

7-дәріс. Топ және конфликттер

Жоспар:

- Кіші әлеуметтік топтағы және топаралық өзара байланыстағы конфликттер.
- Топтық нормалар.
- Топтық конфликттер түрлері.
- Топтық конфликтінің туындау себептері.

Кіші әлеуметтік топ

- бірлескен әрекетпен, ортақ мақсаттар мен мүдделермен біріккен, бір-бірімен өзара тікелей әрекеттегі адамдар тобы. Кіші топтың сандық құрамы екі-үштен бірнеше мыңға дейін өзгеріп тұруы мүмкін, мысалы, тікұшақ экипажы, жұмыс бригадасы және т.б.

Формалды топтар

- белгіленген параметрлер бойынша түзіледі: ұйымның белгілі бір құрылымы, қатар сатылы лауазым, құқықтар мен міндеттердің, лауазымдардың болуы, әрекетті реттемелеу, билік пен бағынышты байланыстың белгілі бір тәртібі. Адамдар арасындағы формалды қарым-қатынас негізінен жеке қасиеттермен емес, мәртебелік позициялармен анықталады.

Формалды емес топтар

- бей-берекет туындайды. Олардың пайда болуының себебіне өзара қажеттіліктер, мүдделер, құндылықтар жатады. Формалды емес топтарда бекітілген мақсаттар мен жетістіктер, мүшелікті нақты реттейтін ережелер жоқ.

Топтық ережелер топ үшін мынадай қызметтерді атқарады:

мінез-құлықтың біркелкілігін қамтамасыз етеді және әрекеттерді үйлестіруге түрткі болады;

топ мүшелерінің мінез-құлқын бағыттайды, реттейді, бақылайды және бағалайды;

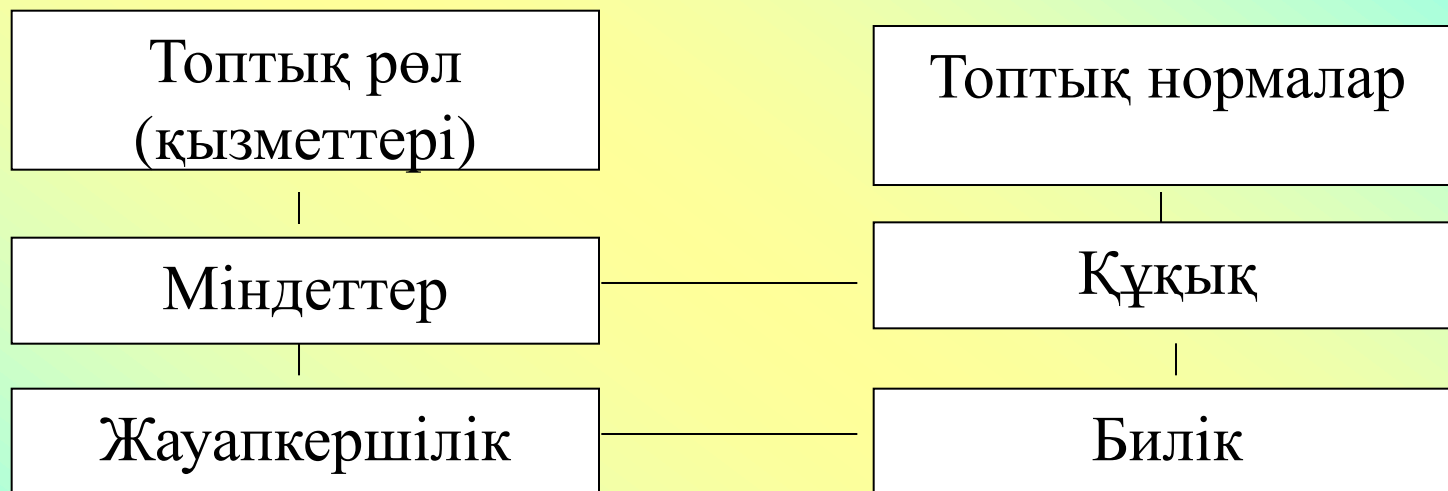
топтағы тұрақтылықты сақтау, реттеу және ықпалдастық қызметін атқарады;

топ мүшелерінің мінез-құлқын алдын ала болжауды қамтамасыз етеді;

адамды үрей мен екі ұштылықтан арылтады;

әрбір топтың жеке тұлғасын жасайды

Топтық конфликтердің туындауының тағы бір себебі топтағы құрылымдық және мәртебелік өзгерістер болып табылады. Нәтижеде топшілік мәртебелік-рөлдік конфликтер туындауы мүмкін.



Мәртебелік-рөлдік өзгерістер сондай-ақ рөлдік конфликттермен анықталады, мұндай конфликттер индивид рөлінің топ нормаларына сәйкес келмеуінен туындайды. Конфликттер көп жағдайда бос орынды жаңадан келген тұлға иеленгенде туындап отырады. Топтағы бейімделу және әлеуметтендіру үдерісі қиын кешеді. Біріншіден, жаңадан келген топ мүшесіне қойылатын талаптар жоғары болады. Екіншіден, жаңадан келген топ мүшесі әдетте, топшілік өзара әрекеттесудің жай-жапсарын толығымен білмейді, сол себепті нормалар мен талаптарға әрдайым адекватты түрде әрекет етпейді.

Құрылымдық және мәртебелік-рөлдік өзгерістер топтық мақсаттар мен қызмет түрлерінің өзгеруімен де байланысты болады, ол рөлдер, қызметтер, құқықтар, жауапкершіліктер мен биліктің қайта бөлінуін болжайды. Топ мүшелерінің санының көбеюі мен кемуі топтық орындарды қайта бөлуге және топтық конфликттердің туындау мүмкіндігіне алып келеді.

Топтық конфликтінің түрлері.

Кез келген әлеуметтік топ – күрделі әлеуметтік, әлеуметтік-психологиялық түзіліс. Мұнда қарым-қатынастың формалды және формалды емес жүйелері бір уақытта қызмет етуі мүмкін. Өз кезегінде, топтағы формалды емес қарым-қатынас құндылық-нормативті жүйені, мәртебелік құрылымды және тұлғааралық байланыс пен артықшылық жүйесін қамтиды. Бейнелі түрде, әлеуметтік топта, су тамшысында сияқты қоғамның барлық алуан түрлілігі бейнеленеді. Сондықтан белгілі бір мөлшерде түрлі конфликтілер туындауы мүмкін. Олардың кейбіреуі төменде берілген:

1. Тұлғаишілік конфликт:

- топаралық мәселелелерден туындаған;
- топішілік конфликтті тудыратын;

2. Тұлғааралық конфликт:

- құндылықтық-нормативті;
- мәртебелік;
- психологиялық үйлеспеушілік.

3. Топ немесе топ мүшелері арасындағы конфликт.

4. Жеке топтағы шағын топтар арасындағы конфликт.

5. Қарым-қатынастың формалды және формалды емес жүйелері арасындағы конфликт.

6. Топаралық конфликттер.

Топтық конфликтілерді жіктеу үдерісін топшілік өзара әрекеттің әлеуметтік уәжінің түрлеріне байланысты қарастыруға да болады. Ч. Макклиток осындай уәждердің алты түрін ерекше атап өтті:

1. Жалпы ұтысты барынша көбейту уәжі (кооперация).
2. Жекеменшік ұтысты барынша көбейту уәжі (жекешілдік).
3. Салыстырмалы ұтысты барынша көбейту уәжі (тайталастық).
4. Өзгенің ұтысын барынша көбейту уәжі (альтруизм/ қалтқысыз қамқоршылдық).
5. Өзгенің ұтысын барынша азайту уәжі (агрессия).
6. Жеке және өзгенің ұтысы арасындағы айырмашылықтарды барынша азайту (теңдік).

Жоғарыда аталған әрбір уәж қарама-қайшылықтың өзіндік туындау себептерін, өзінің конфликтік нұсқауын және конфликтік өзара әрекеттің өзіндік тәсілдерін ұсынады.

Тұлға мен топ арасындағы конфликтердің негізінде жатқан бірқатар себептерді ерекшелеп көрсетуге болады:

– тұлғаның үміттері топтың күткен үміттеріне қарама-қайшы келеді, мысалы, тұлғаның сапалық сипаттамалары, оның тәртібі топтың күткен үміттеріне сәйкес келмейді немесе топтың өзі тұлғаның үміттерін ақтамайды.

– мақсаттар, құндылықтар, мүдделер, көзқарастар бойынша тұлға мен топ арасындағы қарама-қайшылық;

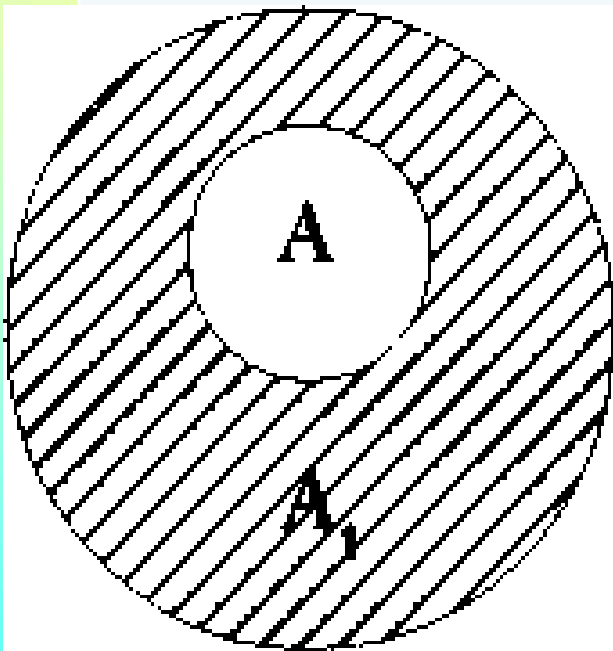
– топта тұлғаның өз беделін арттыру үшін, сондай-ақ көшбасшы орнына да күресуі;

– көшбасшы мен топ арасындағы конфликт;

– ұйым басшысы мен формалды емес топтың арасындағы конфликт;

– топ қызметіндегі сәтсіздіктің шынайы немесе жалған айыпкерін іздеу және табу.

Топтағы кез келген өзгерістерді жақтаушылар мен қарсыластар да болады. Өзгерістің жақтаушылары өздерінің мәртебелік-рөлдік ұстанымдарын арттыруға, ал қарсыластар қол жеткен ұстанымдарды қорғауға тырысады. Кез келген позиция топтық және кез келген өзге де әлеуметтік құрылымда топ мүшесі, осы позицияға ие актор тарапынан бақыланатын «белгісіздік аймаққа» әрдайым ие болады. (сурет 5).



A — топтық әлеуметтік құрылымдағы (актор) топ мүшесі позициясы
aj — (актор) топ мүшесі тарапынан бақыланатын «белгісіз аймақ»
Сурет 5. «Белгісіздік аймағы» сызбасы.

«Белгісіздік аймағы» актор үшін айқын және топ мүшелері үшін белгісіз. Аталған аймақ қаншалықты маңызды болса, актор соншалықты жоғары билікке ие болады және ол аймаққа кіретін өзге де адамдарға соншалықты көп әсер етеді.

Актордың рөлі мен қызметі ереже бойынша, нақты бір адам қатысты «жабдықталады». Өз мақсаттарында формалды қызметті қолдана отырып, акторлар рөл атқара алады.

Топтағы (қоғамдық қауымдастық) кез келген өзгерістер актор тарапынан бақыланатын белгісіздік аймағының азаюына немесе ол өзгелерге айқын болады. Сондықтан қоғамдағы сияқты топта да әрдайым өзгерістер қарсыластары болады, ал өзгерістердің өзі конфликтті білдіреді.

Өзін-өзі бақылауға арналған сұрақтар:

1. Кіші әлеуметтік топқа анықтама беріңіз. Формалды және формалды емес топтардың айырмашылығы неде?
2. Формалды емес топтар қандай ұстанымдар бойынша құрылады?
3. Топтық нормалар қандай қызметтер орындайды?
4. Топішілік өзара әрекеттің әлеуметтік уәжінің түрлерін атаңыз.
5. Топтық конфликттің негізгі түрлерін атаңыз.
6. Топішілік конфликттердің негізгі себептерін атаңыз.

Пайдаланылған әдебиеттер

1. Дмитриев А.В. Конфликтология: Учебное пособие. – М.:Гардарики, 2001. – С. 135-148.
2. Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Психология малой группы: теоретический и прикладной аспекты. — М., 1991. —С. 147, 176.
3. Смелзер Н. Социология — М., 1994. — С. 147.
4. Соломкина М. М. Изменение как социологическая проблема и как системный феномен. // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политика. — 1998. - № 1. - С. 97—98.