

Межличностные противоречия как детерминанты конфликтов в малых группах

Сидоренков Андрей Владимирович

доктор психологических наук

профессор, Южный федеральный университет

344006, Россия, Ростовская область, г. Ростов-на-Дону, ул. Чехова, 26

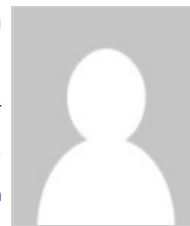
Sidorenkov Andrey Vladimirovich

Doctor of Psychology

professor at Southern Federal University

344006, Russia, Rostov Region, Rostov-on-Don, Chekhov's str., 26, ap. 9

✉ sav@micro-cosm.ru



[Статья из рубрики "Социальные страсти"](#)

Аннотация. Предметом исследования являются типы межличностных противоречий (противоречий интересов, деятельностно-организационных противоречий, деятельностно-санкционирующих противоречий, противоречие мнений и идей, личностно-поведенческих противоречий и ценностно-нормативных противоречий), уровни конфликта (межличностный, микрогрупповой и групповой) по двум типам (деятельностно-ориентированному и субъектно-ориентированному). Объектом исследования являются малые производственные группы – малочисленные по составу компании и первичные структурные подразделения в средних и крупных организациях и предприятиях. Особое внимание уделяется связям каждого типа противоречий по отдельности и в сочетании друг с другом с переменными (уровнями и типами) конфликта в группе в целом и внутри неформальных подгрупп. Проведено исследование 42 производственных групп (N=334 работников) посредством опросника типов межличностных противоречий, опросникв типов межличностного конфликта и опросника типов группового и микрогруппового конфликта. Все опросники включены в компьютерную технологию «Групповой профиль – Универсал», ГП-У(М-16) и интегрированы в ней с формализованным методом определения неформальных подгрупп в группе. Обследование испытуемых проводилось в индивидуальной форме на персональном компьютере с последующей обработкой результатов посредством ГП-У(М-16). Впервые комплексно исследована связь разных противоречий и переменных конфликта в группе в целом и внутри неформальных подгрупп на основе типологии противоречий и многомерной модели внутригруппового конфликта. Установлено, что типы межличностных противоречий имеют прямую связь с теми или иными переменными (уровнями и типами) конфликта в группе и неформальных подгруппах. В группе в целом типы межличностных противоречий являются предиктором межличностного и группового конфликта, а в неформальных подгруппах – межличностного и микрогруппового конфликта. Не только отдельные типы противоречий, но и определенные их сочетания являются предикторами переменных конфликта. Некоторые типы противоречий в своей взаимосвязи являются более сильными предикторами переменных конфликта в группе и подгруппе, чем по отдельности. Полученные результаты позволят на практике прогнозировать на основе оценки типов противоречий возникновение и протекание тех или иных переменных конфликта в группе, а также целенаправленно управлять конфликтами посредством управления противоречиями.

Ключевые слова: типы противоречий, уровни конфликта, типы конфликта, противоречия интересов, деятельностно-санкционирующие противоречия, противоречия мнений, ценностно-нормативные противоречия, межличностный конфликт, деятельностно-ориентированный конфликт, субъектно-ориентированный конфликт

DOI: 10.7256/2454-0722.2017.1.22518

Дата направления в редакцию: 25-04-2017

Дата публикации:

Психология и Психотехника

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

Abstract. The subject of the research is the types of interpersonal differences (conflict of interests, organisation conflict, activity conflict, conflict of opinions and ideas, personal differences and conflict of values), levels of the conflict (interpersonal, microgroup and group) and conflict types (job and subject oriented conflicts). The object of the research is small production teams represented by companies small in number and primary departments at medium-sized and major organisations or enterprises. Special attention is paid to the relationship between each type of difference taken individually or jointly and variables (levels and types) of the conflict in a group in general and inside informal subgroups. The research involved 42 work teams (334 workers) who were tested using the interpersonal conflict inventory, types of interpersonal conflict inventory and types of group and microgroup conflict inventory. All questionnaires were integrated into a computer testing program 'Group Profile - Universal' using a formalised method of detecting informal subgroups. Respondents were tested on a PC individually. The results of their tests were processed using the GP-U (M16) method. For the first time in the academic literature the author studies the relationship between different conflict types and conflict variables in a group in general and inside informal subgroups in particular based on the classification of conflicts and a multi-dimension model of intra-group conflict. It was shown that types of interpersonal conflicts have direct links with these or those variables (levels and types) of the conflict in a group and informal subgroups. Generally speaking, types of interpersonal differences are predictors of: (a) interpersonal and group conflicts in a group as a whole, and (b) interpersonal and microgroup conflicts in informal subgroups. Certain combinations of types of differences are also predictors of variables of the conflict. Some types of differences are stronger predictors of conflict variables in a group or subgroup when they are combined rather than separated. The results can be used in practice to predict the appearance and development of these or those conflict variables in a group as well as to manage conflicts through managing differences.

Keywords: job conflict, interpersonal conflict, conflict of values, conflict of opinions, authorizing contradictions, conflict of interests, types of conflicts, levels of the conflict, types of differences, subject conflict

Внутригрупповые конфликты являются важной областью изучения малых групп, что находит отражение в научных исследованиях по тем или иным проблемам конфликта. Интерес к конфликтам обусловлен тем, что они, как считают специалисты, неизбежны и играют весомую роль в жизнедеятельности группы. Среди изучаемых проблем важное значение придается причинам возникновения конфликтов, знание которых является необходимой ступенью на пути разработки эффективных технологий и методов целенаправленного управления конфликтами.

За рубежом конфликт понимается как воспринимаемая несовместимость сторон, расхождение их интересов [26; 29; 31], или разногласие между сторонами относительно чего-то [25; 30], или острейшая форма борьбы, конкуренции [12]. В отечественной психологии, хотя встречаются некоторые из указанных трактовок конфликта, традиционно рассматривают этот феномен в связи с конструктом «противоречие». В этом отношении можно выделить несколько подходов к пониманию конфликта: конфликт – форма проявления противоречия [8], конфликт – высшая стадия развития противоречия, предельный случай его обострения [23], конфликт – способ разрешения противоречия [1], конфликт – форма дезинтегративного взаимодействия субъектов, в основе которого находится обострение противоречий [19]. Как бы то ни было, принято считать, что одним из атрибутов конфликта является наличие противоречия [6; 15].

Когда конфликт рассматривается в связи с противоречием, часто не ясно, что подразумевается под противоречием, как это понятие соотносится с понятием конфликта. Так, в философии под предметным диалектическим противоречием понимается взаимодействие противоположностей

Григорьев

(сторон, свойств объекта), обуславливающих и отрицающих друг друга ^[14]. Это предполагает, что любой объект взаимодействует не только с другими объектами, но и с самим собой. Последнее означает, что все объекты содержат в себе свою противоположность (внутренняя отрицательность), поэтому они самопротиворечивы. Самопротиворечивость объекта есть источник его самоизменения, самодвижения. Надо отметить, что противоречия проявляются во внутреннем, субъективном плане индивида, т. е. на когнитивном (ощущение, осознание, осмысление противоречия) и аффективном (переживание противоречия) уровнях. Как утверждают некоторые философы, противоречия не могут возникать между простыми предметами и физическими телами, а могут существовать только между способами мышления и способами жизни, противоречивыми могут быть лишь мысли, суждения, а не вещи ^[24]. Поэтому понятия, например, «групповые противоречия» или «противоречия в группе» являются условными и подразумевают противоречия индивидов, возникающие в контексте групповой жизнедеятельности.

Перемещаясь из плоскости философии на уровень предметной науки – психологии, важно понимать психологическое значение противоречия, оперировать психологическими, а не философскими категориями. В этом отношении можно выделить несколько аспектов содержания противоречия:

- ощущение индивидом связи с другим субъектом (индивидом, подгруппой, группой), с одной стороны, и восприятие несоответствия (отличия) или несовместимости с ним по каким-то важным признакам (например, разные интересы, несовместимые карьерные устремления), с другой;
- восприятие индивидом отличия или несовместимости (например, разной точки зрения) в каком-то общем предмете (общей задаче) у себя и у другого субъекта;
- ощущение индивидом связи с выполняемой деятельностью (индивидуальной, совместной), с одной стороны, и восприятие несоответствия между своими интенциями (возможностями) и содержанием, требованиями этой деятельности, с другой.

Таким образом, можно обозначить следующие особенности соотношения противоречия и конфликта: а) противоречие – внутреннее и сущностное свойство индивида, а конфликт – внешняя форма активности субъектов (индивидуальных и групповых), проявляющаяся в их столкновении, противодействии; б) в основе возникновения конфликта всегда находится обострение противоречия; однако не всякое противоречие, в том числе его обострение порождает конфликтное взаимодействие сторон; в) как противоречие порождает конфликт, так и конфликт может оказывать влияние на противоречие, которое его инициировало, или какое-то другое противоречие, а уже изменение противоречия поддерживает прежнюю или порождает новую форму взаимодействия сторон.

Несмотря на признание связи конфликта с противоречиями, фактически отсутствуют исследования этой связи в малых группах, в том числе производственных. Изучение этой проблемы предполагает учитывать то обстоятельство, что противоречия и конфликты имеют разнообразные формы проявления в группе. Следовательно, надо рассматривать многообразие связей между теми или иными аспектами данных явлений. Только в этом случае можно выяснить, какие противоречия и в какой мере детерминируют те или иные формы проявления конфликта в группе.

В некоторых литературных источниках указываются разновидности противоречий, возникающих в групповом контексте. Так, Л. А. Эрберт выделяет шесть противоречивых отношений в диадах: три внутренних (автономность-связанность, предсказуемость-новизна, открытость-закрытость) и три внешних (открытость-закрытость, интеграция-сепарация, конвенциональность-уникальность) ^[27]. А. Г. Кирпичник исследовал два вида противоречий в юношеских группах: во-первых, между возрастающими потенциальными возможностями группы и ее актуальной деятельностью; во-вторых, между растущим стремлением членов группы к самореализации и одновременно усиливающейся тенденцией интеграции их с группой ^[11]. Применительно к производственным группам выделяют либо отдельные противоречия, либо типологию противоречий. В первом случае, в качестве примера, можно указать противоречие, связанное с нацеленностью на высокий результат работы всей бригады, с одной стороны, и недостаточной информированностью о делах других бригад, с другой ^[9], противоречие при определении доли материального вознаграждения из заработного фонда бригады, противоречие между старыми способами выполнения производственных заданий и новыми

требованиями организационного взаимодействия в бригаде [\[4\]](#). Во втором случае можно указать типологию межличностных противоречий, которая будет использоваться в данном исследовании. Она включает:

- противоречия интересов: восприятие отличия или несовместимости целей, потребностей и интересов членов группы, конкуренции за власть, материальные блага и др.;
- деятельностно-организационные противоречия: восприятие отличия или несоответствия между ожиданиями членов группы относительно ролевых позиций, функционала друг друга, с одной стороны, и организацией руководителями их совместной деятельности, с другой;
- деятельностно-санкционирующие противоречия: 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);
- противоречие мнений и идей: восприятие отличия или противоположности в восприятии и оценках возникающих в группе ситуаций, способов достижения групповых целей и задач;
- личностно-поведенческие противоречия: восприятие несоответствия или противоположности между ожиданиями и поведенческими реакциями (неуравновешенность, агрессивность, нетерпимость и др.) членов группы;
- ценностно-нормативные противоречия: восприятие несоответствия или противоположности между ожиданиями и моральными поступками (доносительство, шантаж и др.) членов группы [\[18\]](#).

Внутригрупповой конфликт преимущественно изучается на уровне межличностного конфликта. Причем некоторые авторы различают два типа такого конфликта, например, конфликт отношения и задачи [\[28; 29\]](#), предметно-деловой и личностно-прагматический конфликт [\[16\]](#). Однако наряду с межличностным конфликтом в группе могут быть другие уровни конфликта, например, конфликт между индивидом и группой, между индивидом и подгруппой. Не только межличностный конфликт, но и другие его уровни могут иметь несколько типов. Поэтому в исследовании будем опираться на многомерную модель внутригруппового конфликта, которая включает два измерения: уровни и типы конфликта [\[18; 19\]](#). К уровням конфликта в группе относятся: межличностный конфликт (между

индивидами внутри неформальной подгруппы, между членами разных подгрупп и др.), микрогрупповой конфликт (между индивидом и неформальной подгруппой в группе), групповой конфликт (между индивидом и группой), межмикрогрупповой конфликт (между подгруппами в группе) и конфликт между подгруппой и группой. Каждый уровень содержит два типа конфликта: деятельностно-ориентированный и субъектно-ориентированный. Первый связан с ключевыми аспектами совместной (профессиональной) деятельности и проявляется в общении, опосредованном целями и содержанием этой деятельности, а второй – со сферой общения, относительно независимой от основной коллективной деятельности, и обусловлен прежде всего субъектными характеристиками и поведением сторон. В нашем исследовании мы ограничимся изучением двух типов конфликта на трех уровнях его проявления: межличностном, микрогрупповом и групповом. В настоящем исследовании во внимание будут приниматься два типа конфликта на трех уровнях его проявления: межличностном, микрогрупповом и групповом.

Цель исследования: изучить связи типов межличностных противоречий с уровнями и типами конфликта в производственных малых группах.

Гипотезы исследования:

1. Типы межличностных противоречий имеют прямую связь с теми или иными переменными (уровнями и типами) конфликта в группе и неформальных подгруппах.
2. В группе в целом типы межличностных противоречий являются предиктором прежде всего межличностного и группового конфликта, а в неформальных подгруппах – межличностного и микрогруппового конфликта.
3. Типы межличностных противоречий взаимодействуют между собой и образуют комплексы

3). Типы межличностных противоречий взаимодействуют между собой и образуют комплексы, имеющие прямые связи с межличностным и групповым конфликтом в группе в целом, с межличностным и микрогрупповым конфликтом в неформальных подгруппах.

МЕТОДЫ

Участники исследования. Было обследовано 42 производственные группы – управления, отделы, бригады и др. в средних и крупных организациях и предприятиях, а также малочисленные по составу компании г. Ростова-на-Дону. Профиль деятельности групп был достаточно разнообразен: государственные социальные услуги населению, банковская сфера, торговля продуктами и одеждой, грузоперевозки, телефония и системы видеонаблюдения, полиграфия, проектирование и производство продукции и др. Численный состав групп варьировал от 4 до 21 (среднее число – 8.0) человека. Количество работников, принявших участие в исследовании, составило 334 человека. В большинстве групп (80.9%) количество работников не превышало 10. Выборка включала 62.2% женщин и 37.8% мужчин от 19 до 70 лет ($M = 30$, $Med = 35$).

Методический инструментарий. Для выделения объективно имеющих в группе неформальных подгрупп и их состава, а также не включенных в подгруппы членов использовался специальный формализованный алгоритм [3].

Три использованных в исследовании опросника являются авторскими (А.В. Сидоренков). Опросник типов межличностных противоречий состоит из шести субшкал для измерения соответствующих типов противоречий в группе и неформальных подгруппах: противоречий интересов (ПИ), деятельностно-организационных противоречий (ДОП), деятельностно-санкционирующих противоречий (ДСП), противоречие мнений и идей (ПМ), личностно-поведенческих противоречий (ЛПП) и ценностно-нормативных противоречий (ЦНП) [18]. Стимульный материал включает 24 пункта в виде утверждений по четыре на каждую субшкалу. Опросник состоит из двух частей: «В группе в целом» и «Среди тех, с кем поддерживаю тесные отношения». Первая часть предназначена для изучения типов противоречий в группе в целом, а вторая – в каждой неформальной подгруппе. Методика создана на основе порядковой шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков. Оценка выраженности признака, отображенного в пункте, осуществляется на основе 7-ми балльной шкалы типа шкалы Лайкерта. Показатели каждой субшкалы варьируют от 4 до 28. Средние значения экспертных оценок (по пятибалльной шкале) содержательной валидности пунктов варьируются от 4.0 до 5.0, а очевидной валидности – от 3.7 до 5.0. Шестифакторный анализ методом главных компонент и вращением Промакс показал, что факторные нагрузки пунктов в субшкалах имеют разные значения. Судя по ним, можно выделить следующие наиболее валидные субшкалы: а) по первой части опросника: ПИ, ДОП, ПМ, ЛПП; б) по второй части опросника: ПИ, ДСП, ПМ, ЛПП. Корреляция между факторами показала, что значения коэффициентов варьируются от .003 до .502 и от -.061 до -.210 (в первой части), от .112 до .443 (во второй части). Значения альфа Кронбаха по всем субшкалам двух частей опросника превышает .70; значение восьми коэффициентов из 12 выше .80.

Опросник типов межличностного конфликта предназначен для изучения двух типов межличностного конфликта в группе и неформальных подгруппах: деятельностно-ориентированного (ДОК-М) и субъектно-ориентированного (СОК-М) [18]. Опросник содержит восемь пунктов в виде утверждений по четыре на каждую субшкалу (например, «Совместно выполняя свои обязанности, коллеги часто упрекают и критикуют друг друга», «Коллеги часто резко высказываются относительно личности друг друга»). Оценка испытуемыми выраженности признака, отображенного в каждом пункте, осуществляется на основе 7-ми балльной шкалы. Опросник 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 типов конфликта в группе в целом, а вторая – в каждой неформальной подгруппе. Показатели субшкал могут варьировать от 4 до 28. Средние значения экспертных оценок содержательной валидности пунктов варьируют от 4.0 до 4.66, а очевидной валидности – от 4.7 до 4.9. Двухфакторный анализ методом главных компонент и вращением Промакс показал следующие факторные нагрузки айтемов: а) в части 1 субшкалы ДОК они варьируют от .752 до .977 и субшкалы СОК – от .626 до .978; б) в части 2 субшкалы ДОК они попадают в интервал от .579 до .918, а субшкалы СОК – от .750 до .920. Корреляция между двумя факторами была .68 (часть 1) и .49 (часть 2). Значения альфа Кронбаха составили .89 (ДОК) и .90 (СОК) на уровне группы и, соответственно, .76 и .82 на уровне неформальных подгрупп.

Опросник типов группового и микрогруппового конфликта измеряет групповой и микрогрупповой деятельностно-ориентированный (ДОК-Г и ДОК-МГ) и субъектно-ориентированный (СОК-Г и СОК-МГ) конфликт в группе и подгруппах [21]. Стимульный материал состоит из 8 пунктов в виде утверждений по четыре в каждой из двух субшкал. Оценка испытуемыми каждого пункта осуществляется по семибалльной шкале типа шкалы Лайкерта. Опросник включает две части: «Группа в целом» (для оценки типов группового конфликта) и «Общность тех, с кем поддерживаю тесные отношения» (для изучения типов микрогруппового конфликта). Тестовые баллы каждой субшкалы варьируют от 4 до 28. Таким образом, по природе изучаемых типов конфликта, количеству пунктов и шкале оценок этот опросник идентичен опроснику типов межличностного конфликта в группе и подгруппах. Такая унификация двух методик создает предпосылку для комплексного исследования разных уровней конфликта, сравнения меры их выраженности, связей и соразмерностей между ними. Показатели содержательной валидности пунктов опросника варьировали от 4.66 до 5.0, а очевидной валидности – от 4.46 до 5.0. Двухфакторный анализ опросника (по разделу «Группа в целом») показал, что факторные нагрузки пунктов, соответствующих субшкале ДОК, были в пределах от .801 до .927, а относящихся к субшкале СОК – от .920 до .954. Корреляция между двумя факторами, соответствующими субшкалам ДОК и СОК, оказалась равной .63. Коэффициенты α Кронбаха для субшкалы ДОК – .915 и для субшкалы СОК – .962.

Процедура. Все опросники включены в авторскую модернизированную в 2016 г. компьютерную технологию «Групповой профиль – Универсал», ГП-У(М-16) [19; 22; 32] и интегрированы в ней с формализованным методом определения неформальных подгрупп в группе. Это позволяет измерять типы противоречий, уровни и типы конфликта (наряду с другими социально-психологические характеристики) как в группе в целом, так и внутри каждой выделенной неформальной подгруппы в группе. Обследование членов группы проводилось в индивидуальной форме на персональном компьютере с последующей обработкой результатов посредством ГП-У(М-16). Технология имеет ряд функциональных возможностей: текущий контроль и блокирование работы испытуемого в случае пропуска заданий или явного искажения ответов, автоматический расчёт тестовых результатов и др. Благодаря этому обеспечивалась высокая достоверность данных по сравнению с бланковой формой исследования и «ручной» обработкой результатов.

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

РЕЗУЛЬТАТЫ

Неформальные подгруппы в группе. Практически во всех обследованных группах выявлены неформальные подгруппы, количество которых варьировало от одной до четырех, а их общее число по всем группам составило 71. В среднем, более половины членов групп (63.5%) были включены в подгруппы. В группах преобладали диады (37.7% подгрупп) и триады (31.9%), а значительно реже встречались подгруппы из четырех (17.4%), пяти (10.1%) и шести (2.9%) человек. Этот результат позволяет изучать связь типов противоречий с уровнями и типами конфликта не только в группе в целом, но и среди членов неформальных подгрупп.

Связь отдельных типов противоречий с переменными (уровнями и типами) конфликта в группе и подгруппах. Для проверки гипотез 1 и 2 был использован однофакторный линейный регрессионный анализ, результаты которого представлены в табл. 1 и 2. Во-первых, во всех случаях, где выявлена статистически значимая детерминация (в математическом смысле) типами противоречий переменных конфликта, она имеет прямой характер, на что указывают положительные значения коэффициента регрессии. Следовательно, первая гипотеза подтвердилась.

Таблица 1

Результаты однофакторного регрессионного анализа связи типов противоречий (независимые переменные) и уровней и типов конфликта (зависимые переменные) в группе

Уровни и типы конфликта	Параметры модели	Типы противоречий					
		ПИ	ДОП	ДСП	ПМ	ЛПП	ЦНП
ДОК-М	<i>B</i>	.44***	.65***	.48***	.62***	.60***	.63***
	<i>R</i> ²	.32	.48	.31	.52	.46	.52
СОК-М	<i>B</i>	.43***	.53***	.50***	.58***	.63***	.62***
	<i>R</i> ²	.28	.29	.30	.41	.47	.47
ДОК-МГ	<i>B</i>	.24	.22	-.06	.17	.15	.26
	<i>R</i> ²	.06	.04	.00	.02	.02	.06
СОК-МГ	<i>B</i>	.05	.16	.12	.33	.30	.51**
	<i>R</i> ²	.00	.02	.01	.06	.05	.16
ДОК-Г	<i>B</i>	.41***	.60***	.51***	.57***	.57***	.52***
	<i>R</i> ²	.32	.49	.41	.49	.50	.41
СОК-Г	<i>B</i>	.30*	.47***	.64***	.61***	.71***	.64***
	<i>R</i> ²	.13	.23	.50	.42	.58	.46

Примечание: *** – $p \leq 0.001$, ** – $p \leq 0.01$, * – $p \leq 0.05$.

Во-вторых, типы противоречий являются предикторами не всех, а отдельных уровней конфликта, что имеет отличие в группе в целом и внутри неформальных подгрупп. Так, в общегрупповом контексте все типы противоречий в высокой мере связаны с ДОК-М и СОК-М, ДОК-Г и СОК-Г, за исключением менее выраженной связи противоречия интересов с СОК-Г. Микрогрупповой конфликт практически не детерминируется противоречиями. Только в одном случае установлена значимая связь; а именно: связь ценностно-нормативного противоречия с СОК-МГ.

Таблица 2

Результаты однофакторного регрессионного анализа связи типов противоречий (независимая переменная) и уровней и типов конфликта (зависимые переменные) в неформальной подгруппе

Уровни и типы конфликта	Параметры модели	Типы межличностных противоречий					
		ПИ	ДОП	ДСП	ПМ	ЛПП	ЦНП
ДОК-М	<i>B</i>	.49**	.64**	.62**	.64**	.57**	.84**
	<i>R</i> ²	.35	.37	.34	.39	.41	.72
СОК-М	<i>B</i>	.45**	.59**	.59**	.64**	.62**	.86**
	<i>R</i> ²	.28	.30	.29	.37	.47	.72
ДОК-МГ	<i>B</i>	.59**	.64**	.47**	.64**	.57**	.77**
	<i>R</i> ²	.42	.36	.19	.38	.35	.37
СОК-МГ	<i>B</i>	.42**	.53**	.58**	.61**	.68**	.86**
	<i>R</i> ²	.21	.25	.28	.35	.51	.46
ДОК-Г	<i>B</i>	.11	.24*	.15	.16	.19*	.21
	<i>R</i> ²	.03	.09	.03	.04	.07	.04
СОК-Г	<i>B</i>	.07	.11	.13	.07	.19	.04
	<i>R</i> ²	.01	.01	.02	.01	.05	.00

Примечание: ** – $p \leq 0.001$, * – $p \leq 0.05$.

Внутри неформальных подгрупп картина связей выглядит несколько иначе: все без исключения типы противоречий в высокой степени связаны с ДОК-М и СОК-М, ДОК-МГ и СОК-МГ. То есть, в контекст неформальных подгрупп, как в группе в целом, все типы противоречий связаны с межличностным конфликтом. Однако в подгруппах, по сравнению с группой в целом, противоречиями детерминируется микрогрупповой, а не групповой конфликт. Хотя выявлены локальные связи противоречий (с точки зрения отдельных типов) с групповым конфликтом, а точнее, невысокая связь деятельностно-организационного и личностно-поведенческого противоречия с ДОК-Г. Таким образом, вторая гипотеза в целом подтвердилась, хотя были выявлены отдельные связи на

образом, вторая гипотеза в целом подтвердилась, хотя были выявлены отдельные связи, не предусмотренные этой гипотезой.

Взаимодействие типов противоречий и переменные (уровни и типы) конфликта в группе и подгруппах. Для проверки третьей гипотезы был проведен множественный регрессионный анализ (табл. 3 и 4), по результатам которого обнаружены: а) в группе в целом восемь комплексов типов противоречий, четыре из которых детерминируют межличностный и четыре – групповой конфликт преимущественно по деятельностно-ориентированному типу; б) в неформальных подгруппах девять кластеров, пять из которых связаны с межличностным, а четыре – с микрогрупповым конфликтом как по деятельностно-ориентированному, так и субъектно-ориентированному типу.

Таблица 3

Результаты множественного регрессионного анализа связи типов противоречий (независимые переменные) и уровней и типов конфликта (зависимые переменные)

в группе

Типы противоречий	Параметры модели	Уровни и типы конфликта							
		ДОК-М	ДОК-М	ДОК-М	СОК-М	ДОК-Г	ДОК-Г	ДОК-Г	СОК-Г
		1	2	3	4	5	6	7	8
		Модель	1	2	3	4	5	6	7
	R ²	.59	.58	.61	.54	.56	.55	.49	.57
ПИ	B		.23*				.21*		
ДОП	B	.34**		.37**		.34*			
ДСП	B							.31*	.41**
ПМ	B	.40**					.45***		
ЛПП	B				.37*	.33*			
ЦНП	B		.51***	.41***	.35*			.31*	.35**

Примечание: *** – $p \leq 0.001$, ** – $p \leq 0.01$, * – $p \leq 0.05$.

Каждая модель включает по два взаимодействующих типа противоречий. Во всех моделях они имеют положительные значения коэффициента регрессии, что свидетельствует о прямой связи противоречий с конфликтами. Больше всего включенными в выявленные модели оказались на уровне группы ценностно-нормативное противоречие (пять моделей), а на уровне подгруппы – противоречие мнений и идей, личностно-поведенческое противоречие и ценностно-нормативное противоречие (по четыре модели). Таким образом, третья гипотеза подтвердилась.

Таблица 4

Результаты множественного регрессионного анализа связи типов противоречий (независимые переменные) и уровней и типов конфликта (зависимые переменные)

в подгруппе

Типы противоречий	Параметры модели	Уровни и типы конфликта								
		ДОК-М	ДОК-М	ДОК-М	СОК-М	СОК-М	ДОК-МГ	ДОК-МГ	СОК-МГ	СОК-МГ
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
		Модель	1	2	3	4	5	6	7	8
	R ²	.55	.47	.47	.56	.43	.51	.43	.56	.41
ПИ	B	.20*					.41***			
ДОП	B		.35**							
ДСП	B			.37***				.34**		.33**
ПМ	B			.44***		.46***		.39**		.44***
ЛПП	B		.37***		.27*	.32**			.44***	
ЦНП	B	.66***			.58***		.45***		.42**	

Примечание: *** – $p \leq 0.001$, ** – $p \leq 0.01$, * – $p \leq 0.05$.

ОБСУЖДЕНИЕ

Выявленная прямая связь типов противоречий с переменными (уровнем и типами) конфликта позволяет предполагать следующее: чем сильнее выражен тот или иной тип противоречия, тем выше степень проявления переменной конфликта, с которой он связан. Это согласуется с распространенным мнением, что в основе возникновения и усиления конфликта находится обострение какого-то противоречия.

Связь всех типов противоречий с тем или иным уровнем конфликта свидетельствует о том, что существует большой спектр оснований для возникновения и протекания внутригрупповых конфликтов. Применительно к конкретной группе задача заключается в том, чтобы из сложной «мозаики» противоречий выявлять ведущие, определяющие общую картину конфликтов на определенном этапе, в данных условиях жизни группы. Кроме того, надо иметь в виду ряд факторов и условий, которые могут обуславливать инициирование противоречием конфликта, переход потенциальной возможности возникновения конфликта в конфликтную реальность. К ним могут относиться персональные переменные, такие как значимость для индивидов противоречивой ситуации, их пол, возраст и личностные качества, место в системе внутри коллективных отношений, степень включенности в деятельность [7], уровень развития группы [14], степень организованности группы в напряженных условиях деятельности [17] и др.

Связь типов межличностных противоречий с межличностным конфликтом (одновременно, по деятельностно-ориентированному и субъектно-ориентированному типу) в группе и подгруппах вполне понятна. В некоторых исследованиях прямо указывается, что причиной возникновения межличностных конфликтов может быть столкновение интересов членов группы [13], столкновение интересов, взглядов, установок, стремлений индивидов [10], противоречие действий отдельных личностей принятым нормам [5] и др. Однако специального пояснения требует выявленное отличие между группой и подгруппами в связях противоречий с уровнями конфликта. Возможно, это обусловлено тем, что в общегрупповом контексте люди соотносят свои персональные отношения с группой в целом, а внутри подгруппы – со своей подгруппой как коллективным субъектом. В первом случае противоречивые связи между работниками могут перерастать из плоскости интерперсональных отношений в отношении с группой, так что это противоречие инициирует конфликт не только между отдельными индивидами, но и некоторыми из них и группой в целом. Это может выражаться в том, что группа принимает сторону одного члена в противоположность другому (другим), вступая с ним (ними) в конфликт. Или же противоречия, охватывающие практически всех членов группы, могут привести к тому, что значительная часть работников находит точки соприкосновения, и объединяется против кого-то из членов, вступая с ним (ними) в конфликт и выражая в нем, по сути, мнение группы. Во втором случае имеет место подобная тенденция, но только внутри подгруппы и относительно подгруппы как целого.

Роль предикторов по отношению к переменным (уровням и типам) конфликта характерна не только для отдельных типов противоречий, но и для определенных их сочетаний. Все типы противоречий в некотором сочетании включены в те или иные комплексы, связанные с межличностным и групповым конфликтом (в группе в целом), межличностным и микрогрупповым конфликтом (в подгруппах). Надо отметить, что большинство регрессионных моделей, построенных с учетом одновременно двух типов противоречий как независимых переменных, объясняют больший процент дисперсии переменных конфликта в группе и подгруппах по сравнению с однофакторными моделями, т. е. позволяют точнее прогнозировать изменение меры выраженности конфликта при усилении или ослаблении противоречий. Принимая во внимание это обстоятельство, можно с некоторой долей вероятности предполагать о проявлении синергетического эффекта в изучаемых связях.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. Типы межличностных противоречий имеют прямую связь с теми или иными переменными (уровнями и типами) конфликта в группе и неформальных подгруппах. В группе в целом типы межличностных противоречий являются предиктором межличностного и группового конфликта, а в неформальных подгруппах – межличностного и микрогруппового конфликта.

Роль предикторов по отношению к переменным конфликта характерна не только для отдельных типов

противоречий, но и для определенных их сочетаний. Все типы противоречий в определенном сочетании включены в те или иные комплексы, связанные с переменными конфликта. Некоторые типы противоречий в своей взаимосвязи являются более сильными предикторами переменных конфликта в группе и подгруппе, чем по отдельности.

2. Полученные результаты позволят на практике прогнозировать на основе оценки типов противоречий возникновение и протекание тех или иных переменных конфликта в группе, а также целенаправленно управлять конфликтами посредством управления противоречиями.

3. Перспектива исследования заключается, во-первых, в изучении возможного действия, наоборот, уровней и типов конфликта на типы противоречий в группе и подгруппах; во-вторых, в выявлении роли промежуточных переменных в связи «противоречие – конфликт», например, композиции группы, групповой сплоченности, доверия в группе, норм поведения в конфликте и др.

Библиография

1. Анцупов, А. Я. Конфликтология : учебник / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – М. : ЮНИТИ, 1999. – 551 с.
2. Ваккерев, Ф. Ф. Противоречие как источник развития / Ф.Ф. Ваккерев // Материалистическая диалектика: В 5-ти т. Т. 1 / под общ. ред. Ф.В. Константинова, В.Г. Марахова. Т.1. – М. : Мысль, 1981. – С. 299-306.
3. Горбатенко, А. С. Методика определения структуры малой группы с помощью формализованного анализа межличностных выборов / А. С. Горбатенко, Т. М. Горбатенко // Вопросы психологии. – 1984. – № 4. – С. 112-118.
4. Гребеньков, Н. Н. Социально-психологический анализ некоторых противоречий в условиях бригадной формы труда / Н. Н. Гребеньков, Е. В. Шорохова // Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда / отв. ред. Е. В. Шорохова, А. Л. Журавлев. – М. : Наука, 1987. – С. 64-70.
5. Гришина, Н. В. Опыт построения социально-психологической типологии производственных конфликтов / Н. В. Гришина // Психология – производству и воспитанию / под ред. А. А. Крылова [и др.]. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1977. – С. 19-24.
6. Гришина, Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. = СПб. : Питер, 2000. – 464 с.
7. Гришина, Н. В. Социально-психологические конфликты и совершенствование взаимоотношений в производственном коллективе / Н. В. Гришина // Социально-психологические проблемы производственного коллектива / отв. ред. Е.В. Шорохова и др. – М. : Наука, 1983. – С. 115-123.
8. Донцов, А.И. Проблема объективных детерминант межличностного конфликта в группе / А.И. Донцов, Т.А. Полозова // Вестник МГУ. Сер. 14, Психология. – 1977. – № 4. – С. 23-32.
9. Зотова, О. И. Особенности социально-психологического климата в бригаде / О. И. Зотова, А. И. Левина // Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда / отв. ред. Е.В. Шорохова, А.Л. Журавлев. – М. : Наука, 1987. – С. 81-90.
10. Кайдалов, Д. П. Психология единоначалия и коллегиальности / Д. П. Кайдалов, Е. И. Суименко. – М. : Мысль, 1979. – 253 с.
11. Кирпичник, А. Г. Исследование динамики коллективообразования в юношеских группах: автореф. дис. ... канд. психол. наук / А. Г. Корпичник. – М., 1980. – 18 с.
12. Коузер, Л. Основы конфликтологии / Л. Коузер. – СПб. : «Светлячок», 1999. – 192 с.
13. Лебедев, А. Н. Прогнозирование и профилактика межличностных производственных конфликтов в условиях нововведений / А. Н. Лебедев // Психологический журнал. – 1992. – №6. – С. 71-79.
14. Петровский, В.Н. Активность групп различного типа в конфликтогенных ситуациях : автореф. дис.... канд. психол. наук / В. Н. Петровский. – М.,1985. – 215 с.
15. Пископпель, А. А. Концептуальные предпосылки организационно-деятельностной

- модели социального конфликта / А. А. Пископпель // Вопросы психологии. – 2002. – №6. – С. 55-72.
16. Полозова, Т. А. Межличностный конфликт в группе (теоретические принципы и опыт экспериментального исследования) : автореф. дис. ... канд. психол. наук / Т.А. Полозова. – М., 1980. – 16 с.
17. Сарычев, С. В. Надежность группы в напряженных и экстремальных ситуациях совместной деятельности (социально-психологические основы) / С. В. Сарычев. – Курск : Изд-во КГУ, 2007. – 155 с.
18. Сидоренков, А. В. Инструментарий исследования типов межличностных противоречий и конфликтов в малых группах / А. В. Сидоренков, Е. А. Локтева, А. А. Мкртчян // Психологический журнал. – 2014. – Т.35, № 2. – С. 103-117.
19. Сидоренков, А. В. Компьютерная технология изучения малой группы, неформальных подгрупп и индивидов / А. В. Сидоренков // Методики социально-психологического изучения малых групп в организации / под ред. А.В. Сидоренкова. – Ростов-на-Дону. Изд-во ЮФУ, 2012. – С. 183-194.
20. Сидоренков, А. В. Малая группа и неформальные подгруппы: микрогрупповая теория: монография / А.В. Сидоренков. – Ростов н/Д : ЮФУ, 2010. – 272 с.
21. Сидоренков, А. В. Разработка инструментария исследования группового и микрогруппового конфликта в производственных группах / А. В. Сидоренков, Н.Ю. Ульянова, О.Ю. Шипитько, С.В. Сарычев // Российский психологический журнал. – 2016. – Т.13, №3. – С. 89-106.
22. Сидоренков, А. В. Свидетельство об официальной регистрации программы для ЭВМ № 2016661568 «Групповой профиль – Универсал», ГП-У(М-16) / А. В. Сидоренков, Р. В. Павленко. Федеральной службы по интеллектуальной собственности РФ. – М., 2016.
23. Шакуров, Р.Х. Причины конфликтов в педагогическом коллективе и способы их разрешения / Р.Х. Шакуров, Б.С. Алишев // Вопросы психологии. – 1986. – № 6. – С. 67-76.
24. Шептулин А.П. Диалектический метод познания. – М. : Политиздат, 1983. – С.193-215.
25. Afzal, H. Linkage between employee's performance and relationship conflict in banking scenario / H. Afzal, M. A. Khan, I. Ali // International Journal of Business and Management. – 2009. – 4(7). – P. 19-25.
26. De Dreu, C. K. W. Conflict and performance in groups and organizations / C. K. W. De Dreu, F. Harinck, A. E. M. Van Vianen // International review of industrial and organizational psychology / Eds. C.L. Cooper, I.T. Robertson. – Chichester, UK: Wiley, 1999. – 14. – P. 369-414.
27. Erbert, L. A. Conflict and dialectics: Perceptions of dialectical contradictions in marital conflict / L. A. Erbert // Journal of social and personal relationships. – 2000. – 17. – P. 638-659.
28. Greer, L. L. Conflict transformation: A longitudinal investigation of the relationships between different types of intragroup conflict and the moderating role of conflict resolution / L. L. Greer, K. A. Jehn, E. A. Mannix // Small Group Research. – 2008. – 39(3). – P. 278-302.
29. Jehn, K. A. A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict / K. A. Jehn // Administrative Science Quarterly. – 1995. – 40. – P. 256-282.
30. McGrath, J. E. Groups: Interaction and performance / J. E. McGrath. – Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall, 1984.
31. Rubin, J. Z. Social conflict: escalation, stalemate, and settlement (2nd E.) / J. Z. Rubin, D. G. Pruitt, S. H. Kim. – McGraw-Hill : New York, NY, 1994.
32. Sidorenkov, A. V. GROUP PROFILE Computer Technique: A Tool for Complex Study of Small Groups / A. V. Sidorenkov, R. V. Pavlenko // SAGE Open. 2015. 5(1), pp. 1–13. <http://dx.doi.org/10.1177/2158244015569418>

References (transliterated)

1. Antsupov, A. Ya. Konfliktologiya : uchebnik / A. Ya. Antsupov, A. I. Shipilov. – M. : YuNITI, 1999. – 551 s.
2. Vyakkerev, F. F. Protivorechie kak istochnik razvitiya / F.F. Vyakkerev // Materialisticheskaya dialektika: V 5-ti t. T. 1 / pod obshch. red. F.V. Konstantinova, V.G. Marakhova. T.1. – M. : Mysl', 1981. – S. 299-306.
3. Gorbatenko, A. S. Metodika opredeleniya struktury maloi gruppy s pomoshch'yu formalizovannogo analiza mezhlichnostnykh vyborov / A. S. Gorbatenko, T. M. Gorbatenko // Voprosy psikhologii. – 1984. № 4. – S. 112-118.
4. Greben'kov, N. N. Sotsial'no-psikhologicheskii analiz nekotorykh protivorechii v usloviyakh brigadnoi formy truda / N. N. Greben'kov, E. V. Shorokhova // Sotsial'no-psikhologicheskie problemy brigadnoi formy organizatsii truda / otv. red. E. V. Shorokhova, A. L. Zhuravlev. – M. : Nauka, 1987. – S. 64-70.
5. Grishina, N. V. Opyt postroeniya sotsial'no-psikhologicheskoi tipologii proizvodstvennykh konfliktov / N. V. Grishina // Psikhologiya – proizvodstvu i vospitaniyu / pod red. A. A. Krylova [i dr.]. – L. : Izd-vo LGU, 1977. – S. 19-24.
6. Grishina, N. V. Psikhologiya konflikta / N. V. Grishina. = SPb. : Piter, 2000. – 464 s.
7. Grishina, N. V. Sotsial'no-psikhologicheskie konflikty i sovershenstvovanie vzaimootnoshenii v proizvodstvennom kollektive / N. V. Grishina // Sotsial'no-psikhologicheskie problemy proizvodstvennogo kollektiva / otv. red. E.V. Shorokhova i dr. – M. : Nauka, 1983. – S. 115-123.
8. Dontsov, A.I. Problema ob'ektivnykh determinant mezhlichnostnogo konflikta v gruppe / A.I. Dontsov, T.A. Polozova // Vestnik MGU. Ser. 14, Psikhologiya. – 1977. – № 4. – S. 23-32.
9. Zotova, O. I. Osobennosti sotsial'no-psikhologicheskogo klimata v brigade / O. I. Zotova, A. I. Levina // Sotsial'no-psikhologicheskie problemy brigadnoi formy organizatsii truda / otv. red. E.V. Shorokhova, A.L. Zhuravlev. – M. : Nauka, 1987. – S. 81-90.
10. Kaidalov, D. P. Psikhologiya edinonachaliya i kollegial'nosti / D. P. Kaidalov, E. I. Suimenko. – M. : Mysl', 1979. – 253 s.
11. Kirpichnik, A. G. Issledovanie dinamiki kollektivoobrazovaniya v yunosheskikh gruppakh: avtoref. dis. ... kand. psikh. nauk / A. G. Korpichnik. – M., 1980. – 18 s.
12. Kouzer, L. Osnovy konfliktologii / L. Kouzer. – SPb. : «Svetlyachok», 1999. – 192 s.
13. Lebedev, A. N. Prognozirovaniye i profilaktika mezhlichnostnykh proizvodstvennykh konfliktov v usloviyakh novovvedeniya / A. N. Lebedev // Psikhologicheskii zhurnal. – 1992. – №6. – S. 71-79.
14. Petrovskii, V.N. Aktivnost' grupp razlichnogo tipa v konfliktogennykh situatsiyakh : avtoref. dis.... kand. psikh. nauk / V. N. Petrovskii. – M., 1985. – 215 s.
15. Piskoppel', A. A. Kontseptual'nye predposylki organizatsionno-deyatelnostnoi modeli sotsial'nogo konflikta / A. A. Piskoppel' // Voprosy psikhologii. – 2002. – №6. – S. 55-72.
16. Polozova, T. A. Mezhlichnostnyi konflikt v gruppe (teoreticheskie printsipy i opyt eksperimental'nogo issledovaniya) : avtoref. dis. ... kand. psikh. nauk / T.A. Polozova. – M., 1980. – 16 s.
17. Sarychev, S. V. Nadezhnost' gruppy v napryazhennykh i ekstremal'nykh situatsiyakh sovmestnoi deyatelnosti (sotsial'no-psikhologicheskie osnovy) / S. V. Sarychev. – Kursk : Izd-vo KGU, 2007. – 155 s.
18. Sidorenkov, A. V. Instrumentarii issledovaniya tipov mezhlichnostnykh protivorechii i konfliktov v malyykh gruppakh / A. V. Sidorenkov, E. A. Lokteva, A. A. Mkrtchyan // Psikhologicheskii zhurnal. – 2014. – T.35, № 2. – S. 103-117.
19. Sidorenkov, A. V. Komp'yuternaya tekhnologiya izucheniya maloi gruppy, neformal'nykh podgrupp i individov / A. V. Sidorenkov // Metodiki sotsial'no-psikhologicheskogo izucheniya malyykh grupp v organizatsii / pod red. A. V. Sidorenkova. – Rostov-na-Donu

- izucheniya mal'nykh grupp v organizatsii / pod red. A.V. Sidorenkova. – Rostov na Donu. Izd-vo YuFU, 2012. – S. 183-194.
20. Sidorenkov, A. V. Malaya gruppa i neformal'nye podgruppy: mikrogruppovaya teoriya: monografiya / A.V. Sidorenkov. – Rostov n/D : YuFU, 2010. – 272 s.
21. Sidorenkov, A. V. Razrabotka instrumentariya issledovaniya gruppovogo i mikrogruppovogo konflikta v proizvodstvennykh gruppakh / A. V. Sidorenkov, N.Yu. Ul'yanova, O.Yu. Shipit'ko, S.V. Sarychev // Rossiiskii psikhologicheskii zhurnal. – 2016. – T.13, №3. – S. 89-106.
22. Sidorenkov, A. V. Svidetel'stvo ob ofitsial'noi registratsii programmy dlya EVM № 2016661568 «Gruppovoi profil' – Universal», GP-U(M-16) / A. V. Sidorenkov, R. V. Pavlenko. Federal'noi sluzhby po intellektual'noi sobstvennosti RF. – M., 2016.
23. Shakurov, R.Kh. Prichiny konfliktov v pedagogicheskom kollektive i sposoby ikh razresheniya / R.Kh. Shakurov, B.S. Alishev // Voprosy psikhologii. – 1986. – № 6. – S. 67-76.
24. Sheptulin A.P. Dialekticheskii metod poznaniya. – M. : Politizdat, 1983. – S.193-215.
25. Afzal, H. Linkage between employee's performance and relationship conflict in banking scenario / H. Afzal, M. A. Khan, I. Ali // International Journal of Business and Management. – 2009. – 4(7). – R. 19-25.
26. De Dreu, C. K. W. Conflict and performance in groups and organizations / C. K. W. De Dreu, F. Harinck, A. E. M. Van Vianen // International review of industrial and organizational psychology / Eds. C.L. Cooper, I.T. Robertson. – Chichester, UK: Wiley, 1999. – 14. – R. 369-414.
27. Erbert, L. A. Conflict and dialectics: Perceptions of dialectical contradictions in marital conflict / L. A. Erbert // Journal of social and personal relationships. – 2000. – 17. – R. 638-659.
28. Greer, L. L. Conflict transformation: A longitudinal investigation of the relationships between different types of intragroup conflict and the moderating role of conflict resolution / L. L. Greer, K. A. Jehn, E. A. Mannix // Small Group Research. – 2008. – 39(3). – P. 278-302.
29. Jehn, K. A. A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict / K. A. Jehn // Administrative Science Quarterly. – 1995. – 40. – R. 256-282.
30. McGrath, J. E. Groups: Interaction and performance / J. E. McGrath. – Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall, 1984.
31. Rubin, J. Z. Social conflict: escalation, stalemate, and settlement (2nd E.) / J. Z. Rubin, D. G. Pruitt, S. H. Kim. – McGraw-Hill : New York, NY, 1994.
32. Sidorenkov, A. V. GROUP PROFILE Computer Technique: A Tool for Complex Study of Small Groups / A. V. Sidorenkov, R. V. Pavlenko // SAGE Open. 2015. 5(1), rr. 1—13. <http://dx.doi.org/10.1177/2158244015569418>