует). С нашей точки зрения, конфликт – это «порождаемая обострением противоречия одна из форм дезинтегративного взаимодействия и взаимоотношения между субъектами, выражающаяся в их активно-негативной направленности относительно друг друга» [12. С. 190].

Представление о многомерной природе конфликта в малых группах в основном сводится к идее о типах межличностного конфликта, таких как когнитивный и эмоциональный конфликт [13, 14], конфликт отношения, задачи и процесса [15–17]. В рамках последней, наиболее распространенной типологии до конца не решен вопрос об обоснованности различения конструктов «конфликт задачи» и «конфликт процесса» [18, 19]. Некоторые исследователи развивают представление о типах конфликта, в том числе считают, что они могут иметь разновидности. Например, в конфликте отношения предлагают различать личностный конфликт и конфликты статуса [20], а в конфликте процесса – логистический конфликт и конфликт вклада [21].

Выделение типов конфликта позволяет изучать их общие и специфические antecedentes и последствия для группы и индивида [22–24]. Однако некоторые исследователи предлагают рассматривать не типы конфликта по отдельности, а профили типов конфликта (т.е. соотношение разной меры проявления типов конфликта и их взаимотрансформации) с точки зрения функционирования и эффективности группы [25, 26]. Другой шаг, который делался в направлении расширения представления о межличностном конфликте, заключался в выделении его характеристик – интенсивности и продолжительности [27], и аспектов – эмоциональности, норм, важности и действенности разрешения [15, 16]. Однако нет однозначного представления о характеристиках конфликта, а большинство аспектов относится скорее к условиям протекания определенного типа конфликта или его влиянию на групповые процессы и результаты, нежели к его сущности. Так, интенсивность конфликта определяют через его выраженность и частоту возникновения [28] или важность для членов группы [29]. В свою очередь, продолжительность (кратковременность и долговременность [3]) конфликта трактуется своеобразным образом: кратковременный конфликт легко разрешается, тогда как долговременный может разрастись до разрушительного уровня. Возникает вопрос: насколько обоснованно толковать

временную характеристику конфликта посредством его разрешения или последствия?

В литературе иногда указывают на многоуровневую природу межличностного конфликта, прежде всего имея в виду его индивидуальный и групповой уровни [30]. Первый возникает только среди отдельных членов группы, воспринимается человеком в условиях непосредственного межличностного взаимодействия с некоторым членом группы и определяется межличностными особенностями. Второй относится к конфликту, существующего в группе в целом, является следствием суммарного восприятия членами и обусловлен характеристиками группы. Как правило, уровень конфликта фиксируется путем построения определенного методического инструментария, и чаще предпочтение отдается групповому уровню [15, 31].

Подводя итог, отметим, что традиционно изучается межличностный конфликт в малых группах, тогда как иные уровни проявления конфликта, например между членом и всей группой, между неформальными группировками (иначе – подгруппами, микрогруппами) в коллективе и т.д., выпадают из поля внимания.

Концептуальная рамка

Ранее была предложена многомерная модель внутригруппового конфликта [12], которая в дальнейшем получила некоторое развитие [18, 32]. Она включает два измерения: уровни и типы (рис. 1). Первое предполагает такие уровни конфликта, как межличностный (между индивидами), микрогрупповой (между индивидом и какой-то неформальной подгруппой в группе) и групповой (между индивидом и группой в целом), между подгруппами в группе и между подгруппой и группой. В данном случае под уровнями понимаются конфликты, проявляющиеся в связях между разными субъектами (индивид–индивид, индивид–группа и др.), а не восприятие человеком своего конфликта с другим индивидом или конфликта между некоторыми индивидами в группе.

Каждый из пяти уровней конфликта может проявляться в двух типах: деятельностно-ориентированном (ДОК) и субъектно-ориентированном (СОК) конфликте. Первый связан с основной совместной деятельностью, выполняемой членами коллектива, а второй – с ключевыми характеристиками и поведением конфликтующих субъектов, которые непосредственно не относятся к этой основной групповой деятельности. Ранее были показаны общие и отличительные особенности этих типов конфликта по сравнению с конфликтом задачи и отношения [18, 33].

Данная модель имеет некоторые ограничения, связанные с фактом наличия неформальных подгрупп:

– если в группе отсутствуют микрогруппы, то может возникать только межличностный и / или групповой конфликт;

– если в группе образовалась только одна микрогруппа, то в принципе не может быть конфликта между микрогруппами и с малой вероятностью

может проявиться конфликт между микрогруппой и группой, когда большая часть членов коллектива включена в единственную подгруппу.



Рис. 1. Уровни и типы внутригруппового конфликта

Данная модель была эмпирически апробирована на предмет факторной структуры внутригруппового конфликта, но с включением в анализ только трех уровней конфликта (по двум типам в каждом): межличностного, микрогруппового и группового [34]. Однако в указанном исследовании, во-первых, не принимались во внимание два уровня конфликта – между подгруппами и между подгруппой и группой; во-вторых, не учитывалось ограничение наличием подгрупп в группе, в-третьих, не анализировалась структура внутригруппового конфликта отдельно в контексте группы и подгруппы. Вместе с тем исследование всех пяти уровней конфликта по двум типам даст полное представление о структуре внутригрупповых конфликтов. Включение в анализ только групп, в которых есть две и более подгруппы, позволит повысить достоверность результатов исследования в соответствии с полной моделью конфликта. Изучение конфликта как в группе в целом, так и в неформальной подгруппе даст возможность выявить некоторые отличия, так как отдельные уровни конфликта и связи между ними могут по-разному проявляться в этих коллективных субъектах. Например, межличностный конфликт слабее проявляется внутри микрогрупп, чем в контексте всей группы, т.е. между членами разных микрогрупп, и т.д. На уровне группы он будет прежде всего положительно связан с групповым конфликтом, а на уровне подгруппы – положительно ассоциироваться с микрогрупповым конфликтом и отрицательно – с конфликтом между микрогруппами, между микрогруппой и группой.

Для преодоления обозначенных ограничений, касающихся модели, а также для расширения ранее полученных результатов [34] было проведено настоящее исследование.

Цель исследования – изучить структуру (по уровням и типам) внутригрупповых конфликтов и связи между уровнями конфликта по двум его типам в контексте производственной группы и неформальной подгруппы в группе.

Гипотезы исследования:

1. Структурирование внутригрупповых конфликтов обусловлено прежде всего их уровнями, а не типами. Структура конфликта, образованная уровнями и типами, имеет общие и отличительные особенности в контексте группы и подгруппы.

2. Конфликт между подгруппами и конфликт между подгруппой и группой имеют линейную и положительную связь между собой и отрицательную – с микрогрупповым конфликтом (в контексте группы и подгруппы) и межличностным конфликтом (в контексте подгруппы). Межличностный и групповой конфликты линейно и положительно связаны друг с другом в срезе всей группы.

3. Между уровнями конфликта, входящими в разные структурные факторы, либо отсутствуют значимые связи, либо существуют нелинейные связи в контексте и группы, и подгруппы.

4. Более высокой детерминирующей силой в контексте группы и подгруппы обладает конфликт между микрогруппами и конфликт между микрогруппой и группой относительно других уровней конфликта в линейных с ними связях внутри фактора и нелинейных – между факторами.

Материалы и методы исследования

Участники исследования. Были обследованы 43 малые группы – малочисленные по составу компании и первичные структурные подразделения в средних и крупных организациях и на предприятиях. Деятельность групп была связана с банковской сферой, государственным управлением и оказанием социальных услуг населению, торговлей, проектированием и производством продукции и др. В двух группах не было выявлено ни одной неформальной подгруппы, а потому в них могли возникать только два уровня конфликта из пяти: межличностный и групповой. Поэтому данные группы были исключены из выборки, которая в конечном счете составила 41 группу. Количество работников, включенных в группы, варьировало от 4 до 21 (среднее число – 8,0). В исследовании приняли участие 323 человека, среди которых 62,2% женщин и 37,8% мужчин в возрасте от 19 до 70 лет ($M = 30$, $Me = 35$).

Методический инструментарий. Для выявления имеющихся в группах неформальных подгрупп и их состава использовался формализованный алгоритм [35].

С целью изучения внутригрупповых конфликтов были использованы два авторских теста-опросника. Опросник межличностного конфликта

включает две части («в группе в целом» и «среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения») и две субшкалы, направленные на измерение двух типов межличностного конфликта – деятельностно-ориентированного (М-ДОК) и субъектно-ориентированного (М-СОК) – в группе в целом (первая часть опросника) и микрогруппах (вторая часть) [18]. Опросник группового и микрогруппового конфликта также состоит из двух частей («группа в целом» и «общность тех, с кем поддерживаю тесные отношения») и двух субшкал, что позволяет изучать два типа группового (Г-ДОК и Г-СОК) и два типа микрогруппового (Мг-ДОК и Мг-СОК) конфликта [32]. (В опроснике микрогрупповой конфликт оценивается как конфликт между подгруппой и включенным в нее членом или между «самостоятельным» членом и референтной для него подгруппой.) Каждый опросник имеет восемь пунктов в виде утверждений (одинаковых для двух частей в каждом опроснике): по четыре в двух субшкалах. Для оценки участниками айтемов использовалась семибальная шкала. Оба опросника измеряют меру выраженности соответствующих уровней и типов конфликта. По трем уровням и двум типам конфликта расчет тестовых показателей проводился отдельно для каждой группы и подгруппы.

Оценка конфликта между подгруппами (ПП-ДОК и ПП-СОК) и между подгруппой и группой (ПГ-ДОК и ПГ-СОК) осуществлялась по относительным показателям:

$$\text{ПП} = \frac{\text{М}_{\text{группа}}}{\text{М}_{\text{подгруппа}}} \times 10 \quad (1)$$

где $\text{М}_{\text{группа}}$ – значение межличностного конфликта (по соответствующему типу) по разделу «в группе в целом», а $\text{М}_{\text{подгруппа}}$ – по разделу «среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения»; 10 – константа.

$$\text{ПГ} = \frac{\Gamma}{\text{Мг}} \times 10 \quad (2)$$

где Γ – значение группового конфликта, а Мг – микрогруппового конфликта (по соответствующему типу).

В основе указанного способа определения конфликта между подгруппами находится следующее соображение: чем больше разница между межличностным конфликтом в группе и внутри подгруппы (по оценкам членов подгруппы), т.е. чем сильнее первый выражен по сравнению со вторым, тем выше будет конфликт между микрогруппами. Однако здесь не исключается фиксация конфликта между отдельными членами разных подгрупп, но основанного не на индивидуальных интенциях, а на защите целей и интересов своих подгрупп. Примерно по такой же логике оценивается конфликт между подгруппой и группой: чем сильнее групповой конфликт по сравнению с микрогрупповым, тем выше конфликт между подгруппой и группой. То есть чем более выражен конфликт отдельных членов подгруппы с группой в целом или ее большинством и менее – со своей микрогруппой, тем более вероятно проявление конфликта всей подгруппы с группой или ее большей частью.

Предложенный алгоритм оценки двух уровней конфликта был подвергнут проверке на адекватность в данном исследовании.

Процедура. Опросники интегрированы с указанным алгоритмом выявления неформальных подгрупп в модернизированной версии компьютерной технологии «Групповой профиль – Универсал», ГП–У [36], что позволяет изучать уровни и типы конфликта в контексте группы и подгруппы. Посредством ГП–У проводилось обследование членов группы в индивидуальной форме на персональном компьютере. Технология ГП–У имеет ряд функций, в том числе осуществляет текущий контроль за работой испытуемого с опросниками и блокирует его работу в случае пропуска ответов по айтемам и явного искажения ответов, выполняет автоматический расчет тестовых показателей и др. Это обеспечивает высокую достоверность результатов.

Статистическая обработка данных. Для выделения факторной структуры конфликта использовался метод главных компонент (метод вращения факторов Варимакс). Количество факторов определялось по критерию Кайзера (факторы с собственными значениями, большими 1). Адекватность факторной модели проверялась по двум критериям: выборочной адекватности Кайзера–Мейера–Олкина (КМО) и критерию сферичности Бартлетта. Также были использованы следующие методы: U-критерий Манна–Уитни, линейная корреляция, нелинейная детерминация, линейная и нелинейная регрессия, однофакторный ANOVA. Для выбора вида функциональной связи и параметров регрессионной модели применялся тест различий R-квадратов аппроксимации кривой. Обработка данных производилась посредством SPSS 17.0.

Результаты исследования

Неформальные подгруппы в группе. Общее число подгрупп было 70, а их количество в группах варьировало от одной до четырех. 215 работников (66,6% от общего числа обследованных) были включены в подгруппы. В разных группах в подгруппы входило от 14,5 до 100% работников. Больше всего было диад (38,6% подгрупп) и триад (31,4%), а менее – подгрупп, состоящих из шести человек (2,8%). Полученные результаты дают основание предполагать, что в группах с высокой вероятностью могут возникать конфликты между индивидом и подгруппой, между подгруппами, между подгруппой и группой.

Для повышения «чистоты» исследования на уровне подгруппы из дальнейшего анализа были исключены данные 15 подгрупп, каждая из которых являлась единственной в своей группе. (Результаты по этим подгруппам использовались только для обоснования адекватности предложенного способа оценки конфликта между подгруппами и между подгруппой и группой.) Это решение аргументируется тем, что в группах с одной подгруппой не может быть конфликта между подгруппами и, кроме того, маловероятен конфликт между единственной микрогруппой и группой, если бо́льшая

часть членов группы включена в эту подгруппу. Таким образом, анализ в контексте подгруппы проводился по результатам 55 подгрупп.

Проверка адекватности оценки конфликта между подгруппами и между подгруппой и группой. Описанный выше алгоритм оценки двух уровней конфликта может быть проверен по следующему критерию: подгруппы ($N = 55$), количество которых в группах составляет две и более, будут иметь значительно более высокую меру выраженности двух указанных уровней конфликта, чем подгруппы ($N = 15$), которые являются единственными в своих группах. Было установлено (табл. 1), что конфликт между подгруппами и между подгруппой и группой (по двум типам) сильнее выражен на статистически значимом уровне в подгруппах, которых две и более в группах, чем в подгруппах, являющихся единственными в группах. Следовательно, есть основание принять во внимание данные, полученные на основе предложенного способа оценки конфликта между подгруппами и между подгруппой и группой и тем самым проанализировать полную модель внутригруппового конфликта.

Таблица 1

Средние значения выраженности двух уровней конфликта в двух категориях неформальных подгрупп

Подгруппы	Уровни и типы конфликта			
	ПП-ДОК	ПП-СОК	ПГ-ДОК	ПГ-СОК
Подгруппы ($N = 55$)	18,02	18,71	16,64	17,08
Подгруппы ($N = 15$)	13,03	13,18	13,23	12,50
U-критерий (значение Z)	-2,95**	-2,78**	-1,90*	-2,67**

Примечание. ** – $p < 0,01$, * – $p < 0,05$.

Структура факторной модели внутригруппового конфликта в контексте группы и подгруппы. Была проведена факторизация элементов (уровней и типов) конфликта методом главных компонент отдельно на уровне группы ($N = 41$ групп) и подгруппы ($N = 55$ микрогрупп) (табл. 2). Проверка адекватности факторных моделей конфликта на уровне группы и подгруппы показала, что модели по критерию сферичности Барлетта являются адекватными ($p < 0,000$) и отвечают требованиям критерия выборочной адекватности Кайзера–Мейера–Олкина ($KMO = 0,63$ и $0,68$ на уровне группы и подгруппы соответственно).

В контексте группы было выделено два фактора. Первый, самый значимый фактор, объясняющий 54,0% совокупной дисперсии, образован шестью переменными: микрогрупповым деятельностно-ориентированным (Мг-ДОК) и субъектно-ориентированным (Мг-СОК) конфликтом, конфликтом между подгруппами деятельностно-ориентированным (ПП-ДОК) и субъектно-ориентированным (ПП-СОК), конфликтом между подгруппой и группой деятельностно-ориентированным (ПГ-ДОК) и субъектно-ориентированным (ПГ-СОК). Второй фактор объясняет 32,5% совокупной дисперсии и содержит такие четыре переменные, как межличностный деятельностно-ориентированный (М-ДОК) и субъектно-ориентированный (М-СОК) конфликт, групповой деятельностно-ориентированный (Г-ДОК)

и субъектно-ориентированный (Г-СОК) конфликт. Дополнительно полученные значения факторных нагрузок переменных позволяют утверждать, что более значимым являются два уровня конфликта – ПП и ПГ – по двум типам проявления.

Таблица 2

Факторные веса элементов факторных моделей внутригруппового конфликта на уровне группы и подгруппы

Элементы конфликта	На уровне группы (факторы)		На уровне подгруппы (факторы)	
	F1	F2	F1	F2
Межличностный ДОК	0,017	0,881	0,869	-0,003
Межличностный СОК	-0,019	0,852	0,908	0,080
Микрогрупповой ДОК	-0,877	0,295	0,856	0,112
Микрогрупповой СОК	-0,867	0,377	0,891	0,231
Групповой ДОК	0,149	0,807	0,066	0,859
Групповой СОК	0,041	0,869	0,177	0,898
«Подгруппа–подгруппа» ДОК	0,919	0,226	-0,680	0,638
«Подгруппа–подгруппа» СОК	0,940	0,170	-0,698	0,488
«Подгруппа–группа» ДОК	0,903	0,154	-0,730	0,429
«Подгруппа–группа» СОК	0,926	0,255	-0,679	0,529

Примечание. Жирным шрифтом выделены значения высоких факторных весов элементов конфликта.

В срезе подгруппы также выделено два независимых фактора, но отличающихся по составу компонентов и знаку их факторных весов, а также обладающих меньшей ортогональностью компонент по сравнению с моделью на уровне группы. Самый значимый (первый) фактор, объясняющий 53,6% совокупной дисперсии, образован большинством переменных: М-ДОК и М-СОК, Мг-ДОК и Мг-СОК, ПП-ДОК и ПП-СОК, ПГ-ДОК и ПГ-СОК. Второй фактор, объясняющий 24,5% совокупной дисперсии, содержит только компоненты Г-ДОК и Г-СОК. Значения факторных нагрузок переменных свидетельствуют о том, что на уровне подгруппы более значимыми являются межличностный и микрогрупповой конфликты по двум типам (в первом факторе). Таким образом, подтвердилась первая гипотеза.

Оценка взаимной детерминации переменных конфликта и корреляции между ними. Переменные, попавшие в один фактор, вероятно, имеют линейную связь, а между некоторыми переменными, входящими в разные факторы, может быть нелинейная связь. Важный вопрос заключается в том, что является зависимой и независимой переменными (в математическом значении). Ответ на этот вопрос может быть дан посредством сравнения объясненной дисперсии, детерминированной переменной-фактором при попарном сравнении переменных.

Каждая переменная поочередно рассматривалась в качестве независимой. Для нахождения SS_{wg} и SS_{total} был использован однофакторный ANOVA, результаты которого в контексте группы и подгруппы представлены соответственно в табл. 3 и 4. Было решено отдельно по каждому типу конфликта (ДОК и СОК) произвести сравнение между уровнями конфликта.

Таблица 3

**Попарные коэффициенты детерминации и коэффициенты корреляции
между уровнями конфликта по каждому типу в контексте группы**

Типы и уровни конфликта			
Деятельностно-ориентированный конфликт		Субъектно-ориентированный конфликт	
Коэффициенты попарной детерминации (η^2)	Корреляция (r_{xy})	Коэффициенты попарной детерминации (η^2)	Корреляция (r_{xy})
Связь между уровнями конфликта в факторе F1			
Мг → ПП = 0,94 (-1,06) ПП → Мг = ? (-0,44)	-0,68***	Мг → ПП = 1 ПП → Мг = 1	-0,75***
Мг → ПГ = 0,98 (-1,29) ПГ → Мг = ? (-0,48)	-0,79***	Мг → ПГ = 1 (-0,99) ПГ → Мг = ? (-0,52)	-0,72***
ПП → ПГ = ? (0,85) ПГ → ПП = 1 (0,78)	0,81***	ПП → ПГ = ,95 (0,85) ПГ → ПП = ? (0,98)	0,91***
Связь между уровнями конфликта в факторе F2			
М → Г = 0,96 Г → М = 0,90	0,58***	М → Г = ? (0,67) Г → М = ,99 (0,62)	0,64***
Связь между уровнями конфликта в разных факторах F1 и F2			
Мг → М = 0,73 М → Мг = 0,77	0,25	Мг → М = 0,99 М → Мг = 0,87	0,30
ПП → М = ? М → ПП = 0,79	0,23	ПП → М = 0,98 М → ПП = 0,98	0,12
ПГ → М = 1 М → ПГ = 0,88	0,11	ПГ → М = ? М → ПГ = 0,95	0,18
Мг → Г = 0,90 Г → Мг = 0,99	0,19	Мг → Г = 0,98 Г → Мг = 0,85	0,35*
ПП → Г = ? Г → ПП = 0,97	0,29	ПП → Г = 0,97 Г → ПП = 0,90	0,13
ПГ → Г = ? (0,15) Г → ПГ = 0,98 (0,73)	0,33*	ПГ → Г = ? (0,17) Г → ПГ = 0,88 (0,61)	0,32*

Примечания. М – межличностный конфликт, Мг – микрогрупповой конфликт, Г – групповой конфликт, ПП – конфликт между подгруппами, ПГ – конфликт между подгруппой и группой. Стрелка показывает направление детерминации. ? – статистику вычислить невозможно, так как слишком мало наблюдений. В скобках указаны значения коэффициентов линейной регрессии (В). *** – $p < 0,001$, * – $p < 0,05$.

Попарная корреляция и детерминация между элементами конфликта показали следующее. Во-первых, в контексте всей группы статистически значимые связи, что вполне понятно, обнаружены прежде всего между элементами конфликта, которые вошли в один и тот же фактор (см. табл. 2). Однако если во втором факторе наблюдалась положительная связь (между М и Г по двум типам), то в первом факторе были и положительные, и отрицательные связи, а именно: между конфликтом ПП и ПГ выявлена положительная, а между Мг, с одной стороны, и ПП и ПГ, с другой стороны, – отрицательная линейная зависимость по двум типам. Тем не менее обнаружена невысокая, но значимая связь между переменными Г и ПГ по двум типам и между Мг и Г по одному типу (СОК), которые включены в разные факторы.

**Попарные коэффициенты детерминации и коэффициенты корреляции
между уровнями конфликта по каждому типу в контексте подгруппы**

Переменные (типы и уровни) конфликтов			
Деятельностно-ориентированный конфликт		Субъектно-ориентированный конфликт	
Коэффициенты попарной детерминации (η^2)	Корреляция (r_{xy})	Коэффициенты попарной детерминации (η^2)	Корреляция (r_{xy})
Связь между уровнями конфликта в факторе F1			
M → M Γ = 0,90 M Γ → M = 0,92	0,70***	M → M Γ = 0,85 M Γ → M = 0,88	0,81***
M → ПП = 0,66 ПП → M = 0,97	-0,65***	M → ПП = 0,71 ПП → M = 0,99	-0,65***
M → ПГ = 0,66 ПГ → M = 0,92	-0,57***	M → ПГ = 0,67 ПГ → M = 0,99	-0,51***
M Γ → ПП = 0,73 ПП → M Γ = 0,98	-0,43**	M Γ → ПП = 0,73 ПП → M Γ = 0,92	-0,49***
M Γ → ПГ = 0,87 ПГ → M Γ = 0,97	-0,72***	M Γ → ПГ = 0,69 ПГ → M Γ = 0,98	-0,58***
ПП → ПГ = 0,99 ПГ → ПП = 0,96	0,72***	ПП → ПГ = 0,98 ПГ → ПП = 0,98	0,68***
Связь между уровнями конфликта в разных факторах F1 и F2			
M → Г = 0,59 Г → M = 0,70	0,02	M → Г = 0,69 Г → M = 0,58	0,24
M Γ → Г = 0,59 Г → M Γ = 0,64	0,16	M Γ → Г = 0,72 Г → M Γ = 0,61	0,36**
ПП → Г = 0,92 Г → ПП = 0,60	0,47***	ПП → Г = 0,99 Г → ПП = 0,51	0,25
ПГ → Г = 0,92 Г → ПГ = 0,58	0,40**	ПГ → Г = 0,95 Г → ПГ = 0,72	0,47***

Примечание. *** – $p < 0,001$, ** – $p < 0,01$.

В отношениях между уровнями конфликта «M Γ -СОК–Г-СОК» несколько большей детерминирующей силой обладает M Γ , а в отношениях между «ПП-СОК–Г-СОК» и «M-ДОК–Г-ДОК» каждая из двух сравниваемых переменных имеет практически одинаковую величину эффекта (η^2) относительно друг друга. В остальных парах переменных, имеющих значимую линейную связь, не удалось обнаружить значение η^2 . Поэтому для них дополнительно был рассчитан нестандартизированный коэффициент линейной регрессии (в табл. 3 в скобках). Оказалось, что однозначно более высокой детерминацией характеризуется M Γ относительно ПП и ПГ (по типу ДОК), ПГ (по типу СОК), а также Г по отношению к ПП по обоим типам конфликта. Кроме того, есть тенденция превалирования с точки зрения детерминации ПГ-СОК над ПП-СОК. В парах переменных конфликта, в которых не выявлена значимая линейная связь и переменные которых относятся к разным факторам, вполне может быть нелинейная зависимость. Причем в одних парах обе переменные конфликта имеют примерно одинаковую детерминирующую силу, в других одна переменная имеет бóльшую величину эффекта, в третьих не установлено значение коэффициента детерминации по одной из двух переменных.

Во-вторых, в контексте подгруппы во второй фактор попал только один уровень конфликта (Г) по двум типам, а потому надо обратить внимание на связь между уровнями, оказавшимися в первом факторе, и на связь между переменными разных факторов. Выявлена статистически значимая положительная связь между конфликтом М и Г, с одной стороны, и ПП и ПГ – с другой, отрицательная связь – между М и Мг, с одной стороны, и ПП и ПГ – с другой. Кроме того, обнаружена связь между переменными, вошедшими в разные факторы: между Г и ПГ по двум типам, Г-ДОК и ПП-ДОК, Г-СОК и Мг-СОК. В четырех парах переменных конфликта отсутствовала линейная связь на статистически значимом уровне, но не исключена нелинейная зависимость между некоторыми из них.

В шести парах сравниваемых переменных явно большей детерминирующей силой (одновременно по двум типам конфликта) обладают ПП и ПГ по сравнению с другими уровнями конфликта – М, Мг и Г. Еще в двух парах переменных значения коэффициента детерминации высокие и в то же время одинаковые («М–Мг» и «ПП–ПГ») по обоим типам конфликта, а в двух парах – относительно невысокие и несколько отличающиеся между собой («М–Г» и «Мг–Г»).

Итак, вторая гипотеза подтверждена. Четвертая гипотеза в части детерминации в линейных значимых связях не подтверждена в контексте группы, но нашла подтверждение на уровне подгруппы. Кроме того, в неожиданно выявленных линейных связях между конфликтом ПП и ПГ, входящим в один фактор, и групповым конфликтом, включенным в другой фактор, первые два уровня обладают значительно большей величиной эффекта по сравнению с третьим уровнем конфликта в контексте подгруппы.

Оценка нелинейности связи между переменными. Оценка вида нелинейной связи между переменными конфликта, где не обнаружена статистически значимая линейная связь, производилась графическим способом (рис. 2) и на основе теста различий R-квадратов аппроксимации кривой. Для определения независимой и зависимой переменных учитывалась величина значения η^2 .

В контексте группы было установлено (табл. 5), что между ПП-ДОК (независимая переменная) и М-ДОК и Г-ДОК (зависимые переменные) (см. рис. 2, а и 2, б), между ПГ-СОК и М-СОК (см. рис. 2, в) и между ПП-СОК и М-СОК (см. рис. 2, г) имеет место квадратичная функциональная связь на статистически значимом уровне, а между Мг-СОК и М-СОК (см. рис. 2, д) – обратная связь. В свою очередь, на уровне подгруппы (см. табл. 5) выявлена кубическая связь между М-СОК и Г-СОК (см. рис. 2, е).

Третья гипотеза подтвердилась, но не в полной мере: между некоторыми переменными, входящими в разные структурные факторы внутригруппового конфликта, отсутствовали значимые связи в контексте группы и подгруппы или имели место нелинейные связи только на уровне группы. Однако также получены результаты, которые вышли за рамки данной гипотезы, т.е. были обнаружены значимые линейные связи в контексте как группы, так и подгруппы.

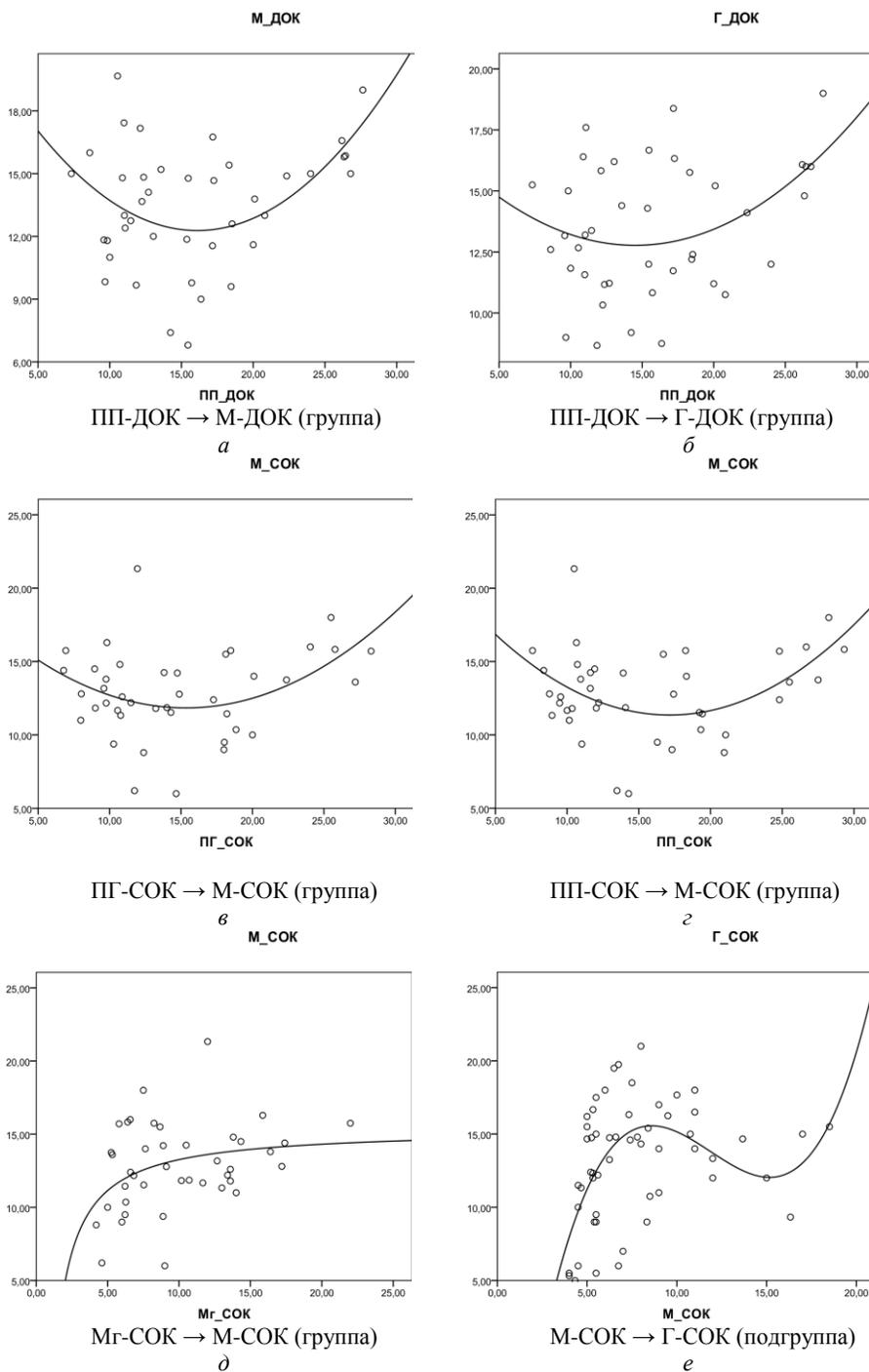


Рис. 2. Графики регрессионных моделей нелинейной связи между уровнями конфликта по двум его типам

Таблица 5

**Результаты тестирования нелинейной связи между компонентами
конфликта на уровне группы и подгруппы**

Уравнение	Сводка для модели					Оценки параметра			
	R-квадрат	F	Число степеней свободы для факторной СКО	Число степеней свободы для остаточной СКО	Уровень значимости	Константа	B1	B2	B3
Группа									
ПП-ДОК → М-ДОК									
Квадратичный	0,22	5,36	2	38	0,009	22,29	-1,24	0,04	
ПП-ДОК → Г-ДОК									
Квадратичный	0,15	3,31	2	38	0,047	17,37	-0,63	0,02	
ПП-СОК → М-СОК									
Квадратичный	0,21	4,95	2	38	0,012	22,32	-1,28	0,00	
ПГ-СОК → М-СОК									
Квадратичный	0,16	3,59	2	38	0,037	19,00	-0,93	0,03	
МГ-СОК → М-СОК									
Обратная	0,12	5,34	1	39	0,026	15,37	-21,13		
Подгруппа									
М-СОГ → Г-СОК									
Кубический	0,27	6,26	3	51	0,001	-18,43	9,74	-0,89	0,02

Четвертая гипотеза относительно нелинейных связей подтвердилась в контексте группы и не нашла подтверждения в срезе подгруппы.

Обсуждение результатов

1. Результаты показали, что ведущую роль в образовании компонентов в факторной структуре внутригруппового конфликта играют уровни, а не типы конфликта: в двух моделях (в группе и подгруппе) каждый из двух фактор отличается по вошедшим в его состав уровням конфликта, тогда как оба типа конфликта определенного уровня одновременно включены в каждый фактор. Иначе можно сказать, что субъекты конфликта (соответственно уровням), а не его содержание (соответственно типам), являются определяющими в образовании структуры внутригруппового конфликта.

2. Отличие между двумя факторными моделями (в контексте группы и подгруппы) заключается в интеграции межличностного конфликта с некоторыми другими уровнями конфликта. Межличностный конфликт связан только с групповым конфликтом в контексте группы и со всеми уровнями в срезе подгруппы. Это обусловлено разной локацией межличностного конфликта в групповой структуре: в первом случае он проявляется в группе

в целом, а во втором – внутри микрогрупп. Другое отличие заключается в величине детерминирующей силы одних уровней конфликта по отношению к другим, а также в линейности, нелинейности или отсутствии какой-либо связи между некоторыми переменными конфликта, входящими в разные факторы. Общая особенность двух моделей заключается в наличии, во-первых, линейной отрицательной связи, с одной стороны, между микрогрупповым конфликтом, а с другой – конфликтом между подгруппами и конфликтом между подгруппой и группой, во-вторых, положительной связи между двумя последними уровнями конфликта и такой же связи между групповым конфликтом и конфликтом между подгруппой и группой.

3. Усиление микрогруппового конфликта в контексте группы с высокой вероятностью приведет к ослаблению конфликта между подгруппами или конфликта между подгруппой и группой. Вероятно, нарастание конфликта между какой-то подгруппой и «самостоятельным» членом и / или представителем другой подгруппы будет способствовать большей включенности данной подгруппы в этот микрогрупповой конфликт, так что для нее не столь актуальным будет конфликт с другой подгруппой или всей группой. В свою очередь, конфликт между подгруппами (по типу СОК) может, наоборот, оказать непосредственное усиливающее влияние на микрогрупповой конфликт. Кроме того, микрогрупповой конфликт нелинейно (обратная связь) детерминирует рост межличностного конфликта (по типу СОК): при невысоком значении микрогруппового конфликта существенно усиливается межличностный конфликт до определенных границ, после чего усиление первого уровня вызывает незначительное увеличение второго уровня конфликта.

Увеличение конфликта между подгруппой и группой по типу СОК с большей вероятностью будет сопровождаться линейным усилением конфликта между подгруппами соответствующего типа, нежели наоборот. Однако эти уровни конфликта по деятельностно-ориентированному типу могут в одинаковой мере положительно действовать друг на друга. Например, возрастание конфликта между какой-то подгруппой и остальной частью группы может инициировать или усиливать конфликт этой микрогруппы с другой микрогруппой, представляющей интересы, позицию группы. Наоборот, эскалация конфликта между подгруппами может вовлечь в него остальную часть группы, которая, объединившись с одной из конфликтующих подгрупп, выступит против другой.

Кроме того, конфликт между микрогруппами нелинейным образом (квадратичная связь) действует на межличностный конфликт (по двум типам) и групповой конфликт (ДОК), а конфликт между подгруппой и группой таким же образом обуславливает межличностный конфликт (СОК). Это значит, что усиление выраженности конфликта между подгруппами или между подгруппой и группой сопровождается снижением межличностного и / или группового конфликта, но до определенной точки перегиба (вершины параболы). Далее тенденция меняется: дальнейшее усиление конфликта между подгруппами или между подгруппой и группой

влечет за собой усиление межличностного и / или микрогруппового конфликта.

Линейный и позитивный эффект группового конфликта относительно конфликта между подгруппой и группой можно объяснить следующим образом: в конфликт между индивидом и группой оказывается вовлеченной подгруппа, членом которой является данный индивид или которая поддерживает «самостоятельного» члена, конфликтующего с группой.

4. В срезе микрогруппы наблюдается иная картина связи между уровнями конфликта, чем в контексте группы. Это касается прежде всего детерминирующей роли конфликта между подгруппами и конфликта между подгруппой и группой относительно других уровней конфликта. Точнее, усиление одного или другого уровня конфликта линейным образом отражается на снижении межличностного, или микрогруппового, или группового конфликта (по двум типам, за одним исключением – группового СОК). Это вполне понятно, так как снижение межличностного и микрогруппового конфликта в подгруппе является естественной реакцией, обусловленной стремлением членов подгруппы обеспечить свое единство и посредством этого быть успешными в конфликте с другой подгруппой или всей группой. Кроме того, усиление конфликта между подгруппами или конфликта между подгруппой и группой оказывается для некоторых людей, включенных в подгруппы, более актуальным, чем их персональный конфликт с группой.

Конфликт между подгруппами и конфликт между подгруппой и группой (по двум типам) положительно коррелируют и с одинаковой степенью детерминируют друг друга, что похоже на их связь в контексте группы.

Межличностный и микрогрупповой конфликты (по двум типам) положительно связаны между собой и в равной мере могут взаимодетерминировать друг друга. Это значит, что усиление межличностного конфликта с высокой вероятностью приведет к росту микрогруппового конфликта, т.е. конфликта микрогруппы с одним из участников межличностного конфликта, сторону которого примет эта микрогруппа. В свою очередь, конфликт между подгруппой и ее членом сопровождается межличностным конфликтом других членов данной микрогруппы с этим индивидом, чтобы отстаивать цели своей подгруппы, ее интересы и т.п.

Межличностный конфликт также действует на групповой конфликт (по типу СОК), но связь между этими уровнями является нелинейной; а именно: незначительная мера выраженности межличностного конфликта приводит к резкому усилению группового конфликта (группа поддерживает одного участника этого конфликта и вступает в конфликт с другим участником), а дальнейшее наращивание выраженности первого уровня ведет сначала к спаду, а затем к незначительному росту второго уровня конфликта.

Таким образом, изучение связей между уровнями конфликта (по каждому типу) позволяет по-новому взглянуть на динамику внутригрупповых конфликтов.

Заключение

Структура внутригруппового конфликта (на примере трудовых коллективов) включает пять уровней, и в каждом из них – два типа. Она имеет общие и отличительные особенности (с точки зрения связей между переменными конфликта) в контексте группы и неформальной подгруппы, поэтому конфликты следует анализировать с учетом этих двух контекстов.

Предложенная модель конфликта дает наиболее полное представление о переменных конфликта и их связях, позволяя выйти за пределы традиционно изучаемого межличностного конфликта. Эта модель с изученными связями дает возможность по-новому взглянуть на динамику внутригрупповых конфликтов, выражающуюся во влиянии одних уровней конфликта на другие, в трансформации одних уровней конфликта в другие, и на основе этого прогнозировать их взаимосвязанное изменение. Такое видение кардинально отличается от существующего понимания динамики конфликта (причем только межличностного) как последовательной смены этапов его протекания.

Перспектива дальнейшего исследования заключается в изучении связей, наоборот, между типами конфликта по каждому его уровню, а также возможных промежуточных переменных, таких как, например, форма организации совместной деятельности, композиция группы, обуславливающих структуру внутригруппового конфликта.

Литература

1. Van de Vliert E. Complex interpersonal conflict behaviour: Theoretical frontiers. Hove : Psychology Press, 1997. 188 p.
2. McGrath J.E. Groups: Interaction and performance. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall, 1984. 320 p.
3. Jehn K.A. A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict // Administrative Science Quarterly. 1995. Vol. 40. P. 256–284. DOI: 0001-8392/95/4002-0256.
4. Mayer B. The Dynamics of Conflict. 2nd ed. Chichester : John Wiley and Sons Ltd, 2012. 384 p.
5. De Dreu C.K.W., Gelfand M.J. Conflict in the workplace: Sources, functions, and dynamics across multiple levels of analysis // The psychology of conflict and conflict management in organizations / eds. C.K.W. De Dreu, M.J. Gelfand. New York : Lawrence Erlbaum, 2008. P. 3–54.
6. 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. Vol. 39 (3). P. 278–302. DOI: 10.1177/1046496408317793.
7. Rahim M.A. Managing Conflict in Organizations. 3rd ed. Westport, CT : Quorum Books, 2001.
8. Levi D.J. Group Dynamics for Teams. 4th ed. Los Angeles, CA : Sage Publications, 2013. 393 p.
9. Коузер Л. Основы конфликтологии. СПб. : Светлячок, 1999. 192 с.
10. Донцов А.И., Полозова Т.А. Проблема объективных детерминант межличностного

- конфликта в группе // Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология. 1977. № 4. С. 23–32.
11. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология : учебник для вузов. М. : ЮНИТИ, 1999. 551 с.
 12. Сидоренков А.В. Малая группа и неформальные подгруппы: микрогрупповая теория. Ростов н/Д : Изд-во ЮФУ, 2010. 272 с.
 13. Kotlyar I., Karakowsky L. Leading conflict? Linkages between leader behaviors and group conflict // Small Group Research. 2006. Vol. 37 (4). P. 377–403. DOI: 10.1177/1046496406291388.
 14. Priem R., Price K. Process and outcome expectations for the dialectical inquiry, devil's advocacy, and consensus techniques of strategic decision making // Group and Organization Studies. 1991. Vol. 16. P. 206–225. DOI: 10.1177/105960119101600207.
 15. Jehn K.A. et al. The effects of conflict types, dimensions, and emergent states on group outcomes // Group Decision and Negotiation. 2008. Vol. 7. P. 465–495. DOI: 10.1007/s10726-008-91070.
 16. Jehn K.A. A qualitative analysis of conflict types and dimensions in organizational groups // Administrative Science Quarterly. 1997. Vol. 42(3). P. 530–557. DOI: 0001-8392/97/4203-0530.
 17. Jehn K.A., Mannix E.A. The dynamic nature of conflict: a longitudinal study of intragroup conflict and group performance // Academy of Management Journal. 2001. Vol. 44. P. 238–251. DOI: 10.2307/3069453.
 18. Сидоренков А.В., Локтева Е.А., Мкртычян А.А. Инструментарий исследования типов межличностных противоречий и конфликтов в малых группах // Психологический журнал. 2014. Т. 35, № 2. С. 103–117.
 19. Kerwin S., Doherty A., Harman A. “It's not conflict, it's differences of opinion”: an in-depth examination of conflict in nonprofit boards // Small Group Research. 2011. Vol. 42 (5). P. 562–594. DOI: 10.1177/1046496411398395.
 20. Schermuly C.C., Schölmerich F. Interpersonal conflicts in executive training: Types, antecedents and consequences // German Journal of Human Resource Management. 2018. Vol. 32 (2). P. 77–101. DOI: 10.1177/2397002218760510.
 21. Behfar K.J., Mannix E.A., Peterson R.S., Trochim W.M. Conflict in small groups: The meaning and consequences of process conflict // Small Group Research. 2011. Vol. 42 (2). P. 127–176. DOI: 10.1177/1046496410389194.
 22. Chen X., Liu J., Yuan Y. The curvilinear effect of task conflict on idea generation: the mediating role of reflexivity and the moderating role of task complexity // International Journal of Conflict Management. 2019. Vol. 30 (2). P. 158–179. DOI: 10.1108/IJCM-02-2018-0029.
 23. Nixon A.E., Bruk-Lee V., Spector P.E. Grin and Bear It?: Employees' use of surface acting during co-worker conflict // Stress and Health. 2017. Vol. 33 (2). P. 129–142. DOI: 10.1002/smi.2689.
 24. Petrou P., Bakker A.B., Bezemer K. Creativity under task conflict: The role of proactively increasing job resources // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2019. Vol. 92 (2). P. 305–329. DOI: 10.1111/joop.12250.
 25. O'Neill T.A., McLarnon M.J.W. Optimizing team conflict dynamics for high performance teamwork // Human Resource Management Review. 2018. Vol. 28 (4). P. 378–394. DOI: 10.1016/j.hrmr.2017.06.002.
 26. O'Neill T.A., McLarnon M.J.W., Hoffart G., Onen D., Rosehart W. The multilevel nomological net of team conflict profiles // International Journal of Conflict Management. 2018. Vol. 29 (1), P. 24–46. DOI: 10.1108/IJCM-05-2016-0038.
 27. 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. Vol. 39 (2). P. 121–149. DOI: 10.1177/1046496407304921.

28. Andrew R., Tjosvold D. Conflict management under different levels of conflict intensity // *Journal of Occupational Behavior*. 1983. Vol. 4 (3). P. 223–228.
29. Thomas K.W. Conflict and negotiation processes in organizations // *Handbook of industrial and organizational psychology* / eds. M. Dunnette, L. Hough. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press, 1992. P. 651–718.
30. Lee S., Kwon S., Shin S.J., Kim M.S., Park I.-J. How Team-Level and Individual-Level Conflict Influences Team Commitment: a Multilevel Investigation // *Frontiers Psychology*. 2018. Vol. 8. Article 2365. DOI: 10.3389/fpsyg.2017.02365.
31. Martins L., Schilpzand L., Marieke C., Kirkman B., Ivanaj S. A contingency view of the effects of cognitive diversity on team performance: the moderating roles of team psychological safety and relationship conflict // *Small Group Research*. 2013. Vol. 44 (2). P. 96–126. DOI: 10.1177/1046496412466921.
32. Сидоренков А.В., Шипитько О.Ю., Ульянова Н.Ю., Сарычев С.В. Разработка инструментария исследования группового и микрогруппового конфликта в производственных группах // *Российский психологический журнал*. 2016. Т. 13, № 3. С. 89–106. DOI: 10.21702/гпж.2016.3.6.
33. Sidorenkov A.V., Borokhovskiy E.F., Kovalenko V.A. Group size and composition of work groups as precursors of intragroup conflicts // *Psychology Research and Behavior Management*. 2018. Vol. 11. P. 511–523. DOI: 10.2147/PRBM.S178761.
34. Сидоренков А.В., Дорофеев В.А. Структурная модель внутригруппового конфликта в производственных группах // *Организационная психология*. 2018. Т. 8, № 3. С. 8–28.
35. Горбатенко А.С., Горбатенко Т.М. Методика определения структуры малой группы с помощью формализованного анализа межличностных выборов // *Вопросы психологии*. 1984. № 4. С. 112–118.
36. Sidorenkov A.V., Pavlenko, R.V. GROUP PROFILE computer technique: a tool for complex study of small groups // *SAGE Open*. 2015. Vol. 5(1). P. 1–13. DOI: 10.1177/2158244015569418.

*Поступила в редакцию 19.01.2019 г.; повторно 08.04.2019 г.;
принята 20.08.2019 г.*

Сидоренков Андрей Владимирович – доктор психологических наук, заведующий кафедрой психологии управления и юридической психологии Южного федерального университета.
E-mail: av.sidorenkov@yandex.ru

For citation: Sidorenkov, A.V. Structure and Connection between Intragroup Conflict Components in Small Groups. *Sibirskiy Psikhologicheskiy Zhurnal – Siberian journal of psychology*. 2019; 74: 42–63. doi: 10.17223/17267080/74/3. In Russian. English Summary

Structure and Connection between Intragroup Conflict Components in Small Groups

A.V. Sidorenkov^a

^a *Southern Federal University, 105/42 Bolshaya Sadovaya Str., Rostov-on-Don, 344006, Russian Federation*

Abstract

This study examined the structure of conflict levels (i.e. between individuals, subgroups, an individual and a subgroup, an individual and a group, a subgroup and a group) and types of conflict (activity-oriented and subject-oriented), as well as the relationship between conflict

levels according to two types in the context of a production group and an informal subgroup in the group.

We have studied 43 small groups: small companies and primary structural units in medium and large organizations. The total sample was 323 people. Employees were investigated with a questionnaire of interpersonal conflict and a questionnaire of group and micro group conflict. The evaluation of the conflict between the subgroups and between the subgroup and the group was carried out on the relative performance of these questionnaires. Informal subgroups in groups were identified by means of a special formalized algorithm. The questionnaires were integrated with the specified algorithm for detecting subgroups in the computer technology "Group Profile". The study was conducted on personal computers using this technology.

We have found that levels but not types of conflict play the leading role in components formation in the factor structure of intragroup conflicts. Differences between two-factor models were found: one is a conflict in the group as a whole, and another is a conflict in the context of a subgroup. These differences relate to: integration of interpersonal conflict with other levels of conflict, the size of the determining power of some levels of conflict with respect to others, and the type of significant connection or absence of a significant connection between some variables (levels and types) of conflict, included in various factors. Similar features of these two models were identified. They affect the interplay between a micro group conflict, on the one hand, and the conflict between subgroups and between a subgroup and a group, on the other, and the relationship between the last two levels of conflict.

General and distinctive features of the intragroup conflict model are analyzed in two contexts: in the group as a whole and in subgroups. Significant linear and non-linear relationships were interpreted, as well as determinations between levels of conflict (of two types) were found in these contexts.

The results of the study indicate that the proposed model of intragroup conflicts provides the most complete picture of conflict variables and their relationships. Intra-group conflicts should be analyzed not only in the group as a whole, but also in the context of informal subgroups. The relationships studied within this model allow us to take a fresh look at the dynamics of intragroup conflicts. The dynamics denotes the influence of some levels of conflict on other levels, the transformation of some levels of conflict into others. Awareness of these relationships makes it possible to predict their interrelated change.

Keywords: structure of the intragroup conflict; conflict levels; interpersonal conflict; individual-subgroup conflict; individual-group conflict; subgroup-subgroup conflict; subgroup-group conflict; conflict types; activity-oriented conflict; subject-oriented conflict.

References

1. Van de Vliert, E. (1997) *Complex interpersonal conflict behaviour: Theoretical frontiers*. Hove: Psychology Press.
2. McGrath, J.E. (1984) *Groups: Interaction and performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
3. Jehn, K.A. (1995) A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative Science Quarterly*. 40. pp. 256–284. DOI: 0001-8392/95/4002-0256
4. Mayer, B. (2012) *The Dynamics of Conflict*. 2nd ed. Chichester: John Wiley and Sons Ltd.
5. De Dreu, C.K.W. & Gelfand, M.J. (2008) Conflict in the workplace: Sources, functions, and dynamics across multiple levels of analysis. In: De Dreu, C.K.W. & Gelfand, M.J. (eds) *The psychology of conflict and conflict management in organizations*. New York: Lawrence Erlbaum. pp. 3–54.
6. Greer, L.L., Jehn, K.A. & Mannix, E.A. (2008) Conflict transformation: A longitudinal investigation of the relationships between different types of intragroup conflict and the

- moderating role of conflict resolution. *Small Group Research*. 39(3). pp. 278–302. DOI: 10.1177/1046496408317793.
7. Rahim, M.A. (2001) *Managing Conflict in Organizations*. 3rd ed. Westport, CT: Quorum Books.
 8. Levi, D.J. (2013) *Group Dynamics for Teams*. 4th ed. Los Angeles, CA: Sage Publications.
 9. Coser, L. (1999) *Osnovy konfliktologii* [Fundamentals of conflict resolution]. Translated from English. St. Petersburg: Svetlyachok.
 10. Dontsov, A.I. & Polozova, T.A. (1977) Problema ob"ektivnykh determinant mezhlichnostnogo konflikta v gruppe [The problem of objective determinants of interpersonal conflict in a group]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Ser. 14. Psikhologiya – Moscow University Psychology Bulletin*. 4. pp. 23–32.
 11. Antsupov, A.Ya. & Shipilov, A.I. (1999) *Konfliktologiya* [Conflictology]. Moscow: YuNITI.
 12. Sidorenkov, A.V. (2010) *Malaya gruppa i neformal'nye podgruppy: mikrogruppovaya teoriya* [Small group and informal subgroups: microgroup theory]. Rostov on the Don: Southern Federal University.
 13. Kotlyar, I. & Karakowsky, L. (2006) Leading conflict? Linkages between leader behaviors and group conflict. *Small Group Research*. 37(4). pp. 377–403. DOI: 10.1177/1046496406291388
 14. Priem, R. & Price, K. (1991) Process and outcome expectations for the dialectical inquiry, devil's advocacy, and consensus techniques of strategic decision making. *Group and Organization Studies*. 16. pp. 206–225. DOI: 10.1177/105960119101600207
 15. Jehn, K.A. et al. (2008) The effects of conflict types, dimensions, and emergent states on group outcomes. *Group Decision and Negotiation*. 7. pp. 465–495. DOI: 10.1007/s10726-008-91070
 16. Jehn, K.A. (1997) A qualitative analysis of conflict types and dimensions in organizational groups. *Administrative Science Quarterly*. 42(3). pp. 530–557. DOI: 0001-8392/97/4203-0530
 17. Jehn, K.A. & Mannix, E.A. (2001) The dynamic nature of conflict: a longitudinal study of intragroup conflict and group performance. *Academy of Management Journal*. 44. pp. 238–251. DOI: 10.2307/3069453
 18. Sidorenkov, A.V., Lokteva, E.A. & Mkrtychyan, A.A. (2014) Instrumentariy issledovaniya tipov mezhlichnostnykh protivorechiy i konfliktov v malyykh gruppakh [Toolkit for the study of types of interpersonal contradictions and conflicts in small groups]. *Psikhologicheskiy zhurnal*. 35(2). pp. 103–117.
 19. Kerwin, S., Doherty A. & Harman, A. (2011) "It's not conflict, it's differences of opinion": an in-depth examination of conflict in nonprofit boards. *Small Group Research*. 42(5). pp. 562–594. DOI: 10.1177/1046496411398395
 20. Schermuly, C.C. & Schölmerich, F. (2018) Interpersonal conflicts in executive training: Types, antecedents and consequences. *German Journal of Human Resource Management*. 32(2). pp. 77–101. DOI: 10.1177/2397002218760510
 21. Behfar, K.J., Mannix, E.A., Peterson, R.S. & Trochim, W.M. (2011) Conflict in small groups: The meaning and consequences of process conflict. *Small Group Research*. 42(2). pp. 127–176. DOI: 10.1177/1046496410389194
 22. Chen, X., Liu, J. & Yuan, Y. (2019) The curvilinear effect of task conflict on idea generation: the mediating role of reflexivity and the moderating role of task complexity. *International Journal of Conflict Management*. 30(2). pp. 158–179. DOI: 10.1108/IJCM-02-2018-0029
 23. Nixon, A.E., Bruk-Lee, V. & Spector, P.E. (2017) Grin and Bear It?: Employees' use of surface acting during co-worker conflict. *Stress and Health*. 33(2). pp. 129–142. DOI: 10.1002/smi.2689
 24. Petrou, P., Bakker, A.B. & Bezemer, K. (2019) Creativity under task conflict: The role of proactively increasing job resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 92(2). pp. 305–329. DOI: 10.1111/joop.12250

25. O'Neill, T.A. & McLarnon, M.J.W. (2018) Optimizing team conflict dynamics for high performance teamwork. *Human Resource Management Review*. 28(4). pp. 378–394. DOI: 10.1016/j.hrmr.2017.06.002
26. O'Neill, T.A., McLarnon, M.J.W., Hoffart, G., Onen, D. & Rosehart, W. (2018) The multilevel nomological net of team conflict profiles. *International Journal of Conflict Management*. 29(1). pp. 24–46. DOI: 10.1108/IJCMA-05-2016-0038
27. Ayoko, O.B., Callan V.J. & Härtel, C.E.J. (2008) The influence of team emotional intelligence climate on conflict and team members' reactions to conflict. *Small Group Research*. 39(2). pp. 121–149. DOI: 10.1177/1046496407304921
28. Andrew, R. & Tjosvold, D. (1983) Conflict management under different levels of conflict intensity. *Journal of Occupational Behavior*. 4(3). pp. 223–228.
29. Thomas, K.W. (1992) Conflict and negotiation processes in organizations. In: Dunnette, M. & Hough, L. (eds) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. pp. 651–718.
30. Lee, S., Kwon, S., Shin, S.J., Kim, M.S. & Park, I.-J. (2018) How Team-Level and Individual-Level Conflict Influences Team Commitment: a Multilevel Investigation. *Frontiers Psychology*. 8. DOI: 10.3389/fpsyg.2017.02365
31. Martins, L., Schilpzand, L., Marieke, C., Kirkman B. & Ivanaj, S. (2013) A contingency view of the effects of cognitive diversity on team performance: the moderating roles of team psychological safety and relationship conflict. *Small Group Research*. 44(2). pp. 96–126. DOI: 10.1177/1046496412466921
32. Sidorenkov, A.V., Shipitko, O.Yu., Ulyanova, N.Yu. & Sarychev, S.V. (2016) Razrabotka instrumentariya issledovaniya gruppovogo i mikrogruppovogo konflikta v proizvodstvennykh gruppakh [Development of research tools for group and microgroup conflict in production groups]. *Rossiyskiy psikhologicheskij zhurnal – Psychology in Russia*. 13(3). pp. 89–106. DOI: 10.21702/rpj.2016.3.6
33. Sidorenkov, A.V., Borokhovskiy, E.F. & Kovalenko, V.A. (2018) Group size and composition of work groups as precursors of intragroup conflicts. *Psychology Research and Behavior Management*. 11. pp. 511–523. DOI: 10.2147/PRBM.S178761
34. Sidorenkov, A.V. & Dorofeev, V.A. (2018) Strukturnaya model' vnutrigruppovogo konflikta v proizvodstvennykh gruppakh [Structural model of intra-group conflict in production groups]. *Organizatsionnaya psikhologiya – Organizational Psychology*. 8(3). pp. 8–28.
35. Gorbatenko, A.S. & Gorbatenko, T.M. (1984) Metodika opredeleniya struktury maloy gruppy s pomoshch'yu formalizovannogo analiza mezhluchnostnykh vyborov [Methodology for determining the structure of a small group using a formalized analysis of interpersonal choices]. *Voprosy psikhologii*. 4. pp. 112–118.
36. Sidorenkov, A.V. & Pavlenko, R.V. (2015) GROUP PROFILE computer technique: a tool for complex study of small groups. *SAGE Open*. 5(1). pp. 1–13. DOI: 10.1177/2158244015569418

Received 19.01.2019; Revised 08.04.2019;

Accepted 20.08.2019

Andrey V. Sidorenkov – Head of the Department of Psychology of Management, Southern Federal University. D. Sc. (Psychol.), Professor.
E-mail: av.sidorenkov@yandex.ru