

O możliwości kontrolowania konfliktów grupowych

Janusz Reykowski*

Instytut Psychologii PAN, Warszawa
Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Warszawa

REGULATION OF GROUP CONFLICTS

The paper discusses two propositions: that conflict dynamics has stage-like characteristics and that group “forces” have significant impact on this dynamics. The conflict can be initiated if inhibitory mechanisms are not effective enough. Three stages of the conflict can be identified: Limited Conflict, Advanced Conflict – a fight, and Destructive Conflict – when the adversaries’ main goal is inflicting harm or destroying the other side. Group forces can foster either inhibition or escalation of the conflict. Inhibitory forces can be instigated in situations when common group identity and norms supporting cooperative functioning are getting salient. Escalation is likely in intergroup situations. The paper reports three series of experiments testing the proposition that induction of the temporary common identity and common norms may help in solving conflicts. The experiments consisted of discussions in small groups who were supposed to find common solution for some controversial issues; sex education in schools (ideological conflict) or localization of a garbage collection site in the county (conflict of interests). The participants of the discussions were parents of school children, politicians representing parties from the opposite ideological spectra or villagers from the county. It has been found that the experimental procedure was effective since the most of the groups were able to achieve a common solution to the problems. Theoretical implications of these findings are discussed.

Konflikty między ludźmi mają swoistą dynamikę. Mogą narastać stając się coraz bardziej niszczące, mogą ulegać osłabieniu czy zahamowaniu, mogą też ulegać różnym przekształceniom doprowadzając do znaczących zmian wśród ich uczestników i w otoczeniu. Psychologowie starają się opisać tę dynamikę i znaleźć odpowiedź na pytanie, od jakich czynników ona zależy?

W artykule tym zamierzam zająć się tym tematem i przedstawić dwie następujące tezy:

1. O dynamicznym charakterze konfliktów: **Konflikty zmieniają się w czasie, a zmiany te mają charakter fazowy.**
2. O czynnikach mających wpływ na dynamikę konfliktów: **Istotny wpływ na dynamikę**

konfliktów wywierają procesy czy „siły” grupowe, które mogą wzmacniać lub osłabiać konflikt.

DYNAMIKA KONFLIKTÓW

SYTUACJE KONFLIKTOGENNE

Są, jak się wydaje, trzy główne typy okoliczności, które mogą zainicjować konflikt – można je określić jako „sprzeczność”, „krzywda”, „profanacja”.

Sprzeczności dotyczą przekonań lub działań. Tak więc konflikt może być zainicjowany wtedy, gdy okazuje się, że ludzie wyrażają sprzeczne przekonania o tym co jest prawdziwe, słuszne, pożądane czy skuteczne – o tym co można czy należy zrobić i jak to zrobić. Konflikt może być także zainicjowany wtedy, gdy dążenia i działania ludzi zderzają się ze sobą, a więc wtedy, gdy realizacja jakiegoś celu przez jedną stronę utrudnia czy uniemożliwia realizację celów drugiej strony. Cele te mogą być

* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Janusz Reykowski, Instytut Psychologii PAN, ul. Chodakowska 10/31, 03-815 Warszawa.

e-mail: janusz.reykowski@swps.edu.pl

doraźne i mało znaczące, jak wtedy, gdy w ruchu ulicznym ludzie przeszkadzają sobie wzajemnie, albo też mieć ważne życiowe znaczenie, jak w przypadku walki o władzę, rywalizacji o partnera, sporu o pieniądze, czy antagonizmu na tle światopoglądowym czy politycznym.

Krzywdą jako zjawisko inicjujące konflikt dotyczy sytuacji, w której komuś zadano ból, spowodowano szkodę, poniżono, ale także wtedy gdy zawiedziono jego czy jej oczekiwania – sprawiono zawód. Krzywdę odczuwamy nie tylko wtedy, gdy coś dotyka nas osobiście jako jednostkę, ale również wtedy, gdy dotyka innych ludzi, z którymi się identyfikujemy. Poczucie krzywdy może być automatyczną reakcją na zadane cierpienie, szkodę lub zawód, ale nieraz powstaje dopiero wtedy, gdy mamy przekonanie, że cierpienia i szkoda zostały zadane intencjonalnie bądź przez lekkomyślność i że nasze prawa czy prawa innych osób (tak jak je rozumiemy) zostały naruszone. Istotnym składnikiem doświadczenia krzywdy czy zawodu jest poczucie niesprawiedliwości. Cierpienie lub szkoda zadane nieintencjonalnie może nie zostać uznane jako krzywda tylko jako zrządzenie losu. Ale los też może być niesprawiedliwy.

Krzywdy miewają różną skalę – za krzywdę mogą być uznane zdarzenia stosunkowo drobne, np. niezręczne słowo, złe spojrzenie, naruszenie porządku, drobne uszkodzenie naszej własności, niedotrzymanie słowa itd. Ale też dotyczą nieraz spraw dla jednostki i społeczności żywotnych.

„Profanacja” to zbezczeszczenie tego, co jednostka lub społeczność uważa za święte – nie tylko w religijnym sensie tego słowa – święte wartości, święte normy, święte idee. Tak więc szyderstwo z osoby Mahometa jest odczuwane przez Muzułmanów jako profanacja świętych wartości, tak zresztą jak poniżenie osoby Jana Pawła II odczuwane byłoby jako profanacja przez katolików, a w szczególności przez Polaków – katolików. W sensie szerszym chodzi o wszelkie takie działania, które naruszają czy godzą w to, co stanowi dla nas wartość autoteliczną. Pogardliwe uwagi o naszym kraju, ostantacyjne łamanie norm współżycia, fałszerstwo badań naukowych odbierane bywają jako „profanacja wartości”.

Sprzeczność, krzywda i profanacja nieraz współwystępują, ponieważ często się zdarza, że ludzie realizując swoje cele nie oglądają się na innych zadając im ból i szkodę czy też łamiąc święte dla nich zasady.

UNIKANIE KONFLIKTÓW

Sprzeczności i stosunkowo drobne krzywdy to sytuacje codzienne w każdej społeczności – w rodzinie,

między sąsiadami, w pracy, w świecie polityki, nauki, religii i in. Wiele z nich nie ma żadnych konsekwencji, gdy osoby, których one dotyczą:

- Interpretują je jako mało ważne (bagatelizują),
- Zawczasu wycofują się z konfliktu – ustępują sobie lub wybaczą ze względu na uczucia miłości lub szacunku, poczucie własnej słabości (lęk!), moralny wymóg ustępliwości i in.
- Stosują gotowe sposoby czy zasady ich rozwiązywania. Część tych sposobów jednostki same wypracowują (np. uczą się jak usuwać różnice zdań albo jak unikać konfrontacji) ale też wiele jest takich, które charakteryzują całą społeczność. Niemal każda wypracowuje reguły i normy, które mają zapobiegać konfliktom. Tak np. sytuacja, gdy kilka osób ma być obsłużone przez tego samego sprzedawcę jest sytuacją sprzeczności, która jednak nie wywołuje żadnego konfliktu, jeśli wszyscy zastosują automatycznie określoną regułę – regułę ustawienia się w kolejce. Także sprzeczności związane z wykonywaniem obowiązków domowych nie będą wywoływały konfliktów, jeżeli w rodzinie zostały wypracowane pewne zwyczaje dotyczące ich podziału i zwyczaje te są przestrzegane przez członków rodziny. Albo też normy szacunku dla tego, co każdy z członków rodziny uważa za osobiście ważne.

Sposoby te mogą mieć charakter nieformalny (np. reguły grzeczności) i formalny (np. kodeks cywilny, Por. Przykład 1).

Przykład 1

•Art. 182. § 1. Rój pszczoł staje się niczym, jeżeli właściciel nie odszukał go przed upływem trzech dni od dnia wyrojenia. Właścicielowi wolno w pościgu za rojem wejść na cudzy grunt, powinien jednak naprawić wynikłą stąd szkodę.

•§ 2. Jeżeli rój osiadł w cudzym ulu nie zajęтым, właściciel może domagać się wydania roju za zwrotem kosztów.

•§ 3. Jeżeli rój osiadł w cudzym ulu zajęтым, staje się on własnością tego, czyją własnością był rój, który się w ulu znajdował. Dotychczasowemu właścicielowi nie przysługuje w tym wypadku roszczenie z tytułu bezpodstawnego wzbogacenia.

¹ Dlatego osoby lękliwe często postrzegane są jako łagodne, ustępliwe, niekonfliktowe. Wszakże kiedy, z jakiegoś powodu, lęk zostanie zahamowany (np. pod wpływem alkoholu lub społecznego poparcia) gotowość do ustępstw może nagle zniknąć, a drobne wydarzenia mogą się stać zarzewiem konfliktu.

Wiele społeczności wypracowuje lub przyswaja zasady zapobiegające konfliktom w sytuacji krzywdy, np. chwalać jako cnotę zdolność do wybaczenia albo „nadstawiania drugiego policzka”, wymagając od swych członków pokory, potępiając mściwość itp². Wypracowuje też sposoby zapobiegające zjawiskom profanacji wymagając szacunku dla cudzych wierzeń i obyczajów, dążąc do usunięcia z przestrzeni publicznej takich zachowań, które mogłyby urazić czyjąś wrażliwość. Jednym ze sposobów zapobiegania jest rozdział kościoła i państwa, Ale i tak konflikty związane z profanacją czyichś wartości są we współczesnych społeczeństwach nierzadkie – obecnie takie konflikty dotyczą np. traktowania symboli religijnych w przestrzeni publicznej (por. proces artystki Nieznalskiej), czy też dopuszczalności publicznego demonstrowania zachowań homoseksualnych.

POWSTAWIANIE KONFLIKTÓW

Mechanizmy powstrzymujące lub hamujące konflikt mają ograniczoną skuteczność. Sprzeczności odczuwane jako ważne, których nie jesteśmy w stanie tolerować i nie umiemy rozwiązać, krzywdy, których nie umiemy wybaczyć, czyny, które traktujemy jako naruszenie świętych norm i wartości wywołują w nas **stan napięcia** – niezadowolenie, niepokój, zdenerwowanie, rozdrażnienie, złość, wściekłość i **motywację** do postawienia na swoim, odplacenia krzywdy, ukarania sprawcy („profanacji”).

Rozpoczyna to konflikt, który może mieć trzy główne fazy:

- **Konflikt ograniczony**, w którym strony usiłują zrealizować swoje cele nie atakując się wzajemnie.
- **Konflikt rozwinięty** – walka: gdy przynajmniej jedna ze stron podejmuje atak na przeciwnika i próbuje „przełamać” jego opór” (stosując jakąś formę przemocy lub podstęp).
- **Konflikt destruktywny**, gdy dominującym celem staje się zadanie przeciwnikowi bolesnych ciosów lub zniszczenie go (Deutsch, 1973).

FAZA 1 – KONFLIKT OGRANICZONY

Gdy przynajmniej jedna ze stron zmierza do realizacji swoich celów mimo sprzeciwu drugiej strony lub podtrzymuje pogląd kwestionowany (*explicite*

czy *implicite*) przez innych uczestników sytuacji, albo też odmawia naprawiania krzywdy lub przeproszenia za „profanację” rozpoczyna się konflikt. Wtedy, gdy czynnikiem inicjującym konflikt była sprzeczność, a więc zderzenie dążeń lub poglądów konflikt przybiera formę usiłowania „postawienia na swoim”.

O konflikcie ograniczonym można mówić wtedy, gdy uczestnicy konfliktu starają się zrealizować cele skłaniając drugą stronę do ustępstw w drodze perswazji czy nacisku lub w drodze debaty, która może mieć formę negocjacji, targów czy sporu (np. krytyki działań lub jego rezultatów). Taka debata może przekształcać się w sprzeczkę czy kłótnię. Ale w konflikcie ograniczonym strony starają się zrealizować swoje cele nie zadając sobie dodatkowych szkód. Konflikt może też realizować się w sposób praktyczny wtedy, kiedy każda ze stron podejmuje działania nie oglądając się na drugą i w ten sposób przeszkadzają sobie wzajemnie. Ale nie czynią nic takiego, co miałyby na celu zaszkodzenie drugiej stronie. Szkoda (krzywda) jest ubocznym skutkiem działań podejmowanych dla realizacji własnych celów.

W przypadku „krzywdy” i „profanacji” można spodziewać się nieco innej dynamiki konfliktu. Może on zacząć się od żądania zadośćuczynienia, bądź przeproszenia, bądź przerwania działań, które są uważane za krzywdzące lub profanujące. Ale bardzo łatwo taki konflikt przekształca się w atak na tych, których się uważa za sprawców krzywdy i obwinia o „świętokradcze” działania.

Pewną szczególną formą ograniczonego konfliktu jest rywalizacja. Jest to sytuacja, w której każda ze stron stara się zrealizować swój cel nie ingerując w działania drugiej strony. Przykładem takiej sytuacji są zawody sportowe (np. wyścigi), konkursy, konkurencja rynkowa lub polityczna. Trzeba jednak przyznać, że dość często się zdarza, że uczestnicy rywalizacji (sportowej, naukowej, politycznej, artystycznej) przekraczają zasady rywalizacji i podejmują działania mające utrudnić rywalowi osiągnięcie sukcesu albo atakują go.

Konflikt kończy się:

- Gdy jedna ze stron ustępuje lub przegrywa i uznaje przegraną.
- Gdy zostaje on zahamowany – przez samych jego uczestników³ czy też jakąś siłą zewnętrzną (rodzica, zwierzchnika, organ władzy).

² Ale też i wiele, a może większość, pochwała zasadę odpłaty.

³ Konflikt można hamować w różny sposób. Jednym ze sposobów jest tłumienie konfliktu („dajmy temu spokój”, „zajmijmy się czym innym” „zapomnijmy”). Można też ograniczać kontakt

- Gdy obie strony ustępują sobie wzajemnie,
- Gdy zostaje znalezione rozwiązanie zadowalające obie strony.

Jeśli nikt nie chce ustąpić, ani uznać przegranej, ani zaakceptować rozwiązań następuje pat⁴ lub konflikt przekształca się w walkę.

W wyniku pata konflikt może przyjąć formę utajoną. Wtedy strony, powstrzymują się od wyrażenia poglądów, które mogłyby wzbudzić kontrowersję lub od działań, które musiałyby prowadzić do zderzenia z drugą stroną, ale wykazują pogotowie do takich reakcji.

FAZA 2 – KONFLIKT ZAAWANSOWANY (WALKA)

Konflikt przybiera formę walki, gdy przynajmniej jedna ze stron podejmuje próby „złamania oporu przeciwnika” i zmuszenia go do ustępstw atakując drugą stronę (przez użycie siły, manipulacji, podstęp).

Atak (walka) może przybierać różne formy:

- Werbalną (np. oskarżenia, inwektywy, donosy, złośliwa krytyka).
- Polityczną (np. przegłosowanie, demonstracja, usunięcie ze stanowiska, degradacja).
- Fizyczną (np. bijatyka, rozruchy, szarża policji).
- Zbrojną (np. wojna, inwazja).

W trakcie walki strony zadają sobie różne krzywdy. Krzywdy te stają się nowymi powodami konfliktów, dlatego też bardzo wiele konfliktów, w szczególności tych, które uzyskały zaawansowaną fazę dość łatwo ulega eskalacji. Każdy nowy cios zadany w walce staje się powodem do „kontr-ciosu” i do szukania coraz bardziej skutecznych, tj. bardziej bolesnych dla przeciwnika form walki. Prowadzi to do przekształcenia konfliktu w formę destruktywną.

FAZA 3 – KONFLIKT DESTRUKTYWNY

Walka przekształca się w konflikt destruktywny, gdy dochodzi do zmiany głównych jej celów, tj. gdy dominującym celem staje się zadanie przeciwnikowi bolesnych ciosów lub zniszczenie go, a nie przekonanie go do swoich racji, osiągnięcie korzystnych

lub wyłączać pewne tematy z komunikacji; powstają w ten sposób tematy tabu, których się nie porusza. W ten sposób bywają traktowane np. zadawnione spory rodzinne, kwestie polityczne lub religijne itp. Próby ich podjęcia spotykają się ze sprzeciwem otoczenia.

⁴ Pat może pojawiać się w każdej fazie konfliktu.

dla siebie rezultatów, czy też skłonienie do zadośćuczynienia i rezygnacji z potępianych przez nas zachowań. Tak więc w konflikcie destruktywnym chodzi o to, aby maksymalizować straty przeciwnika – zwiększyć jego cierpienia, zniszczyć jego reputację, jego pozycję materialną, zaszkodzić jego zdrowiu czy życiu.

W wyniku eskalacji następują ilościowe i jakościowe zmiany cech konfliktu (Deutsch, 1973):

- Wzrasta liczba problemów, o które toczy się konflikt i liczba osób w konflikt zaangażowanych – konflikt ma tendencje do „rekrutowania” coraz to nowych uczestników, co najwyraźniej widać w konfliktach międzynarodowych, ale także sąsiedzkich, zawodowych i in.
- Działania destruktywne ulegają intensyfikacji – w miarę trwania konfliktu jego uczestnicy szukają coraz wymyślniejszych sposobów zadania szkód przeciwnikowi,
- Wzrasta gotowość do poświęceń niezbędnych dla pokonania przeciwnika, a przynajmniej zadania mu bolesnych ciosów
- Coraz częściej uczestnicy konfliktu czują się zwolnieni z przestrzegania uznawanych przez siebie zasad i norm (wobec wroga coraz więcej wolno).

W takim konflikcie straty i szkody ponoszone przez obie strony rosną bardzo szybko. Jeśli zadana ze stron nie osiąga zdecydowanej przewagi konflikt może utrzymywać się bardzo długo („konflikt nierozwiązywalny” – *intractable conflict* – Bar-Tal, 2007) przechodząc co jakiś czas w formę utajoną.

ZMIANA FAZ

Fazy konfliktu nie są od siebie dokładnie oddzielone – tak np. w trakcie konfliktu ograniczonego mogą pojawiać się na krótko elementy walki. Tak więc między fazami mogą występować formy pośrednie. Nie zawsze też konflikty przechodzą przez kolejne fazy – niekiedy zaraz po wystąpieniu sprzeczności następuje wybuch destruktywnych reakcji („krótkie spięcie”).

Zwykle w trakcie konfliktów uruchomiony zostaje mechanizm sprzężenia zwrotnego – dodatniego lub ujemnego. W pierwszym przypadku kolejne przejawy konfliktu pobudzają do działań konflikt wzmagających. W tym drugim przypadku dzieje się przeciwnie – przebiegający konflikt uruchamia działania powstrzymujące i hamujące go. W wielu konfliktach działają oba mechanizmy acz z różną siłą.

DWOISTA NATURA KONFLIKTÓW

Przekształcenie sytuacji konfliktogennej w sytuację konfliktową może mieć dla zaangażowanych w nią osób, a także dla otoczenia różnorodne konsekwencje. Konsekwencje te dość często mają charakter korzystny. Raz dlatego, że istniejące potencjalnie, a nieujawnione, konflikty mogą zakłócać współpracę, blokować komunikację, być źródłem negatywnych nastrojów itp. Powstanie otwartego konfliktu stwarza szanse znalezienia rozwiązań usuwających jego źródła.

Sam konflikt, jeśli nie osiąga zbyt dużego natężenia, może mieć pozytywny wpływ na funkcjonowanie umysłowe człowieka, w szczególności konflikt, który ma formę krytyki (Nemeth, Personnaz, Personnaz i Goncalo, 2004), przeszkody lub rywalizacji. Zwiększając poziom aktywacji może sprzyjać generowaniu nowych pomysłów, a także znajdowaniu oryginalnych rozwiązań, ponieważ sytuacja konfliktowa może wytwarzać w umyśle sprzeczność poznawczą. Sprzeczność poznawcza jest ważnym warunkiem wytwarzania twórczych idei, a także czynnikiem rozwoju poznawczego (Flavell, 1963; Piaget, 1967; Peret-Clermont, 1980) i moralnego (Damon, 1981).

Wydaje się, że korzystny wpływ konfliktu na funkcjonowanie ujawnić się może najłatwiej wtedy, gdy nie wzbudza on zbyt gwałtownych emocji. Przy zbyt dużym napięciu motywacyjnym związanym z rywalizacją i walką poziom funkcjonowania i jakości osiągniętych rezultatów, zgodnie z prawem Yerkesa-Dodsona (sformułowanym w 1908 roku) mogą się pogarszać (Atkinson i Raynor, 1974).

Sytuacje, które nie stwarzają ludziom żadnych wyzwań, nie wymagają przewyżczenia sprzeczności (wewnętrznych i zewnętrznych) przyczyniają się do umysłowej stagnacji (Baumeister i Vohs, 2007, Huckfeldt i in., 2004). Tak więc można powiedzieć, że konflikt jest ważnym czynnikiem sprzyjającym zmianom prorozwojowym jednostek i grup.

Wszakże konflikt, kiedy osiąga fazę zaawansowaną ma także aspekty destruktywne – prowadzi do różnych zniszczeń. Zniszczenia wywołane przez konflikt mogą czasami okazać się pożyteczne, jeśli dotyczą form przestarzałych, nieefektywnych, bezwartościowych. Ale narastający konflikt, w szczególności wtedy, gdy przechodzi w fazę destruktywną przynosi coraz mniej korzyści a coraz więcej strat. Aż dochodzi do sytuacji, że strony zapamiętałe w konflikcie rujną się wzajemnie.

Nie tak dawno prasa opisywała wieloletni konflikt między rozwodzącą się parą, w związku z któ-

rym mężczyzna kilkakrotnie znalazł się w więzieniu, a życie kobiety zostało zrujnowane. Ofiarą tego konfliktu stał się ich kilkunastoletni syn, który popełnił samobójstwo. Ale fakt ten nie zakończył konfliktu. Pobudził ojca do nowych ataków na matkę, jako rzekomo odpowiedzialną za to samobójstwo.

Dwoistą naturę konfliktów muszą brać pod uwagę psychologowie i w ogóle wszyscy ci, którzy z konfliktami mają do czynienia. Ich wysiłki nie powinny zmierzać do eliminowania konfliktów. Chodzi przede wszystkim o to, aby zapobiegać ich eskalacji i przekształcaniu w formy destruktywne, a także o dopomaganie w poszukiwaniu ich konstruktywnych rozwiązań.

CZYNNIKI MAJĄCE WPŁYW NA DYNAMIKĘ KONFLIKTÓW – ROLA PROCESÓW GRUPOWYCH

CECHY INDYWIDUALNE

Przebieg konfliktów zależy od cech sytuacji konfliktowej. Sytuacje konfliktowe różnią się pod względem trudności – są takie, które mogą być łatwo rozwiązane, ale też i takie, których bezkonfliktowo rozwiązać się nie da. Do tych ostatnich należą tzw. „gry o sumie zerowej”. Chodzi tu o konflikty, w których korzyść jednej strony automatycznie pociąga za sobą stratę drugiej. Przykładem takich sytuacji może być rywalizacja o to samo stanowisko, o rękę tej samej osoby, o pierwsze miejsce, pierwszą nagrodę, o lokalizację pożytecznej lub szkodliwej instytucji, która może być blisko jednego lub drugiego osiedla i bardzo wiele innych (por. Deutsch, 1973 – zjawisko negatywnej współzależności⁵).

Wszakże to, czy sytuacja jest łatwa czy trudna do rozwiązania, czy ma czy też nie ma cech „gry o sumie zerowej” zależy nie tylko od jej obiektywnych charakterystyk, ale – bardzo często – od sposobu jej spostrzegania i interpretowania przez uczestników. Tak więc taka sama sytuacja będzie dla jednych rozwiązywalna, a dla drugich nierozwiązywalna. Jedni będą ją traktować w kategoriach „albo my – albo oni”, a inni dostrzegą, że istnieją różne rozwiązania pośrednie czy kompromisowe.

Sposób spostrzegania sytuacji konfliktowych zależy, w niemałym stopniu, od właściwości osobniczych. Jedną z nich jest pewne ogólne, utrwalone przekonanie na temat życia społecznego, które Bogdan Wojciszke nazwał „ujmowaniem świata jako

⁵ Deutsch używa tu trudnego do przetłumaczenia terminu „conjointly interdependent”.

gry o sumie zerowej” (Wojciszke i Baryła, w druku). Jest to przekonanie, iż wszelkie korzyści osiągane przez ludzi uzyskiwane są kosztem innych ludzi. Przekonaniu temu towarzyszy ogólnie negatywny obraz świata i rozbudowywanie działań mających zabezpieczać własny interes.

Ale zachowanie w sytuacji konfliktowej może zależeć także od innych cech – od osobowości i od mechanizmów poznawczych. Tak np. dość powszechnie uważa się, że unikanie konfliktów czy ich hamowanie (rozwiązywanie) będzie bardziej prawdopodobne, jeśli osoby, które znalazły się w konfliktogennej sytuacji charakteryzują się wysokim poziomem ugodowości (Strelau, 2006), umieją panować nad emocjami (mają silne ego – Oleś i Drat-Ruszczak, 2008), są skłonne do empatii i przyjmowania cudzej perspektywy (Hoffman, 2006), osiągnęły bardziej zaawansowany poziom myślenia (Rosenberg, 2002; Golec, 2002), charakteryzują się kooperatywnymi społecznymi orientacjami (Grzelak, 1994, 1995; McClintock, 1972) i in. Można też spodziewać się, że przebieg konfliktów będzie zależał od schematu konfliktu (rywalizacyjny *vs.* kooperatywny) jaki przyjmują jego uczestnicy (Golec i Federico, 2004), a także od ich wzajemnych postaw.

SIŁY GRUPOWE

Te same osoby mogą różnie podchodzić do sytuacji konfliktowych w różnych społecznych kontekstach (Grzelak, 1995). Konteksty społeczne z reguły zawierają pewne wymogi normatywne (Joly, Stepel i Lidenberg, 2008) – tak np. taki kontekst, jak „seminarium naukowe” różni się pod względem normatywnym od kontekstu „narada rodzinna”, „debata w komisji sejmowej” czy „debata telewizyjna”. Każdy z nich dyktuje inne sposoby zachowania (w tym także strój i język) i inaczej definiuje, co jest pożądanym wynikiem spotkania, nawet jeśli we wszystkich wymienionych tu sytuacjach temat debaty jest podobny i dotyczy np. podziału zbyt skąpych funduszy.

Konstatacja powyższa zwraca uwagę na dość często pomijany fakt, że zachowanie się ludzi w sytuacjach konfliktowych zależy, w niemałym stopniu, od oddziaływań społecznych, jakim w tej sytuacji podlegają (Reicher, 2003). W rzeczy samej badania psychologiczne prowadzone w ciągu ostatnich prawie czterdziestu lat dowodzą, że zachowania ludzi regulowane są, w dużej mierze, przez działanie „sił grupowych”, a „siły” te mogą, w znacznym stopniu, niwelować różnice indywidualne między nimi –

pod ich wpływem ludzie różniący się znacznie pod względem różnych indywidualnych cech zaczynają zachowywać się podobnie.

Termin „siły grupowe” ma wprawdzie charakter metaforyczny, ale wyraża on dość dobrze wyniki rozmaitych obserwacji i doświadczeń, które dowodzą, że w grupach społecznych rozwijają się specyficzne procesy, które wywierają bardzo istotny wpływ na jej członków kształtując ich reakcje wobec zdarzeń, z którymi mają do czynienia. Chcąc oddziaływać na przebieg konfliktu trzeba wziąć pod uwagę działanie tych „sił”.

Z istnienia tych „sił” psychologowie zdawali sobie sprawę od bardzo dawna. Już w 1897 r. N. Triplett zwrócił uwagę na to, że obecność innych ludzi zmienia funkcjonowanie jednostek. Późniejsze systematyczne badania doprowadziły Floyda Allporta do sformułowania koncepcji społecznej facilitacji (Allport, 1985) rozwiniętej przez R. Zajoncę (1965). Wszakże kluczowe znaczenie dla rozwoju teorii wpływu grupy na postawy i zachowanie jednostek miało odkrycie przez Henry Tajfela i jego współpracowników zjawiska społecznej kategoryzacji (Tajfel i in., 1971). Stwierdzili oni, stosując tzw. paradygmat grupy minimalnej, że najprostsza informacja, która pozwala na zaklasyfikowanie innych ludzi, jako należących do tej samej lub różnej kategorii niż ja, ma wpływ na postawy wobec tych ludzi – sprzyja faworyzowaniu osób zaklasyfikowanych do „grupy własnej” i dyskryminowaniu osób zaklasyfikowanych do „grupy obcej”. Wynika z tego, że sposób, w jaki my samych siebie kategoryzujemy – do jakich kategorii lub grup zaliczymy siebie i inne osoby – ma ogromny wpływ na stosunki z tymi osobami. Tak więc fundamentalne znaczenie dla społecznego zachowania każdego z nas ma kategoryzowanie ludzi na „swoich” (należących do własnej grupy) i „obcych” (należących do innych grup). Podział ten zależy od tego jak określamy naszą społeczną tożsamość.

Fakt ten stał się podstawą bardzo rozległych badań prowadzonych w laboratoriach różnych krajów. Uogólnienie wyników tych badań znane jest jako teoria społecznej tożsamości (*Social Identity Theory* – SIT), a jej późniejsza wersja sformułowana przez Johna Turnera i jego współpracowników (Turner i in., 1987.) jako teoria autokategoryzacji (*Self Categorization Theory* – SCT). W następnych latach pojawiło się wiele nowych prac, z których wynika, że ukształtowanie tożsamości grupowej (wspólnego „my”) i związana z tym identyfikacja z grupą pociąga za sobą łańcuch różnorodnych konsekwencji.

KONSEKWENCJE GRUPOWEJ IDENTYFIKACJI

Jedną z istotnych konsekwencji jest proces upodabniania się członków grupy pod różnymi względami. Wprawdzie jakiś rodzaj podobieństwa jest ważnym warunkiem powstania grupy (w grupy łączą się ludzie dostrzegający w sobie coś wspólnego), ale z kolei utworzenie grupy pociąga za sobą przekształcenia, które sprawiają, że jej członkowie stają się w różnych zakresach coraz bardziej do siebie podobni, np. pod względem języka, ubioru, poglądów, wyobrażeń o świecie, dążeń itp.

Szczególne znaczenie dla społecznego funkcjonowania członków grupy ma fakt powstawania wspólnych norm (Sherif, 1936; Siegel i Siegel, 1957, Turner i Kilian, 1987, Cullum i Harton, 2007, Brown, 2006). Właściwie można powiedzieć, że istnienie jakiegokolwiek grupy wymaga posiadania takich norm. Nowo powstałe grupy bardzo szybko wyłaniają własne normy – jeżeli tego nie uda się dokonać, to grupa ulega rozpadowi. Ulega też rozpadowi, jeśli członkowie grupy łamią jej normy. Jeżeli normy grupy łamią pojedynczy jej członkowie narażają się na ostracyzm i usunięcie z grupy (Eidelman, Silvia i Biernat, 2006).

Grupy nie tylko wytwarzają wspólne normy, ale także znajdują wspólne odpowiedzi na problemy, przed którymi stają jej członkowie (Festinger, 1954). Prowadzi to do wytwarzania wspólnego obrazu sytuacji, a w dłuższym przeciągu czasu do wytworzenia wspólnego obrazu świata (Bar-Tal, 2000; Tindale, 2003).

Elementami wspólnego obrazu świata są schematy poznawcze dotyczące innych ludzi (członków innych grup). Schematy te mają często formę stereotypów. Powstają też stereotypy członka własnej grupy (Hogg, 2003).

Wszystkie opisane tu procesy mają wspólną cechę – sprzyjają utrzymaniu grupy jako pewnej całości. Można je określić jako **Tendencje Synergiczne**.

SWOI I OBCY

Istnienie grupy, jako wyodrębnionej całości, wiąże się z podziałem społecznego otoczenia na tych, którzy do grupy należą („my”) i tych, którzy nie należą („oni”). Tak więc oprócz grupy własnej istnieją także „grupy obce”. Grupy obce mogą być różnie nazywane, ale często wypracowuje się specjalne nazwy dla ich ogólnego określenia. Nazwy te spotkać można w językach i narzeczach chyba wszystkich ludów często z negatywną konotacją (np. barbarzyńca, cepr, niewierny, cudzoziemiec itp. – por Bar-Tal, 1990).

Wobec obcych obowiązują inne zasady niż wobec swoich (dotyczące np. opiekuńczości, lojalności, sprawiedliwości itp.). Powszechność tego zjawiska potwierdza życie codzienne. Podziały takie jak: „moja rodzina” – „osoby obce”, osoby należące do mego kręgu zawodowego – osoby z poza tego kręgu (por. zjawisko korporacyjnej solidarności w takich grupach jak prawnicy, lekarze, policjanci, górnicy, nauczyciele itd.), osoby należące do tej samej partii politycznej – należące do innych partii, to tylko wybrane przykłady zjawiska, z którymi każdy z nas niemal stale ma do czynienia: albo jako gorzej traktowany „obcy”, albo jako lepiej traktowany „swój”. Wobec osób spostrzeganych jako członkowie obcej grupy (a nie w kategoriach indywidualnych) ludzie częściej przejawiają chciwość i nieufność (Dovidio, Gaertner i Saguy, 2007, s. 298).

Ale nie zawsze tak musi się dziać (Jarymowicz, 2006) bo „grupy obce” mogą być różnie ujmowane. Niektóre traktowane są w sposób neutralny – to wtedy, gdy relacje z nimi są bardzo ograniczone. Są też takie, które uważane są za „lepsze”. Ale szczególne znaczenie mają te, które stały się grupami negatywnego odniesienia. Grupy te funkcjonują jako negatywny wzorzec – powstaje dążenie do tego, by się od nich zasadniczo różnić (podobieństwo wywołuje reakcje negatywne), a także aby zachować wobec nich dystans. Ważne jest wykazywanie własnej lepszności czy wyższości⁶. Jedną z charakterystycznych konsekwencji takiego przeciwstawienia jest zjawisko metakontrastu – tendencja do spostrzegania sytuacji społecznej w taki sposób, aby wyostrzać granice między grupą własną a cudzą (Marques, Abrams, Paez i Hogg, 2003)⁷.

Biorąc pod uwagę przytoczone tu obserwacje dochodzimy do wniosku, że „siły grupowe” działają inaczej w stosunkach wewnątrzgrupowych niż międzygrupowych. W stosunkach wewnątrzgrupowych działają „siły” zwiększające bliskość, sprzyjające usuwaniu różnic, a więc wspomniane wyżej Tendencje Synergiczne. W stosunkach międzygrupowych działają „siły” przeciwne – zwiększające dystans i powiększające różnice. Określimy je jako Tendencje Antagonistyczne.

⁶ Takie relacje występują nieraz między członkami różnych działów tej samej firmy, między uczniami różnych szkół, między pracującymi w tym samym obszarze specjalistami różnych dziedzin, między członkami różnych partii itp.

⁷ Są także sytuacje, gdy grupa obca postrzegana jest jako lepsza niż własna. Pojawiają się wtedy tendencje do naśladowania, upodobnienia, a czasami aspiracje do przyłączenia do tej „lepszszej” grupy.

Przypuszczamy, że natężenie tych sił zależy od dwóch głównych czynników. Jednym jest spójność grupy, czyli stopień wyodrębnienia grupy od reszty społeczności i siła więzi panującej między jej członkami (Levine i Moreland, 1998; Hogg, 2007). Im grupa bardziej spójna tym silniejsze natężenie Tendencji Synergicznych w stosunkach wewnątrzgrupowych i większa gotowość do zwalczania innych grup, a więc nasilenie Tendencji Antagonistycznych. Drugim czynnikiem jest poziom sprzeczności i różnic między grupami – im większe sprzeczności tym większe natężenie Tendencji Antagonistycznych. Tendencje Antagonistyczne osiągają szczególnie duże nasilenie wobec grup spostrzeganych jako nasze przeciwieństwo (ze względu na sprzeczność interesów, wierzeń, norm). Wtedy nakaz odróżniania się od wrogiej grupy i nakaz zwalczania jej stają się dominującymi normami, a umiejętność skutecznego zwalczania „wrogów” okazuje się jednym z głównych kryteriów samooceny.

IMPLIKACJE DLA TEORII KONFLIKTÓW

Stwierdzenia powyższe zdają się mieć ważne implikacje dla teorii konfliktów. Tak więc spodziewamy się, że w sytuacjach konfliktowych:

- **Tendencje Synergiczne** będą sprzyjały uruchamianiu procesów psychologicznych hamujących konflikt i poszukiwaniu jego rozwiązań.
- **Tendencje Antagonistyczne** będą sprzyjały uruchamianiu procesów psychologicznych przyczyniających się do wzmagania konfliktu (do jego eskalacji).

Traktujemy więc opisane tendencje jak główne mechanizmy wyjaśniające to, czy w sytuacji konfliktu uruchomione zostaną wewnętrzne siły⁸ o charakterze dodatniego (TA) czy ujemnego (TS) sprzężenia zwrotnego⁹.

Znaczy to, że konflikty mogą przebiegać różnie w zależności od tego, czy mają charakter wewnątrzgrupowy czy międzygrupowy. Wszakże rozróżnienie to nie jest tak proste jak się z pozoru wydaje. Podstawą tego rozróżnienia jest stan społecznej

tożsamości – jak, w danej sytuacji, człowiek ujmuje siebie i innych. „Siły grupowe” działają wtedy, gdy ludzie uświadamiają sobie (czy odczuwają) swoją społeczną czy grupową przynależność – mają wyraziste (*salient*) „poczucie my”. Ale owo „poczucie my” może się zmieniać w zależności od społecznego kontekstu. Zmienność ta wynika z faktu, że jesteśmy członkami różnych grup, a więc mogą dochodzić do głosu różne nasze społeczne tożsamości (jako członka rodziny, jako obywatela, jako członka pewnej profesji, jako zwolennika pewnej ideologii, jako wyznawcy określonej religii itd.). Każda z tych tożsamości pociąga za sobą inną definicję grup własnej i obcej.

Trzeba dodać, że w określonych społecznych sytuacjach mogą powstawać chwilowe społeczne tożsamości. Tak dzieje się np. w debatach, w których sala dzieli się na zwolenników przeciwstawnych poglądów, wśród których powstaje chwilowe „my”. Ale jest nie mało i takich sytuacji, kiedy żadna społeczna tożsamość nie jest wyraźnie zaktywizowana, natomiast funkcję dominującą przejmuje tożsamość osobista – poczucie „ja”.

Z powyższego nasuwa się wniosek, że ta sama sytuacja konfliktowa może wywołać różne reakcje w zależności od tego, w jakich kategoriach jej uczestnicy zdefiniują istotę konfliktu i jego uczestników, w tym samych siebie (swoją tożsamość). Od sposobu zdefiniowania będzie zależeć:

- Czy konflikt zostanie uznany jako wewnątrz- czy międzygrupowy¹⁰, a więc czy zostaną uruchomione Tendencje Synergiczne czy Antagonistyczne?
- Czy grupa, z którą uczestnicy poczuli się zidentyfikowani ma wysoki czy niski poziom spójności, a w związku z tym, czy natężenie Tendencji Synergicznych będzie duże czy małe?
- Jakie normy dotyczące sytuacji zostaną zaktywizowane?

Wymogi normatywne mogą sprzyjać wzmaganiu lub osłabianiu konfliktu (por. wymogi normatywne takich sytuacji jak spór rodzinny, rozmowa towarzyska, debata telewizyjna, seminarium uniwersyteckie, rozprawa sądowa, debata parlamentarna i in.).

⁸ W sytuacji konfliktu mogą też zostać uruchomione siły zewnętrzne działające w kierunku jego osłabienia lub wzmagania np. interwencje zwierzchników, międzynarodowych organizacji, przyjaciół itp.

⁹ W tym wypadku o ujemnym sprzężeniu zwrotnym mówimy jako o mechanizmie korekcyjnym, który ma przywracać stan równowagi, czyli stan przedkonfliktowy.

¹⁰ Choć w określonych sytuacjach konflikt może mieć jednocześnie charakter międzygrupowy i wewnątrz grupowy (Bornstein, 2003).

MOŻLIWOŚĆ WPŁYWU NA DYNAMIKĘ KONFLIKTÓW

Przedstawiona wyżej analiza nasuwa pewne wnioski, co do sposobów oddziaływania na dynamikę konfliktów. Tak więc przypuszczamy, że w danej społeczności można zapobiegać eskalacji konfliktu i przekształcaniu go w formy destrukttywne oraz sprzyjać jego konstruktywnemu rozwiązaniu jeżeli:

- Uda się w niej stworzyć lub zaktualizować wspólną tożsamość („poczucie my”).
- Uda się zaktualizować lub wprowadzić normy kooperatywnego rozwiązywania problemów.

Podstawą tego przypuszczenia jest nawiązujące jeszcze do Kurta Lewina założenie, że grupa społeczna jest pewnym systemem równowagi, a występujące w niej sprzeczności (czy różnice) tę równowagę naruszają. Powoduje to powstanie presji do uzgodnienia („pressures toward uniformity”) rezultatem czego jest wzajemne oddziaływanie, zmiana opinii czy zachowań, a także społeczne odrzucenie dewiantów (Jones, 1985). Tak więc utworzenie grupy powinno prowadzić do uruchomienia owych mechanizmów równowagi redukujących czy eliminujących sprzeczności i różnice.

Są różne empiryczne dowody na rzecz tezy, że utworzenie wspólnej tożsamości (wspólnej grupy) przyczynia się do redukcji napięć między ludźmi, napięć, których źródłem są uprzedzenia i akty dyskryminacji. Uprzedzenia i dyskryminacja są typowymi konsekwencjami społecznej kategoryzacji w terminach swój-obcy. Ich przewyciężenie okazuje się możliwe, kiedy członkowie różnych, niechętnych sobie grup zostaną nakłonieni do tego, aby zacząć myśleć o sobie jako przynależnych do jednej wspólnej grupy – grupy wyższego rzędu, o wyższym stopniu inkluzywności, a więc do rekategoryzacji (Gaertner i in., 1989). Przykładem takiej sytuacji jest przełączenie z kategorii „ja student ekonomii” na „ja student Warszawskiego Uniwersytetu”, albo z kategorii „ja student Warszawskiego Uniwersytetu” na „ja student”.

Teoretyczne uogólnienie tego procesu zawiera teoria, którą sformułowali Gaertner i Dovidio (2000) tj. Model Wspólnej Grupowej Tożsamości (*Common Ingroup Identity Model*). Autorzy ci w wielu różnych badaniach pokazali, że międzygrupowe uprzedzenia można redukować dzięki rekategoryzacji, tj. utworzeniu czy zaktualizowaniu wspólnej społecznej kategorii, w której mogą się umieścić członkowie niechętnych dotąd grup. Redukowanie uprzedzeń można rozpatrywać, jako modyfikację sytuacji konfliktogennej usuwającą czy redukującą źródła konfliktów.

BADANIA NAD ROLĄ SIŁ GRUPOWYCH W SYTUACJI KONFLIKTU

Nasze przypuszczenia są dalej idące. Spodziewamy się, że uruchomienie sił grupowych (Tendencji Synergicznych) powinno działać hamująco na rozwój konfliktów i przyczyniać się do ich konstruktywnego rozwiązania. Przeprowadzone przez nas trzy serie badań w metodologii quasi eksperymentalnej zdają się potwierdzać trafność tego przypuszczenia (Reykowski, 2007, 2007a)¹¹.

We wszystkich trzech seriach zastosowano ten sam ogólny schemat: tworzono sytuacje konfliktogenną zapraszając niewielkie grono osób (6–13) różniących się wiekiem, wykształceniem, zawodem do debaty nad kontrowersyjnym, ważnym dla nich problemem. Równocześnie tworzono warunki, które miały sprzyjać utworzeniu wspólnej chwilowej tożsamości i indukować kooperatywne normy (deliberatywnej debaty). Czynnikiem mającym sprzyjać powstaniu wspólnej (chwilowej) tożsamości było wspólne zadanie – grupa miała przygotować wspólne stanowisko w przedstawionych im sprawach – stanowisko to miało być przekazane władzom. Ponadto powstaniu wspólnej tożsamości powinno sprzyjać także narzucenie wspólnych norm oraz obecność facylitatora, który jako organizator debaty personifikował jedność grupy (wspólne przywództwo). Głównym zadaniem facylitatora było formułowanie problemów, jakie grupa powinna rozwiązywać oraz pilnowanie przestrzegania norm grupowych. Facylitator informując badanych, że debaty organizowane są przez zespół Polskiej Akademii Nauk nadawał dodatkowe znaczenie zadaniu, a także umieszczał całą sytuację w szerszym normatywnym kontekście. Należy podkreślić, że wspólne zadanie, wspólne normy i wspólne przywództwo to czynniki krytyczne dla tworzenia i podtrzymania grupy¹².

Przed i po badaniu uczestnicy wypełniali kwestionariusze mierzące ich postawy dotyczące spraw poddawanych dyskusji, stosunku do dyskusji i jej wyników, a także pewne zmienne psychologiczne. Dyskusje były nagrywane na dwóch kamerach video.

¹¹ Zespół badawczy: Anna Niemczyk, Ludmiła Rycielska, Aleksandra Cislak, Piotr Rycielski, Wiesław Szydło, Elżbieta Wesółowska, Olaf Żylicz. Współpraca: Marek Cielecki, Marta Abramowicz, Katarzyna Biernacka, Anna Filus, Bożena Ojrzyńska, Monika Rakusa-Suszczewska

¹² Obszerniejsze omówienie warunków powstawania tożsamości grupowej przedstawia Postmes i in. 2005.

W pierwszej serii badań wzięli udział rodzice dzieci w wieku szkolnym, którzy mieli sformułować rekomendacje, co do sposobu wprowadzenia do programu szkolnego przedmiotu wychowanie seksualne. Jest to, jak wiadomo, bardzo kontrowersyjny temat w szczególności dla osób różniących się pod względem stosunku do wymagań kościoła katolickiego. Debata na ten temat przeprowadziliśmy z 20-tu grupami rodziców (196 osób)¹³.

Na podstawie różnych wskaźników doszliśmy do wniosku, że zastosowana procedura okazała się efektywna, jeśli idzie o zapobieżenie eskalacji konfliktu i osiąganie satysfakcjonujących dla uczestników rozwiązań. I tak okazało się, że uczestnicy debaty wytworzyli pozytywne wzajemne stosunki. W Kwestionariuszu Oceny Debaty wyrażali opinię, że dyskutanci w ogromnej większości „Odnosili się do siebie z szacunkiem”, „Mieli równe możliwości wpływu na przebieg dyskusji”, „Starali się zrozumieć poglądy innych osób”, „Brali pod uwagę cudze argumenty”. Oceny na siedmiopunktowej skali osiągnęły w 16-u grupach średnie wartości 6 i powyżej, a w pozostałych czterech – przekraczały wartość 5. Równocześnie przejawy negatywnych stosunków występowały bardzo rzadko. Opisy innych uczestników takie jak – „Atakowali innych dyskutantów”, „Byli wobec siebie niechętni i złośliwi”, „Lekceważyli cudze poglądy” tylko w trzech grupach przekroczyły, w niewielkim stopniu, wartość 2 (na siedmiopunktowej skali).

Traktujemy te stwierdzenia jako argumenty na rzecz tezy, że w badanych grupach występowały Tendencje Synergiczne, podczas gdy Tendencje Antagonistyczne były dużo słabsze. Ale bezpośrednim dowodem tych tendencji była zdolność grup do wypracowania wspólnego stanowiska w omawianych sprawach. Jak się okazało w 15-u grupach udało się wypracować jeden wspólny projekt, w trzech grupach wypracowano wspólne rozwiązania ze sprzeciwem (*votum separatum*) co do niektórych ustaleń, a tylko w dwóch grupach powstały dwa odrębne projekty. Średnie oceny tych projektów przez uczestników wahały się wokół wartości 5 na sześciopunktowej skali¹⁴.

¹³ Pomijam tu trzy grupy kontrolne, które poddane były innej procedurze. Dokładny opis badań znajduje się gdzie indziej (Reykowski, 2007a).

¹⁴ Przykładowe wyniki (średnie) w Kwestionariuszu Oceny Wyników Debaty: Ustalenia tej dyskusji: Są sprawiedliwe (4.96), Są przydatne dla szkoły (5.12), Uwzględniają moją opinię (4.86), Wskazują na porozumienie między uczestnikami (4.83), Jestem do nich przekonany (4.95), Jestem z nich zadowolony (4.93).

Przedstawione tu, skrótowo, wyniki pierwszej serii badań można uznać za zachęcające. Przecież jak wskazuje potoczne doświadczenie nawet stosunkowo niewielkie różnice światopoglądowe mogą wzbudzać u ludzi silne emocje i pobudzać ich do gwałtownych konfliktów. Tymczasem nasze badania zdają się potwierdzać nasze przypuszczenia odnośnie roli tworzenia wspólnej tożsamości i kooperatywnych norm. Wygląda na to, że zastosowana procedura zapobiegła eskalacji konfliktów i ułatwiła osiąganie rozwiązań akceptowanych przez uczestników debaty.

Czy ustalenia te da się potwierdzić na innej populacji i na innym typie konfliktów? W drugiej serii badań podjęliśmy tę kwestię. W tym wypadku osobami badanymi byli mieszkańcy gminy w jednym ze wschodnich województw (10 grup, 100 osób). Zostali oni zaproszeni do debaty, której tematem była kwestia lokalizacji wysypiska śmieci w gminie. Proponowana lokalizacja wywoływała sprzeciw mieszkańców pobliskiej wsi (współuczestników debat). Jak widać w tej serii badań konflikt dotyczył sprzeczności interesów w odróżnieniu od poprzedniej, w której występowały sprzeczności ideologiczne (światopoglądowe). Procedura badań była taka sama jak w pierwszej serii.

Streszczając najogólniej wyniki drugiej serii można powiedzieć, że okazały się one bardzo podobne do wyników serii pierwszej. We wszystkich 10-ciu grupach średnie wartości w Kwestionariuszu Oceny Debaty przekraczały 6 dla skal mierzących Tendencje Synergiczne i poniżej 2 dla skal mierzących Tendencje Antagonistyczne.

Co się tyczy poczynionych uzgodnień, to wszystkie grupy wypracowały wspólny dokument, w którym spisano różne uzgodnienia cząstkowe, choć nie ustalono miejsca wysypiska. Porozumiano się natomiast co do dalszych kroków, które w tej sprawie należałoby podjąć. Biorąc pod uwagę obiektywną trudność tego zadania i brak merytorycznych kompetencji uczestników dla wynalezienia optymalnych rozwiązań (takich jak np. znajomość wymogów ekologicznych, wiedza o dostępności różnych miejsc i in.) nie można się dziwić, że w toku jednej debaty nie dopracowano się ostatecznych rozwiązań. Ale porozumiano się co do potrzeby szukania rozwiązań kooperatywnych. A porozumienia te zostały pozytywnie ocenione przez uczestników – średnie oceny (dla grup) na sześciopunktowej skali wahały się między 4.5 a 5.5.

Druga seria badań wyraźnie różniła się od pierwszej zarówno rodzajem konfliktu (sprzeczności ideologiczne *vs.* sprzeczności interesów) jak i do-

borem próby (pod względem miejsca zamieszkania i wykształcenia) – w pierwszej przeważały osoby ze średnim i wyższym wykształceniem, w drugiej z podstawowym i średnim. Nie mniej układ rezultatów okazał się bardzo podobny, co wydaje się umacniać nasze przekonanie o trafności sformułowanych wyżej przypuszczeń.

Wszakże należałoby postawić sobie dalej idące pytanie: czy procedura oparta na idei tworzenia nadrzędnej tożsamości i kooperatywnych norm może okazać się skuteczna w sytuacjach, w których istnieją dwa wyraźnie zdefiniowane obozy, między którymi panują antagonistyczne stosunki? W takich sytuacjach, już w punkcie wyjścia, Tendencje Antagonistyczne powinny przeważać. Czy więc można się im przeciwstawić?

Kwestii tej poświęcona była trzecia seria naszych badań. W serii tej badaniu zostali poddani politycy (5 grup, 36 osób), przy czym w każdej z debat uczestniczyli przedstawiciele dwóch zwalczających się partii czy politycznych ugrupowań. Byli to przedstawiciele PiS *vs.* SDPI (1 grupa), Młodzieży Wszechpolskiej (MW) *vs.* Federacji Młodzieży Socjaldemokratycznej (2 grupy) oraz MW *vs.* Partii Demokratycznej (2 grupy). Temat debat i procedura badań były takie same jak w pierwszej serii. Dyskutanci mieli przygotować wspólną rekomendację dotyczącą programu wychowania seksualnego w szkołach. Jak wiadomo, reprezentowane w tych debatach ugrupowania mają w tych sprawach całkowicie sprzeczne stanowiska.

Jak się okazało zastosowana przez nas procedura okazała się skuteczna tylko częściowo. Tylko w dwóch grupach udało się doprowadzić do uzgodnionych rekomendacji, a rekomendacje te uzyskały pozytywną ocenę uczestników (wartość ok. 5 na sześciopunktowej skali)¹⁵. W tychże grupach wystąpiły też wyraźne przejawy Tendencji Synergicznych (średnie dla obu grup ok. 6) a Tendencje Antagonistyczne były niskie (ok. 2 i ok. 3 na siedmiopunktowej skali).

Natomiast w dwóch innych grupach nie udało się osiągnąć porozumień – zgodzono się, co do kilku ogólnikowych stwierdzeń, a zarazem zadeklarowano podstawowe różnice zdań. W tym samych grupach poziom Tendencji Synergicznych okazał się niższy niż w pozostałych a Tendencji Antagonistycznych – wyższy (odpowiednie wartości: dla TA poniżej 5 a dla TS powyżej 3); ocena osiągniętych porozumień była na poziomie 3.5.

W jednej grupie osiągnięto rezultat pośredni: na pięć omówionych tematów w dwóch uzyskano zgodne sformułowania, a w trzech zapisano rozbieżne stanowiska. Także oceny dyskusji oraz wyniku wypadły „pośrednio” – stosunkowo niskie TS (poniżej 5) ale też i stosunkowo niskie TA (poniżej 3). Ocena osiągniętych porozumień też niższa niż w innych seriach badań (poniżej 4.5).

Tak więc dochodzimy do mało zaskakującego wniosku, że w sytuacji, w której uczestniczą osoby o wyraźnie wykształconym poczuciu przynależności do antagonistycznych grup uzyskanie porozumień natrafia na znaczne trudności. Wszakże, i to wydaje się godne podkreślenia, trudności te możliwe są jednak do przewyciężenia pod warunkiem, że uda się utworzyć grupę zadaniową. W dwóch z pięciu badanych przypadków takiej grupy nie udało nam się utworzyć. Na uwagę zasługuje pewna szczególna cecha tych grup. Otóż w obu wypadkach dyskutanci jednej ze stron (Młodzieży Wszechpolskiej) przyszli na dyskusję przygotowani i mieli lidera. Ów lider, a właściwie liderka (w obu przypadkach była to kobieta) miała na kartce sformułowane stanowisko grupy i kartkę tę odczytywała. Dyskusja nie polegała na poszukiwaniu wspólnych rozwiązań, tylko na wzajemnym obalaniu argumentów przeciwnika. Możemy więc powiedzieć, że w tych dwóch wypadkach nie udało nam się zrealizować naszych własnych założeń. Procedura tworzenia wspólnej tożsamości wokół wspólnego zadania okazała się nieskuteczna.

Przedstawione tu rezultaty przeprowadzonych przez nas badań skłaniają nas do następujących konkluzji.

Wiadomo, że spotkania ludzi, którzy mają sprzeczne opinie bardzo często, a co się tyczy polityków, niemal zawsze, przebiegają w klimacie kłótni czy walki. Nierzadko doprowadzają do nasilenia wzajemnych niechęci lub wrogości. Opierając się na przedstawionych tu ustaleniach sądzymy, że zjawiskom takim można przeciwdziałać, jeśli uda się uruchomić lub wzmocnić Tendencje Synergiczne. Dzięki temu powstaje możliwość dochodzenia do porozumień, a więc dochodzi do zablokowania procesu eskalacji konfliktu.

Głównym warunkiem uruchomienia Tendencji Synergicznych jest przekształcenie danej zbiorowości w grupę zadaniową skupioną wokół kooperatywnie zdefiniowanego zadania i aktywizowanie normy kooperacji.

¹⁵ Były to grupy 1 (PiS *vs.* SDPI) i 4 (Młodzieży Wszechpolskiej *vs.* Federacji Młodzieży Socjaldemokratycznej).

IMPLIKACJE TEORETYCZNE

Wiedza o tym, że wspólne cele mogą umożliwiać współpracę między uprzednio antagonistycznie do siebie nastawionymi grupami nie jest nowa. Fakt ten zademonstrował Muzafer Sherif (Sherif i Sherif, 1953) w swym słynnym eksperymencie przeprowadzonym ponad pięćdziesiąt lat temu. Zresztą i potoczna mądrość poucza, że można zjednoczyć ludzi do walki ze wspólnym wrogiem, nawet tych, którzy przedtem walczyli między sobą.

Wszakże wskazywanie wspólnego wroga jako metoda radzenia sobie z wewnętrznymi konfliktami, choć często stosowana – szczególnie w polityce – jest kiepskim sposobem rozwiązywania istniejących sprzeczności. Raz dlatego, że sprowadza się ona do zastępowania jednego konfliktu przez inny, a po drugie dlatego, że konflikty przytłumione w trakcie walki ze wspólnym wrogiem odżywają, kiedy wróg zostanie pokonany, albo nastąpi zawieszenie broni.

Stanowisko, które tu staram się uzasadnić opiera się na tezie, że utworzenie wspólnej tożsamości tworzy nowy system równowagi, który uruchamia procesy mające tę równowagę chronić, w tym przede wszystkim procesy usuwania niezgodności (Tendencje Synergiczne). Te właśnie procesy mogą być wykorzystane do rozwiązywania istniejących konfliktów. Aby proces ten mógł pomyślnie przebiegać niezbędne jest przyjęcie pewnych wspierających go norm. Normy takie mogą być składnikiem kulturowego dziedzictwa, mogą być z zewnątrz zaindukowane lub też wypracowane przez grupę. W naszych badaniach wykorzystywaliśmy dwa pierwsze źródła norm: sugerowaliśmy implícite pewne normy kulturowe dotyczące cywilizowanych form debaty (przedstawiając debatę jako przedsięwzięcie organizowane przez szanowaną publiczną instytucję) oraz explicite definiując normy debaty i strzegąc ich.

Z procedurą wytwarzania wspólnej tożsamości wiąże się pewne niebezpieczeństwa i pewne ograniczenia.

Jednym z niebezpieczeństw jest uruchomienie silnej motywacji do unikania konfliktu (zamiast rozwiązywania go). Tak więc pojawia się tendencja do wypierania tematów budzących kontrowersje i unikania trudniejszych problemów (unikanie lub tłumienie konfliktów). Zjawisko to wystąpiło bardzo wyraźnie wśród badanych przez nas mieszkańców gminy. Stanąwszy przed obiektywnie trudnym do rozwiązania problemem wykazywali dużą skłonność do zajmowania się tematami pobocznymi, takimi, w których bardzo łatwo osiągnęli zgodę. Odnosiło się wrażenie, że z przyjemnością rozmawiają o tym, co

wszystkim się podoba. Wykazywali też skłonność do kolektywnego przerzucania odpowiedzialności za rozwiązanie na zewnątrz – w tym wypadku na władze. Podobne zjawiska można było obserwować w grupach rodziców.

Tego rodzaju reakcje unikania lub tłumienia stwarzają niebezpieczeństwo, że konflikt w ogóle nie zostanie rozwiązany i odżyje w odpowiednich okolicznościach. Może wtedy dochodzić do gromadzenia się ukrytych uraz lub zahamowania procesów rozwojowych. Istnieje też niebezpieczeństwo tzw. „myślenia grupowego” w rezultacie czego dochodzi się do rozwiązań bardzo niskiej jakości (Janis, 1972; Hart, Stern i Sundelius, 1997).

Dla zapobiegania tym zjawiskom konieczne jest utworzenie odpowiednich ram normatywnych, które skłaniają do poszukiwania rzeczywistych rozwiązań istniejących sprzeczności.

Należy liczyć się z tym, że istnieją takie sprzeczności, których zadowalające rozwiązanie może być dla danej społeczności bardzo trudne. Znajdywanie rozwiązań trudnych sytuacji zależy nie tylko od motywacji uczestników, ale także od ich kompetencji. Wiele konfliktów utrzymuje się bardzo długo dlatego, że ci, którzy mają je rozwiązywać nie umieją znaleźć odpowiedniego na to sposobu. Mając to na uwadze musimy uwzględnić, że dla rozwiązania pewnych konfliktów może okazać się konieczne wsparcie społeczności odpowiednimi ekspertami.

TRUDNOŚCI I OGRANICZENIA

Zastosowanie procedury tworzenia wspólnej tożsamości może natrafiać na pewne trudności i ograniczenia.

Poważną przeszkodą w jej powstaniu, a więc w utworzeniu grupy zadaniowej, jest silnie zaznaczony podział „my-oni”. Podział taki jest szczególnie trudny do przezwyciężenia, kiedy opiera się na chronicznie dostępnych kategoriach tożsamościowych. Jeśli więc konflikt obejmuje osoby, dla których różniące je kategorie (np. płci, albo religii, albo politycznej przynależności, albo narodowości czy rasy) są bardzo ważne i chronicznie dostępne (tzn. stale myślą o sobie w tych właśnie kategoriach), to utworzenie wspólnej dla nich, nadrzędnej kategorii może okazać się bardzo trudne. Trudność ta będzie jeszcze większa, gdy przywódcy i autorytety grupowe starają się umacniać istniejący podział akcentując przeciwstawność interesów i wartości wobec konkurencyjnych grup.

Budowanie wspólnej nadrzędnej tożsamości w przypadku społeczności, w których istnieją silnie wykształ-

cone odrębne tożsamości jest jednym z kontrowersyjnych problemów w psychologii społecznej. Dovidio, Gaertner i Saguy (2007) stwierdzają, że budowanie wspólnej tożsamości u osób, które bardzo silnie identyfikują się z własną grupą jest nie tylko bardzo trudne (czy niemożliwe), ale może też wywołać reakcję paradoksalną – zwiększenia dystansu od przeciwnej grupy i wzrost negatywnych wobec niej reakcji. Można jednak, ich zdaniem, tych konsekwencji uniknąć. Powołując się na ustalenia, które przedstawili Hewstone i Brown twierdzą, że można doprowadzić do tego, aby takie odrębne czy przeciwstawne sobie grupy wykonując wspólne zadanie dostrzegły wzajemną komplementarność, uwzględniając możliwości i ograniczenia każdej ze stron. Opierając się na tym rozumowaniu sformułowali oni koncepcje podwójnej tożsamości jako uzupełnienie ich modelu Wspólnej Wewnętrzgrupowej Tożsamości.

Stanowisko to spotkało się z krytyką. Wenzel, Mummendey i Waldzus (2007) nawiązując do Modelu Wewnętrzgrupowej Projekcji, którą sformułowali Mummendey i Wenzel (1999) argumentują, iż zachowanie odrębnych tożsamości w ramach jednej wspólnej, nadrzędnej prowadzi do efektu rzutowania (projekcji) własnych norm jako formy prototypowej dla obu grup, w skutek czego własna grupa jest postrzegana jako bliższa prototypowi, a więc lepsza niż grupa konkurencyjna. Tak więc np. w sytuacji, gdy obywatele dwóch krajów europejskich (np. Niemcy i Francuzi) czują się zarazem Europejczykami (kategoria nadrzędna) i obywatelami własnego kraju, będą mieli skłonność do uważania, że jako Niemcy (czy Francuzi) są bardziej Europejczykami niż inni. A więc są lepsi. Tak więc wspomniani autorzy dochodzą do wniosku, że podwójna tożsamość to wątpliwy sposób kształtowania tolerancji (hamowania napięć i konfliktów).

Nie ma tu miejsca na szczegółowe omawianie wspomnianej kontrowersji, ani też na przedstawienie różnych sposobów radzenia sobie z problemami, jakie na tym tle się wyłaniają. Ograniczę się więc tylko do stwierdzenia, że rozważając różne praktyczne zastosowania procedury tworzenia wspólnej tożsamości jako sposobu zapobiegania eskalacji konfliktów trzeba uwzględnić różne wiążące się z nią ograniczenia.

O jeszcze jednym, bardzo ważnym ograniczeniu należałoby tu wspomnieć. Tendencje Synergiczne uruchamiane są wtedy, gdy tożsamość grupowa jest bardzo wyrazista (*salient*). Wszakże wyrazistość tożsamości zmienia się w zależności od sytuacji. Tak więc członkowie tej samej grupy (np. klubu parlamentarnego) mogą mieć silne poczu-

cie własnej grupowej przynależności wtedy, gdy publicznie dyskutują z przedstawicielami innych partii, a słabe wtedy, gdy rozważają między sobą jakieś klubowe problemy – w pierwszej sytuacji będą działali „jak jeden mąż”, a w drugiej mogą się zawzięcie ze sobą kłócić. Trzeba pamiętać, że konflikty wewnętrzgrupowe (np. rodzinne) odbywają się nieraz w sytuacjach, w których wspólne „my” nie jest aktywne – dominuje „ja”. Może to sprzyjać występowaniu Tendencji Antagonistycznych¹⁶.

Pewną komplikację przedstawionego obrazu stanowi fakt, iż uruchamianie poczucia przynależności może być odbierane jako zagrożenie dla autonomii ja i wzbudzać reakcje przeciwne – do indywidualizacji (Brewer, 2001; Jarymowicz i Kwiatkowska, 1988). Pojawienie się takich reakcji wyraża się w skłonności do odróżniania i przeciwstawiania się grupie. Znaczący to, że zbyt silny nacisk na spójność grupy może skutkować, u pewnych jej członków reakcjami oporu.

Wskazując tu na różne trudności i ograniczenia procedury tworzenia wspólnej tożsamości i kooperatywnych norm jako sposobu przewycięzania konfliktów nie chcę jednak podważać znaczenia tego sposobu oddziaływania na ich dynamikę. W rzeczy samej sposób ten wydaje się bardziej oszczędny i bardziej obiecujący, niż próby oddziaływania na indywidualne cechy uczestników konfliktu.

LITERATURA

- Allport, G.W. (1985). The historical background of social psychology. W: G. Lindzey, E. Aronson (red.), *The handbook of social psychology* (s. 1–47). New York: Random House.
- Atkinson, J.W., Raynor, J.G. (1974). *Motivation and achievement*. Washington D.C.: Winston.
- Bar-Tal, D. (1990) Causes and consequences of delegitimization: Models of conflict and ethnocentrism. *Journal of Social Issues*, 46, 65–81.
- Bar-Tal, D. (2000). *Shared beliefs in a society*. Thousand Oaks: Sage
- Bar-Tal, D. (2007). Sociopsychological foundations of intractable conflicts. *American Behavioral Scientist*, 50, 1430–1453.
- Baumeister, R.F., Vohs, K.D. (2007). *Beyond the group self: Do groups promote differentiated self?* Referat wygłoszony na „Annual Meeting of Society for Personality and Social Psychology”. Memphis, Tennessee.
- Bornstein, G. (2003). Intergroup conflict: Individual, group, and collective interests. *Personality and Social Psychology Review*, 7, 129–145.
- Brewer, M. (2001). The social self: On being the same and different at the same time. W: M.A. Hogg, D. Abrams

¹⁶ Łatwość ich wzbudzenia i natężenie zależy od cech indywidualnych oraz od aktualnego stanu (nastroju).

- (red.), *Intergroup relations* (s. 245–253). Philadelphia, PA: Psychology Press.
- Brown, R. (2006). *Procesy grupowe. Dynamika wewnątrzgrupowa i międzygrupowa*. Gdańsk: GWP.
- Damon, W. (1981). The development of justice and self-interest during childhood. W: M.J. Lerner, S.C. Lerner (red.), *The justice motive in social behavior*. NY: Plenum Press.
- Deutsch, M. (1973). *The resolution of conflict*. New Haven: Yale University Press.
- Dovidio, J.F., Gaertner, S.L., and Saguy, T. (2007). Another view of “we”: Majority and minority group perspectives on a common group identity. W: W. Stroebe, M. Hewstone (red.), *European Review of Social Psychology*, 18, 296–336. New York: Psychology Press.
- Eidelman, S., Silvia, P.J., Biernat, M. (2006). Responding to deviance: target exclusion and differential devaluation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32, 1153–1164
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117–140.
- Flavell, J. (1963). *The developmental psychology of Jean Piaget*. Princeton, New Jersey: van Nostrand.
- Gaertner, S.L., Mann, J., Murrell, A., and Dovidio, J. F. (1989). Reducing intergroup bias: the benefits of recategorization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 239–249.
- Gaertner, S.L., Dovidio, J.F. (2000). *Reducing intergroup bias. The Common Intergroup Identity Model*. Philadelphia, PA.: Psychology Press.
- Golec, A. (2002). *Konflikt polityczny: Myślenie i emocje*. Warszawa: Wyd. Akademickie Dialog.
- Golec, A., Federico, C.M. (2004). Understanding responses to political conflict: Interactive effects of the need for closure and salient conflict schema. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87, 750–762.
- Grzelak, J. (1994). Conflict and cooperation. Motivational basis. W: G. d'Ydewalle, P. Eelen, P. Bertelson (red.), *International perspectives on psychological science, t. 2. The state of art*. New York: Erlbaum.
- Grzelak, J. (1995). Sytuacyjna zmienność preferencji społecznych. *Kolokwia Psychologiczne*, 5, 69–85.
- Hoffman, M.L. (2006). *Empatia i rozwój moralny*. Gdańsk: GWP.
- Hogg, M.A. (2003). Social categorization, depersonalization, and group behavior. W: M.A. Hogg, R.S. Tindale (red.), *Group processes* (s. 56–85). Malden MA.: Blackwell.
- Hogg, M. A. (2007). *Uncertainty, identity and extremism*. Referat wygłoszony na “Annual Meeting of Society for Personality and Social Psychology”. Memphis, Tennessee.
- Huckfeldt, R., Johnson, P.E., Sprague, J. (2004). *Political disagreement*. Cambridge, UK.: Cambridge University Press.
- Janis, I.L. (1972). *Victims of groupthink: Psychological studies of policy decisions and fiascoes*. Boston: Houghton Mifflin.
- Jarymowicz, M., Kwiatkowska, A. (1988). Atrybuty własnej tożsamości: właściwości spostrzegane jako wspólne dla JA i INNYCH versus specyficzne własne. W: M. Jarymowicz (red.), *Studia nad spostrzeganiem relacji ja-inni: tożsamość, indywidualizacja, przynależność* (s 65–82). Wrocław: Ossolineum.
- Jarymowicz, M. (2006). *O przejawach faworyzowania swoich względem obcych i rzekomej nieuchronności zjawiska*. Warszawa: Wydawnictwo IP PAN.
- Joly, J.F., Stepel, D.A., Lidenberg, S.M. (2008). Silence and table manners: When environment activates norms. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34, 8, 1047–1056.
- Jones, E. (1985). Major developments in social psychology during the past five decades. W: G. Lindzey, E. Aronson (red.), *The handbook of social psychology* (s. 47–109). New York: Random House.
- Levine, J.M., Moreland, R.L. (1998). Small groups. W: D.L Gilbert, S.T. Fiske, G. Lindzey (red.), *The Handbook of social psychology* (t. 2, s. 415–469). Boston MA: The McGraw-Hill.
- McClintock, C.G. (1972). Social motivation. A set of propositions. *Behavioral Science*, 17, 438–454.
- Marques, J.M., Abrams, D., Paez, D., Hogg, M.A. (2003). Social categorization, social identification, and rejection of deviant group members. W: M.A. Hogg, R.S. Tindale (red.), *Group processes* (s. 400–424). Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Mummendey, A., Wenzel, M. (1999). Social discrimination and tolerance in intergroup relations: Reactions to intergroup difference. *Personality and Social Psychology Review*, 3, 158–174.
- Nemeth, C.J., Personnaz, B., Personnaz, M., Goncalo J.A. (2004). The liberating role of conflict in group creativity: A study in two countries. *European Journal of Social Psychology*, 34, 365–374.
- Oleś, P., Drat-Ruszczak, K. (2008). Osobowość. W: J. Strelau, D. Doliński (red.), *Psychologia* (tom 1). Gdańsk: GWP.
- Perret-Clermont, A-N. (1980). *Social interaction and cognitive development in children*. London: Academic Press.
- Piaget, J. (1966). *Studia z psychologii dziecka*. Warszawa: PWN.
- Piaget, J. (1967). *Rozwój ocen moralnych dziecka*. Warszawa: PWN.
- Postmes, T., Haslam, S.A., Swaab, R.I. (2005). Social influence in small groups: An interactive model of social identity formation. W: W. Stroebe, M. Hewstone (red.), *European Review of Social Psychology* (t. 16, s. 1–43). New York: Psychology Press.
- Reicher, S. (2003). The psychology of crowd dynamics. W: M.A. Hogg, Tindale, R.S. (red.), *Group processes* (s. 182–208). Malden MA.: Blackwell.
- Reykowski, J. (2007). Procesy grupowe a rozwiązywanie antagonistycznych konfliktów: Czy idea demokracji deliberatywnej może mieć psychologiczny sens? *Psychologia Społeczna*, 2, 97–119.
- Reykowski, J. (2007a) Rozwiązywanie sprzeczności ideologicznych i sprzeczności interesów w grupach społecznych – teoria i badania. W. J. Reykowski (red.), *Konflikt i porozumienie. Psychologiczne podstawy demokracji deliberatywnej* (s. 36–77). Warszawa: Academica SWPS.
- Rosenberg, S (2002). *The not so common sense*. New Haven: Yale University Press.
- Sherif, M. (1936). *The psychology of social norms*. New York: Harper.
- Sherif, M. (1958). Superordinate goal in the reduction of intergroup conflicts. *American Journal of Sociology*, 63, 349–356.

- Siegel, E., Siegel, S. (1957). Reference groups, membership groups, and attitude change. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 55, 360–364.
- Strelau, J. (2006). *Psychologia różnic indywidualnych*. Warszawa: Scholar.
- Tajfel, H., Flamant, C., Billig, M.C., Bundy R. (1971). Social categorization and intergroup behaviour. *European Jour. of Social Psychology*, 1, 149–175.
- Tajfel, H., Turner, J. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. W: W.G. Austin, S. Worchel (red.), *The social psychology of intergroup conflict* (s. 33–49). Monterey, Cal.: Brooks/Cole.
- Tindale, R.S., Meisenhelder, H.M., Dykema-Engblade, A.A., Hogg, M.A. (2003). Shared cognition in small groups. W: M.A. Hogg, R.S. Tindale (red.), *Group processes* (s. 1–30). Malden MA.: Blackwell.
- Turner, R.H., Kilian, L.M. (1987). *Collective behavior*. Englewood Cliffs, NJ.: Prentice-Hall.
- Turner, J.C., Hogg, M.A., Oakes, P.J., Reicher, S.D., Wetherell, M.S. (1987). *Rediscovering the social group*. Oxford: Blackwell.
- Wenzel, M., Mummendey, A., and Waldzus, S. (2007). Superordinate identities and intergroup conflict: The ingroup projection model. W: W. Stroebe, M. Hewstone (red.), *European review of Social Psychology*, 18, 331–373. New York: Psychology Press.
- Wojciszke, B., Borkowska, P. (w druku). Delegitimizacja systemu i wiara w życie jako grę o sumie zerowej. *Kolokwia Psychologiczne*.
- Zajonc, R.B. (1968). Social facilitation. *Science*, 149, 269–274.