Контрольная работа

**"Психология групп и типы межличностных конфликтов"**

**1. Виды групп и их функции**

Каждый из нас значительную часть своего времени проводит в различных группах – дома, на работе или в учебном заведении, в гостях, на занятиях спортивной секции, среди дорожных попутчиков в купе железнодорожного вагона и т.д. Люди в группах ведут семейную жизнь, воспитывают детей, трудятся и отдыхают. При этом они вступают в определенные контакты с другими людьми, так или иначе, взаимодействуют с ними – помогают друг другу или, наоборот, конкурируют. Порой люди в группе переживают одни и те же психические состояния, и это определенным образом влияет на их деятельность.

Различного рода группы в течение длительного времени являются объектом социально-психологического анализа. Необходимо отметить, что далеко не всякую совокупность индивидов можно называть группой в строгом смысле этого термина. Так, несколько человек, столпившихся на улице и наблюдающих за последствиями какого-либо дорожно-транспортного происшествия, представляют собой не группу, а агрегацию. В данном случае это соединение людей, случайно оказавшихся здесь в данный момент. Эти люди не имеют общей цели, между ними нет взаимодействия, через минуту-другую они разойдутся навсегда, и ничто не будет их объединять. В то же время, если эти люди начнут предпринимать совместные действия для помощи пострадавшим при аварии, то тогда данное соединение лиц станет на короткое время группой. Таким образом, для того чтобы какая-либо совокупность индивидов считалась группой\_в социально-психологическом смысле, необходимо, как в драматических произведениях классицизма, прежде всего наличие трех единств – места, времени и действия. При этом действие обязательно должно быть совместным. Важно также, чтобы взаимодействующие люди считали себя членами данной группы. Такая идентификация (отождествление) каждого из них со своей группой приводит в итоге к формированию чувства «мы» в противоположность «им» – другим группам. Итак, группой можно назвать совокупность индивидов, взаимодействующих друг с другом для достижения обших целей и *осознающих свою принадлежностъ* к данной совокупности.

Нередко термин «группа» употребляется в ином, расширительном смысле. Это характерно для социально-демографических исследований и решения задач социального управления. В данных случаях постоянно возникает необходимость выделения различных условных групп населения, например, таких, как студенты вузов, безработные, инвалиды труда и т.д. Однако подобные группы уместнее называть социальными категориями. Мы будем далее рассматривать группу в социально-психологическом значении данного термина. Это не исключает того, что принадлежность ряда членов какой-либо группы к определенной категории может влиять на функционирование данной группы в целом.

Все разнообразие человеческих групп в обществе можно подразделить, прежде всего, на первичные и вторичные группы, как это сделал в начале века американский психолог Ч. Кули. Первичные – это контактные группы, в которых взаимодействие осуществляется, как говорится, «лицом к лицу» и их члены объединены эмоциональной близостью. Первичной группой Ч. Кули назвал семью, потому что это первая для любого человека группа, в которую он попадает. Семья играет первостепенную роль и в социализации личности ^Позднее психологи стали называть первичными группами все те, которые характеризуются межличностным взаимодействием и солидарностью. В качестве примеров подобных групп можно назвать также компанию друзей или узкий круг коллег по работе. Принадлежность к тем или иным первичным группам сама по себе является ценностью для ее членов и не преследует никаких других целей.

Вторичные группы характеризуются безличным взаимодействием их членов, которое обусловлено теми или иными официальными организационными отношениями. Такие группы противоположны по своей сути первичным. Значимость членов вторичных групп друг для друга определяется не на основе их индивидуальных свойств, а вследствие умений выполнять определенные функции. Люди объединяются во вторичные группы, прежде всего стремлением к получению каких-либо экономических, политических или иных выгод. Примерами таких групп являются производственная организация, профсоюз, политическая партия. -^^ Правда, иной раз случается так, что личность находит во вторичной группе именно то, чем она была обделена в первичной группе. На основе своих наблюдений американский психолог С. Верба заключает, что обращение личности к активному участию в деятельности какой-либо политической партии может быть своеобразным «ответом» личности на ослабление привязанности между членами своей семьи. При этом силы, побуждавшие индивида к такому участию, являются не столько политическими, сколько психологическими.

Нередко группы подразделяются на формальные и неформальные. В основу такого деления кладется характер структуры группы. Под структурой группы имеется в виду существующее в ней относительно постоянное сочетание межличностных отношений. Структура группы может определяться как внешними, так и внутренними факторами. Порой характер отношений между членами группы определяется решениями другой группы или какого-то лица извне. Внешняя регламентация определяет формальную (официальную) структуру группы. В соответствии с такой регламентацией члены группы должны взаимодействовать друг с другом определенным, предписанным им образом. Если взять, например, производственную бригаду, то характер взаимодействия в ней обусловлен как особенностями технологического процесса, так и административно-правовыми предписаниями. Это зафиксировано в официальных инструкциях, приказах и других нормативных актах. Формальная структура создается для того, чтобы обеспечить выполнение определенных официальных задач. Если из нее выпадает какой-либо индивид, то освободившееся место занимает другой – такой же специальности и квалификации. Связи, составляющие формальную структуру, безличны. Итак, группа, основанная на подобных связях, называется формальной.

Если формальная структура группы определяется внешними факторами, то неформальная, наоборот, – внутренними. Неформальная структура является следствием личного стремления индивидов к тем или иным контактам и отличается большей гибкостью по сравнению с формальной. Люди вступают в неформальные отношения друг с другом для того, чтобы удовлетворить некоторые свои потребности – в общении, объединении, привязанности, дружбе, получении помощи, доминировании, уважении и т.д. Неформальные связи возникают и развиваются спонтанно, по мере того, как индивиды взаимодействуют друг с другом. На основе таких связей образуются неформальные группы, например, компания друзей или единомышленников. В таких группах люди совместно проводят время, играют, устраивают вечеринки, занимаются спортом, рыбной ловлей, охотой.

Возникновению неформальных групп может способствовать пространственная близость индивидов. Так, подростки, живущие в одном дворе или близлежащих домах, могут составить неформальную группу, потому что имеют общие интересы и проблемы. Принадлежность индивидов к одним и тем же формальным группам облегчает неформальные контакты между ними и также способствует образованию неформальных групп. Рабочие, выполняющие одни и те же операции в одном и том же цехе, чувствуют психологическую близость, потому что имеют много общего. Это приводит к зарождению солидарности и соответствующих неформальных взаимосвязей.

Почему люди образуют группы и нередко очень дорожат своим членством в них? Очевидно, что группы обеспечивают удовлетворение тех или иных потребностей общества в целом и каждого из его членов в отдельности.

Американский социолог Н. Смелзер выделяет следующие функции групп:

1) социализации;

2) инструментальную;

3) экспрессивную;

4) поддерживающую.

Роль различных групп, в процессе социализации личности уже рассматривалась ранее. Человек, подобно другим высокоорганизованным приматам, только в группе может обеспечить свое выживание и воспитание подрастающих поколений. Именно в группе, прежде всего в семье, индивид овладевает рядом необходимых социальных умений и навыков. Первичные группы, в которых пребывает ребенок, обеспечивают основу его включения в систему более широких социальных связей.

Инструментальная функция группы состоит в осуществлении той или иной совместной деятельности людей. Многие виды деятельности невозможны в одиночку. Конвейерная бригада, футбольная команда, отряд спасателей, хореографический ансамбль – все это примеры групп, играющих инструментальную роль в обществе. Кроме того, участие в таких группах, как правило, обеспечивает человеку материальные средства к жизни, предоставляет ему возможности самореализации.

Экспрессивная роль групп состоит в удовлетворении потребностей людей в одобрении, уважении и доверии. Эту роль выполняют часто, первичные и неформальные группы. Будучи их членом, индивид получает удовольствие от общения с психологически близкими ему людьми.

Поддерживающая функция группы проявляется в том, что люди стремятся к объединению в трудных для них ситуациях. Они ищут психологической поддержки в группе, чтобы ослабить неприятные чувства. Ярким примером этого могут служить эксперименты американского психолога С. Шахтера. Сначала испытуемых, в качестве которых выступали студенты одного из университетов, разделили на две группы. Членам первой из них сообщили, что они будут подвергнуты сравнительно сильному удару электрического тока. Членам второй группы сказали, что их ожидает очень легкий, похожий на щекотку, удар электрического тока. Далее всем испытуемым задавался вопрос, как они предпочитают ожидать начала эксперимента: в одиночку или вместе с другими его участниками? Обнаружилось, что примерно две трети испытуемых первой группы высказали желание находиться вместе с другими. Во второй группе, наоборот, примерно две трети испытуемых заявили, что им безразлично, как ожидать начала эксперимента, – в одиночку или с другими. Итак, когда индивиды встречаются с каким-либо угрожающим фактором, то группа может предоставить им ощущение психологической поддержки или утешения. К такому выводу пришел Шахтер. Перед лицом опасности люди стремятся психологически приблизиться друг к другу. Не случайно возникла поговорка, что на миру и смерть красна.

**2. Основные типы межличностных конфликтов и их развитие**

Межличностные конфликты – это ситуации противоречий, разногласий, столкновений между людьми. Они характеризуются теми же признаками, что и любые конфликты: наличие значимых для сторон противоречий; необходимость их разрешения для нормализации отношений сторон и их эффективного взаимодействия; действия сторон, направленные на преодоление возникших противоречий, реализацию собственных интересов и т.д.

Таким образом, межличностный конфликт – это ситуация, в основе которой лежит противоречие, воспринимаемое и переживаемое участниками ситуации (или, по крайней мере, одним из них) как значимая психологическая проблема, требующая своего разрешения и вызывающая активность сторон, направленную на преодоление возникшего противоречия и разрешение ситуации в интересах обеих или одной из сторон.

Аналогично тому, как личностные конфликты различаются тем, какие именно проблемы затрагиваются возникшим противоречием, можно выделить следующие основные типы *межличностных конфликтов.*

*Ценностные конфликты –* это конфликтные ситуации, в которых разногласия между участниками связаны с их противоречащими друг другу или несовместимыми представлениями, имеющими для них особенно значимый характер. Система ценностей человека отражает то, что является для него наиболее значимым, исполненным личностного смысла, смыслообразующим. Например, если речь идет о работе, ценностью будет то, в чем человек видит для себя основной смысл работы (является ли она для него источником средств существования, возможностью самореализации и др.); ценностями семейных отношений будет то, в чем супруги видят для себя смысл существования семьи и какой соответственно она должна быть, и т.д. Наконец, в систему основных ценностей человека могут входить его мировоззренческие, религиозные, нравственные и иные значимые для него представления.

Различия в ценностях, однако, не обязательно ведут к конфликтам, и ' люди разных убеждений, политических и религиозных взглядов могут успешно работать вместе и иметь хорошие отношения. Конфликт ценностей возникает тогда, когда эти различия оказывают влияние на взаимодействие людей или же они начинают «посягать» на ценности друг друга. Доминантные ценности выполняют регулятивную функцию, направляя действия людей и создавая тем самым определенные модели их поведения во взаимодействии. Если в основе поведения участников взаимодействия разные доминирующие ценности, они могут приходить в противоречие друг с другом и порождать конфликты. Наконец, люди нередко склонны переубеждать друг друга, навязывая свои взгляды, вкусы, точки зрения и т.д., что также может вести к конфликтам.

*Конфликты интересов* – это ситуации, затрагивающие интересы участников (их цели, планы, устремления, мотивы и т.д.), которые оказываются несовместимыми или противоречащими друг другу. Например, у супругов оказываются разные планы по поводу проведения предстоящего отпуска, начальник намеревается послать в командировку подчиненного, который никак не собирайся отлучаться из города до конца месяца, и т.д. Их интересы противоречат друг другу, но, возможно, им удастся найти вариант их совмещения. Другая разновидность конфликта интересов касается случаев, где они оказываются несовместимыми. Такие ситуации часто называются ресурсными конфликтами, поскольку их участники претендуют на один и тот же ресурс – материальный предмет, финансы, одну и ту же должность и т.д. Каждая сторона заинтересована в получении нужного ей ресурса или более выгодной (с точки зрения количества и / или качества) части общего ресурса. Они стремятся к одному и тому же, у них одинаковые цели, но в силу единичности или ограниченности ресурсов их интересы противоречат друг другу. К этому виду конфликтов относятся все конфликтные ситуации, затрагивающие проблемы распределения (ресурса, который может быть поделен) или возникающие на почве соперничества за обладание чем-то (ресурсом, который является неделимым, например, одна должность, на которую претендуют двое). С проблемами такого рода мы постоянно сталкиваемся и в нашей повседневной жизни: например, имеющиеся у семьи финансовые средства – это делимый ресурс, ставящий проблему распределения средств, а единственный телевизор – это неделимый ресурс, и поэтому в споре о том, какую программу смотреть, предпочтение можно отдать только одному.

Еще один вид распространенных межличностных конфликтов – это конфликты, возникающие из-за нарушения норм и правил взаимодействия. Нормы и правила совместного взаимодействия являются его неотъемлемой частью, выполняющей функции регуляции этого взаимодействия, без которых оно оказывается невозможным. Они могут иметь имплицитный (скрытый, подразумеваемый) характер (например, соблюдение норм этикета, о чем необязательно договариваться, следование им считается само собой разумеющимся) или быть результатом особых договоренностей, иногда даже письменных (например, оговоренный вклад каждого из участников в общее трудовое взаимодействие), но в любом случае их нарушение может повлечь за собой возникновение разногласий, взаимных претензий или конфликтов между участниками взаимодействия.

Причины нарушений норм и правил могут иметь разный характер. Кто-то может невольно нарушить принятые в коллективе правила просто потому, что как новичок он их еще не знает. Сознательное нарушение норм или правил коллектива или семейной жизни связано с желанием их пересмотра (например, подросток приходит домой позже обозначенного родителями времени и ведет с ними дискуссию о том, что он уже взрослый и не должен соблюдать эти правила, как ребенок).

Различать характер конфликта – связан ли он с ценностями людей, их интересами или правилами взаимодействия – считается важным, так как это во многом определяет и характер их разрешения. Как мы видели, эти типы конфликта отличаются тем, какие именно аспекты межличностных отношений или межличностного взаимодействия затронуты конфликтом. При этом одни и те же причины могут порождать разные типы конфликтов. Например, такая конфликтная повседневная ситуация, как ссоры отца с дочерью из-за того, что она не убирает за собой, не содержит в порядке свои вещи и т.д., может иметь разный характер – нарушения норм и правил взаимодействия («ты не выполняешь свои обязанности по дому, о которых мы договаривались»), противоречия интересов («я вынужден иногда встречаться со своими коллегами дома, и я не хочу каждый раз заниматься уборкой или краснеть за беспорядок в нашем доме») или ценностных расхождений («если у человека в комнате беспорядок, он и в своих делах не сможет добиться порядка»).

Таким образом, характер конфликта (конфликт ценностей, или интересов, или норм и правил взаимодействия) определяется характером проблемы, порождающей противоречия между участниками ситуации, а причина его возникновения – конкретными обстоятельствами их взаимодействия. Наряду с этими факторами возникновения конфликта (проблема и причина) целесообразно упомянуть также повод возникновения конфликта, представляющий собой конкретное событие, переводящее скрытые трудности в пласт открытого конфликтного взаимодействия. Повод нередко присутствует в тех ситуациях, где конфликт развивается постепенно, иногда в форме нарастающего скрытого напряжения, и переходит в открытое столкновение под влиянием события, которое как «последняя капля переполняет чашу, терпения» или намеренно используется как предлог для «нападения» на партнера.

Помимо этих параметров, для описания конфликта существенной является такая его характеристика, как острота, которая проявляется в жесткости противостояния сторон.

*Острота конфликта* зависит от ряда факторов, среди которых можно отметить наиболее существенные. К ним относится, прежде всего уже упоминавшийся характер проблем, затронутых конфликтом. Любой конфликт имеет в своей основе существенные для людей проблемы, но степень их значимости может быть различной. Чем более значимы для человека проблемы, затронутые конфликтом, тем менее он склонен к уступкам и компромиссам.

Далее, важную роль играет степень эмоциональной вовлечённости человека в конфликт. Она, в свою очередь, зависит от значимости затронутых проблем, но определяется и личностными особенностями участников конфликта, а также историей их отношений. Настроенность на «борьбу», на «победу» в конфликтном противостоянии может быть следствием индивидуальной склонности человека к доминированию, к конкурентным отношениям, к соперничеству; в повседневном общении, сталкиваясь иногда с подобными проявлениями, мы называем таких людей конфликтными за их склонность к «борьбе». На поведение человека в конфликте может повлиять и опыт его прежних отношений с противостоящим ему участником конфликтной ситуации. Так, если этим людям уже неоднократно приходилось оказываться в ситуации разногласий, и между ними прежде возникали конфликты, то новая конфликтная ситуация, возможно, вызовет у них более острую эмоциональную реакцию.

Длительно накапливавшееся напряжение, враждебность, неблагоприятный опыт прежнего общения участников ситуации могут приводить к тому, что конфликты из способа решения проблем, существующих между людьми, фактически становятся средством выражения враждебности, неприязни, негативных эмоций участников конфликта. Их антагонизм, открытое выражение негативных чувств по отношению друг к другу, эмоциональные «удары», наносимые и получаемые ими, отодвигают на второй план проблему, из-за которой возник конфликт: Конфликты, в которых целью их участников становится открытое выражение накопившихся эмоций и враждебности, называются нереалистическими. Когда же конфликт направлен на преследование целей, связанных с предметом разногласий, он имеет реалистический характер.

Таким образом, остроту конфликта можно уменьшить и тем самым облегчить процесс его разрешения, если удается снизить значимость затронутых в конфликте проблем (например, за счет создания альтернатив или компромиссных вариантов), снизить или по возможности исключить эмоциональный накал обсуждения проблемы и держаться в рамках реалистического подхода к решению проблемы, не допуская ' перехода конфликта в нереалистический план.

Современное понимание конфликта отвергает тот однозначно негативный взгляд на конфликты как на явление патологическое и деструктивное, который был характерен в прошлом при анализе человеческих отношений (независимо от того, шла ли речь о *взшмодействии в коллективе или об отношениях в общест*ве). Межличностный конфликт как факт разногласий, разных позиций, разных интересов людей сам по себе ни плох, ни хорош. Как и кризис, он содержит в себе риск, опасность ухудшения или разрушения отношений людей, но и возможность их прояснения, снятия напряжения и прихода к взаимопониманию. Более того, специалистами развиваются представления о позитивных потенциальных функциях конфликта, который является сигналом неблагополучия, сигналом к изменению. Общая формула возможного позитивного эффекта конфликта может быть сформулирована следующим образом: конфликт ведет к изменениям, изменения – к адаптации, адаптация – к выживанию. Применительно к области человеческих отношений это означает, что если мы воспринимаем конфликт не как угрозу или опасность, но как необходимость изменений в нашем взаимодействии, то благодаря этому мы адаптируемся к новой ситуации, обстоятельствам, позиции друг друга (тому, что потребовало изменений), и это позволяет нам сохранить наши отношения. Например, часто конфликты подростка с родителями являются отражением его растущей потребности в самостоятельности, появляющегося у него чувства «взрослости». Если родители понимают это и отдают себе отчет в необходимости каких-то изменений в своих отношениях с сыном, перестраивают свои требования к нему с учетом его меняющихся возможностей, происходит их новая адаптация друг к другу, возникает новый уровень их отношений, которые продолжают быть близкими и хорошими. Однако превращение конфликта из угрозы разрушения наших отношений в фактор их обновления и сохранения требует от нас, прежде всего конструктивного поведения в ситуациях межличностных конфликтов.

**3. Раскрыть содержание понятий: конфабуляция, восприятие, мышление, конформность, суггестия**

Суггестия (англ.-внушение) – воздействие наличность, приводящее к появлению у человека, помимо его воли и сознания, какого-либо состояния, чувства, отношения, действия.

Конформность (лат – подобный) – свойство «быть как другие», попадать в жесткую зависимость от группы.

Лабильность (лат. – неустойчивый) – максимальное число импульсов, которое нервная клетка может передать в единицу времени без искажения, скорость нервных процессов.

Восприятие – это психический процесс отражения предметов и явлений действительности в совокупности их свойств и частей, и связанный с пониманием целостности отражаемого. В отличие от процесса ощущения при восприятии человек познает не отдельные свойства предметов и явлений, а предметы и явления окружающего мира в целом.

Мышление – процесс психической познавательной деятельности, характеризующийся обобщенным и опосредованным отражением действительности. Т.е. мышление – наиболее обобщенная и опосредованная форма психического отражения, устанавливающая связи и отношения между познавательными объектами.

**Литература**

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М.: Изд-во Моск. ун-та, – 1988.-486 с.
2. Столяренко Л.Д. Основы психологии. – Ростов н/Д: «Феникс», 1996. – 736 с.
3. Психологический словарь / Под ред. В.П. Зинченко, Б.Г, Мещерякова. – М.: Педагогика-Пресс, 1997. – 440 с.