

## Социально - психологические характеристики сложившейся малой группы.

1. Структурные характеристики малой группы.
2. Нормативное поведение в группе.
3. Групповая сплочённость

### 1. Структурные характеристики малой группы

Понятие структуры подразумевает такие её признаки, как *разномерность* и *разноуровневость*, к которым мы будем постоянно возвращаться в процессе анализа структурных характеристик малых групп.

При анализе групповой структуры могут использоваться *поуровневый* и *многомерный* подходы.

При **Поуровневом анализе** выделяются *определённые системы внутригрупповых отношений, иерархически располагающихся в «пространстве»* группового функционирования. Различные типы групповых деятельностей задают и различные *системы внутригрупповых отношений* – *деловых* (ответ-х деятельности инструментального типа) и *эмоциональных* (ответ-х деятельности экспрессивного типа).

Когда члены Г решают определённые задачи, поставленные перед ними в рамках более широкой социальной общности (организации), мы говорим о так называемых *официальных отношениях*.

Наряду с официальными отношениями в ходе той же деятельности возникают функциональные образования, *заранее социальной организацией не предписанные* (*напр*, роли критика, эрудита, генератора идей в научном коллективе (по Ярошевскому)). Между индивидами, выполняющими эти роли, складываются *неофициальные деловые отношения*. Наряду с *НДО* сосуществует система так называемых *неофициальных эмоциональных отношений* (общение ради самого общения).

Учитывая соподчинённость групповых деятельностей, правомерно говорить и о соподчинённости производных от них систем отношений в группе. Имеется в виду их поуровневое расположение. Схематично это выглядит так:



Представленная схема носит *обобщённый характер*. В конкретной эмпирической работе она *подвергается некоторой модификации* в соответствии с необходимостью решения определённых исследовательских задач (выделение подсистем отношений в сфере деловой и эмоциональной активности).

**Многомерный анализ** связан с *пониманием групповой структуры как многомерного образования*. В этом случае *за основу берётся главным образом фактор престижности занимаемых индивидами позиций в системах официальных и неофициальных отношений*. В любой из них *можно выделить разные по степени престижности* (величине статуса) позиции.

Какие же измерения групповой структуры выделяются исследователями малых групп? Чаще всего следующие:

- *Формально-статусное измерение,*
- *Социометрическое измерение,*
- *Групповые роли,*
- *Модели коммуникативных сетей,*
- *Позиции социальной власти,*
- *Лидерство.*

*Например, континуум позиций в системе университетской кафедры может быть обозначен двумя крайними полюсами: позицией заведующего и позицией лаборанта. В системе любых неофициальных отношений – позициями лидера и аутсайдера.*

### Формально-статусное измерение.

Даёт представление о субординированности позиций индивидов в системе официальных отношений в МГ и фактически полностью зафиксировано в штатном расписании организации.

Согласно имеющимся данным, формальный статус индивида в группе значительно сказывается на характере его взаимоотношений с другими ЧГ.

*Так, лица с высокими статусами:*

- имеют больше возможностей оказывать открытое влияние на др членов Г, делают это чаще и эффективнее,
- чаще бывают оценены более позитивно, нежели низкостатусные,
- воспринимаются как более деловитые и властные.
- нередко значительно превосходят низкостатусных в показателях самооценки, в частности, уровня самоуважения.

### Социометрическое измерение

Характеризует субординированность позиций индивидов в системе внутригрупповых межличностных предпочтений. СИ является аналогом неформальной статусной структуры Г-ы. В этом смысле интерес представляют данные, полученные рядом авторов при изучении связи неформального статуса с различными аспектами группового процесса.

Так, внимание некоторых исследователей привлёк вопрос о соотношении величины неформального статуса индивида и степени соответствия его поведения нормам группы (конформность). Результаты исследований показали, что:

- Высокостатусный член Г более конформен, чем низкостатусный,
- Высокий статус в Г обеспечивается полным согласием с групповыми нормами,
- В отдельных ситуациях наибольшую приверженность ГН демонстрирует субъект, занимающий вторую по степени престижности позицию в Г,
- Высокостатусному субъекту может быть позволено отклонение от ГН в попытке способствовать достижению ГЦ (феномен «идиосинкразического кредита»).

Иногда поведение высокостатусных субъектов соотносится не столько с ГН, сколько с ожиданиями их низкостатусных партнёров. В этом случае можно выделить два типа ситуаций: в одном акцент делается на продуктивности Г, а в другом – на её сплочённости.

**В сит первого типа** в-стат-субь неохотно идут на встречу ожиданиям н-стат-суб, полагая, что для достижения ГЦ должны свободно распоряжаться ресурсами Г. Конформность к ожиданиям н-стат-с расценивается как угроза положению высокостатусного члена.

**В сит второго типа** подобный эффект отсутствует, поскольку считается, что в этом случае конформность к ожиданиям н-с-партнёров не препятствует достижению ГЦ и не угрожает чьему-либо статусу, а, наоборот, является позитивным условием единения Г.

В связи с социометрическим измерением необходимо отметить существование **феномена «генерализации статуса»**, суть которого состоит в следующем:

*статусные характеристики индивидов, связанные с членством в других соц. Г и первоначально внешние к сит межличностного взаимодействия в данной Г, со временем начинают оказывать значительное влияние на особенности разворачивающегося взаимодействия, в частности, на внутренний статус самих его участников.*

(исследование Т.Аунапуу, 80-е гг, учащиеся с богатым духовным и эмоц.содерж – высокий статус по сравнению с учениками, облад более бедным дух и эмоц содерж).

### Групповые роли (ГР).

Применительно к МГ принято говорить о формальных (сопряж с должн обяз-ми ) и неформальных (стихийно возник-х в Г процессе) ролях. *Особый интерес* для учёных представляют *последние*.

Неформальные ролевые наборы зачастую весьма отличны друг от друга. Тем не менее, в литературе приводится описание нескольких ролей относительно инвариантных для всех групп. К их числу относятся роли *лидера, новичка, «козла отпущения»*.

О роли *лидера* мы будем говорить подробнее дальше. Роль *новичка* характеризуется проявлениями тревожности, пассивности, зависимости и конформности. Если исполнитель будет хорошо играть эту роль, он имеет шанс заслужить благосклонность ветеранов.

По поводу роли *«козла отпущения»* утверждается, что её происхождение часто вызывается неспособностью членов Г интегрировать свои позитивные и негативные качества в целостный, приемлемый образ себя. Чтобы разрешить эти внутренние конфликты, они проециру-

ют свои негативные качества на «козла отпущения». Т.о., *реализатор этой роли выполняет полезную для Г функцию «груши»*, служа объектом эмоциональной разрядки для её членов.

Роловое поведение может вызывать ролевые конфликты (о которых мы уже говорили в рамках СПП). Конфликты, несомненно, оказывают вредное воздействие на Г, снижая, например, её продуктивность.

### Модели коммуникативных сетей.

Коммуникативное измерение Г структуры. *Указывают на субординированность позиций индивидов в зависимости от расположения последних в системе информационных потоков и концентрации у них той или иной информации, касающейся Г.*

Точно установлено, что количество информации позитивно и весьма тесно связано с величиной официального статуса (чем выше статус, тем больше позитивных сообщений получает).

Ключевым моментом обсуждаемой проблемы является *выяснение эффективности решения Г-й разнообразных задач* в условиях **централизованных** (информация сосредоточена в руках одного человека – лидера или руководителя) и **децентрализованных** (аналогичная информация рассредоточена между членами Г) **коммуникативных сетей**.

*Изучается также влияние коммуникативных сетей на возникновение лидерства, организационное развитие Г и удовлетворённость её членов.* Доказано, что централизованные сети в сопоставлении с децентрализованными сетями усиливают возникновение лидерства и организационное развитие Г, но препятствуют эффективности решения сложных задач и уменьшают удовлетворённость членов Г.

Допущение, что модели комм сетей определяют Г эффективность, позволяет выделить несколько факторов, посредством которых это происходит:

- *Способность ЧГ к развитию организационной структуры (наличие для этого определённых умений и навыков),*
- *Степень свободы, с которой личность может функционировать в Г (независимость действий ЧГ, доступность получаемой информации, действия других членов Г, оценка воспринимаемой ситуации),*
- *Насыщение или информац. перегрузка (свойственны для централизов-х сетей, чем объясняется их меньшая эффективность в решении сложных проблем),*
- *Уровень развития МсоцГ*

### Позиции социальной власти.

Отражают *субординированность вертикальных расположений индивидов в зависимости от их способности оказывать влияние в группе.* Феномен социальной власти означает *актуальное влияние, оказываемое одним из членов Г на другого, а также контроль над другими людьми.*

Выделяют всего пять типов социальной власти:

- *Вознаграждающая власть* (основывается на возможности вознаграждать другого индивида (-ов)),
- *Наказывающая (или принуждающая) власть* (основана на возможности наказывать, принуждать другого индивида (-ов)),
- *Легитимная власть* (основана на допущении, что один индивид имеет узаконенное право предписывать поведение другого индивида),
- *Референтная власть* (основывается на отношениях симпатии, эмоционального предпочтения),
- *Экспертная власть* (базируется на превосходстве другого лица в специальных знаниях, компетентности в том или ином виде деятельности),
- *Информационная власть* (основана на преобладании значимой информации у какого-либо ЧГ)

Каждый из типов предполагает влияние, носящее преимущественно *социальный или психологический* характер. *Наиболее эффективные источники влияния* учёные усматривают в экспертной и референтной власти (фактор добровольного принятия такой власти членами группы).

К числу разновидностей социальной власти относятся феномены руководства и лидерства, выступающие как проявление процесса влияния, только в случае руководства это влияние закреплено институционально, а в случае лидерства возникает спонтанно (т.е. является психологическим по своей природе).

### Лидерство.

В лидерстве отражена субординированность позиций индивидов в зависимости от их ценностных потенциалов и их ценностных вкладов в жизнедеятельность группы.

Подробно говорить о лидерстве сейчас не будем, так как этому феномену уделим в последующем отдельное внимание.

Представленные измерения групповой структуры позволяют дать более развёрнутое и вместе с тем подлинно системное её описание. Все измерения взаимосвязаны и оказывают взаимное влияние друг на друга.

Каждое отдельное измерение может выступить детерминирующим фактором для развития других измерений. Тем не менее, образование целостной структуры зависит и от ряда иных факторов, в том числе индивидуально-личностных характеристик членов группы и условий функционирования последней.

### Модели групповой структуры

На сегодняшний день в науке выделяют два варианта моделей групповой структуры - статический и динамический. Ценность статических моделей невелика, а вот динамические модели (ориентированные на процесс) представляют особый интерес для исследователей.

Динамические модели подчёркивают временные изменения в групповой структуре и продолжают традицию двухмерного рассмотрения МГ.

#### Модель Дж.Хоманса – внутренняя и внешняя система.

В основе модели – представления о некоторых основных элементах группового поведения:

- индивидуальные действия членов Г,
- их эмоциональные отношения друг к другу,
- их взаимодействия в виде взаимосвязанного поведения,
- групповые нормы как определённые стандарты поведения, вырабатываемые группой.

Согласно этой модели каждая группа имеет своеобразную границу, внешней к которой является окружающая среда- физическая, техническая, социальная. Отсюда возникают задачи эффективного функционирования группы во внешней среде, порождаемые её требованиями и вызывающие к жизни указанные элементы группового поведения. В своей совокупности они образуют внешнюю систему.

Но, поскольку жизнь группы не ограничивается проблемами, связанными только с внешней средой, со временем возникают новый тип поведения, ориентированный на собственные проблемы группы. Лежащие в его основы элементы (индивидуальные действия, взаимодействия, чувства) составляют внутреннюю систему. Т.о., обе «системы» имеют одинаковое поэлементное содержание, но различаются функционально (внешняя – поле «инструментальной» активности, внутренняя – поле «экспрессивной» активности).

## 2. Нормативное поведение в группе

Поведение в Г во многом обусловлено *групповыми нормами (ГН)*.

**Групповая норма** – это некоторое правило, стандарт поведения в МГ, как регулятор развёртывающихся в ней отношений

Анализ многообразия ГН, порождённых системами официальных и неофициальных отношений, позволяет дать общую характеристику функционирования норм в МГ.

1. *Нормы есть продукты социального взаимодействия, возникающие в процессе жизнедеятельности Г*, а также вводимые в неё более крупной социальной общностью (организацией). При этом, по мнению исследователей, возможны три типа норм:

- *институциональные* (их источником является организация или её представители в виде фигур власти - руководителей),
  - *добровольные* (их источником являются взаимодействия и договорённости членов Г),
  - *эволюционные* (их источником являются действия одного из членов Г, со временем получающие одобрение партнёров и в виде неких стандартов прилагаемые к определённым ситуациям групповой жизни)
2. *Г не устанавливает нормы для каждой возможной ситуации, нормы формируются лишь относительно действий и ситуаций, имеющих некоторую значимость для Г.*
3. *Нормы могут прилагаться к ситуации в целом, безотносительно к отдельным участвующим в ней ЧГ и реализуемым ими ролями, а могут регламентировать реализацию той или иной роли в разных ситуациях, т.е. выступать как сугубо ролевые стандарты поведения.*
4. *Нормы различаются по степени принятия их Г*: некоторые нормы одобряются почти всеми её членами, тогда как другие находят поддержку лишь у незначительного меньшинства, а иные не одобряются вовсе.
5. *Нормы различаются также по степени допускаемой ими девиантности (отклонения) и соответствующему ей диапазону применяемых санкций.*

В настоящий момент все существующие исследования нормативного поведения можно разделить на три крупных группы:

- Исследования, изучающие *влияние норм, разделяемых большинством* членов Г,
- Исследования, изучающие *влияние норм, разделяемых меньшинством* членов Г,
- Исследования, изучающие *последствия отклонения индивидов от ГН*

### Исследования, изучающие влияние норм, разделяемых большинством членов Г

В рамках этой группы исследований изучается *феномен конформного поведения*, в котором фиксируется *факт согласия личности с мнением группового большинства – своего рода групповую норму*.

За рубежом такого рода исследованиям положил начало Соломон Аш. Это эксперимент с отрезками – 37% испытуемых проявили конформизм. Даже идеологически неприемлемые взгляды могут быть признаны верными, если они приняты Г.

Эксперименты проводились в лабораторных условиях, но, тем не менее, позволили выявить некоторые *личностные, групповые и деятельностные факторы конформного поведения*:

1. Определённые **личностные характеристики** предрасполагают к конформному поведению. Так, *женщины более конформны, чем мужчины*. Существует *отрицательная зависимость между склонностью к конформному поведению и такими личностными особенностями как интеллект, способность к лидерству, толерантность к стрессу, социальная активность и ответственность*. Изучались *возрастные колебания конформного поведения*. В зарубежной выборке своего максимума конформность достигает к 12-13 годам, после чего постепенно идёт на спад. В отечественных исследованиях указывается, что от 7 до 18 лет степень конформности снижается и достигает своего минимума к 15-16 годам (разница обусловлена социокультурными различиями и спецификой используемых методов).
2. К **групповым факторам** конформного поведения относят такие, как: *величина Г, структура коммуникативных сетей, степень групповой сплочённости, особенности композиции Г*. Так, конформность возрастает с увеличением единодушного в своих ответах группового большинства до 3-4 человек. Однако, стоит в этом большинстве хотя бы од-

ному проявить инакомыслие, как процент конформных реакций резко падает (с 33 до 5,5%, по данным Шоу М.). Также, *существует позитивная статистически значимая зависимость между децентрализацией коммуникативных сетей и групповой сплочённостью, с одной стороны, и конформным поведением, с другой. Гомогенные группы отличаются большей конформностью, чем гетерогенные.* Важным условием конформного поведения является также *оценка ЧГ собственной компетентности и компетентности группового большинства.*

3. Конформное поведение во многом обусловлено и **деятельностным фактором**. Так, например, у *подростков-оркестрантов* из экспериментов отечественного соц. психолога А.П. Сопикова, показатели конформности (67,5%) были вдвое выше, чем у мальчиков, не игравших в оркестре. *Победители физико-математических олимпиад* имели низкие показатели конформности (23%). Исследования отечественного соц пс-га Баранова А.В., проведённые со студентами педагогического и технического вузов, показали, что будущие *педагоги* в экспериментальных ситуациях вели себя более конформно, чем будущие *инженеры*.

***И хотя указанные эмпирические данные были получены в лабораторных условиях, они имеют большое значение, поскольку дают ориентиры для изучения особенностей нормативного поведения в естественных условиях.***

И здесь хочется несколько подробнее остановиться на **интерпретации конформного поведения**. Конформизм – что это? Как его оценить? Можно ли утверждать, что это *негативный по своей сути феномен, означающий бездумное, рабское следование моделям поведения, установленным другими?* Или это *сознательное приспособленчество индивида в социальной группе?*

Акцент многих исследований был сосредоточен на поиске разновидностей конформного поведения.

В начале 50-х гг. Л. Фестингер предположил, что *публичная конформность* будет сопровождаться *личным одобрением норм* только в том случае, если субъект хочет остаться в группе. Причём, *угроза наказания* затронет только внешнее согласие с группой, не затрагивая подлинного изменения во взглядах.

Позднее Дойч М. И Джерард Г. указывали на *два типа социального влияния в группе – нормативное и информационное*.

В случае нормативного влияния конформность вызывается желанием личности *действовать в соответствии с групповыми предписаниями*, при информационном влиянии *поведение большинства* используется как *источник информации*, помогающей личности принять наиболее подходящее для неё в данной ситуации решение.

Отечественный исследователь Чудновский В.Э. выделил *два типа конформного поведения: внешнее и внутреннее подчинение* индивида группе.

*Внешнее подчинение* проявляется в 2 формах: 1) *созн приспособл к мнен Г, сопроводж сильным внутренним конфликтом*, 2) *созн приспособл к мнен Г без сколько-нибудь ярко выраженного внутр конфл.*

*Внутреннее подчинение* состоит в том, что часть индивидов воспринимает мнение Г как своё собственное и поддерживает его как в пределах Г, так и за ними. Две формы: 1) *бездумное принятие группового мнения («большинство всегда право»)*, 2) *принятие мнения посредством выработки собственной логики объяснения сделанного выбора (стремление быть в согласии и с группой, и с самим собой).*

Другой автор – Г.Келмен рассматривает три качественно отличных уровня конформного поведения: *подчинение, идентификация, интернализация*. В основе модели лежит ценностный фактор активности личности.

*Подчинение*. Принятие влияния другого носит чисто *внешний, прагматический характер*, а *продолжительность* ограничивается *присутствием источника* влияния. Ч соглашается с Г потому, что ему это выгодно, но внутренне остаётся при своём мнении.

*Идентификация: классическая и в форме реципрокно - ролевого отношения.* При *классической* Ч стремится частично или полностью уподобиться агенту влияния в силу испытываемой симпатии или наличия у него желательных для усвоения черт. При *реципрокно - ролевом отношении* каждый участник взаимодействия ждёт от другого определённого поведения и сам старается оправдать ожидания партнёра. Ожидания имеют личностное значение и не зависят от присутствия партнёра.

*Интернализация.* Характеризуется совпадением мнений, высказываемых отдельным лицом или группой, с системой ценностей данной конкретной личности.

### Исследования, изучающие влияние норм, разделяемых меньшинством членов Г.

Эта линия изучения нормативного поведения берёт своё начало в исследованиях школы французского учёного С. Московичи. Он разработал т.н. функционалистскую модель социального взаимодействия, которая содержит 6 фундаментальных положений.

1. Влияние в Г распределяется неравномерно и осуществляется односторонне. Т. зр. большинства считается правильной и «нормальной», в отличие от т. зр. меньшинства, считающаяся неправильной и девиантной. Большинство рассматривается как активная и открытая изменениям сторона, меньшинство – как пассивная и сопротивляющаяся переменам.
2. Функция социального влияния состоит в том, чтобы сохранять и укреплять социальный контроль. Для осуществления социального контроля надо, чтобы все члены Г придерживались сходных ценностей, норм, оценочных критериев. Сопротивление им или отклонение от них угрожает функционированию Г. Так что, влияние является средством «исправления» девиантов.
3. Отношения зависимости обуславливают направление и величину социального влияния, осуществляемого в Г. Зависимость рассматривается как фундаментальный детерминирующий фактор. Каждый индивид принимает влияние и проявляет согласие, чтобы заслужить одобрение остальных членов Г. каждый ЧГ зависит от других.
4. Формы, в которых выступает процесс влияния, зависят от состояния неопределённости, испытываемого субъектом, и его потребности ликвидировать эту неопределённость. Неопределённость, сопровождаемая размытыми оценочными критериями, делает индивида более податливым к влиянию других.
5. Согласие, достигаемое благодаря взаимному обмену влиянием, основывается на объективной норме. В ситуации отсутствия таковой происходит обращение к общепринятому мнению, заменяющему объективный критерий.
6. Все процессы влияния должны быть поняты как проявления конформности.

В своих исследованиях Московичи выделяет ряд моментов, отражающих влияние меньшинства на большинство.

Это такие моменты, как *поведенческий стиль меньшинства*. Устойчивость, уверенность индивида в правоте своей позиции, изложение и структурирование соответствующих аргументов может оказывать существенное влияние на большинство. Но малейшее ослабление этих характеристик ведёт к снижению влияния меньшинства. **Пример:** голубые слайды.

*Социальное изменение.* При определённых условиях меньшинство способно «выдвинуть» свою норму и взять верх над консервативным большинством.

**Пример:** слайды итальянской и немецкой живописи. В контрольных группах выбиралась (как своеобразная групповая норма) итальянская живопись. «Сообщники» экспериментатора в экспериментальных Г, кот-е открыто заявляли о своих предпочтениях (якобы немцы или итальянцы). Предпочтительный выбор в пользу немецкой живописи при участии «немцев».

*Конфликт.* Преодоление конфликта между личным мнением индивида и тем, что ему предлагают (или навязывают) другие. Сдвиг индивидуальной точки зрения к мнению большинства происходит на самых ранних этапах принятия решения, к мнению меньшинства же сдвиг происходит гораздо позже, «пробиваясь» сквозь сильную негативную установку окружающих.

Московичи и его коллеги составляют основной костяк исследований проблемы нормативного влияния меньшинства. Тем не менее, их исследования являются не единственной попыткой

изучения обсуждаемой области группового поведения. Попытка проанализировать проблему нормативного влияния меньшинства была предпринята Ч. Немет в своей модели «расхождения с меньшинством» (на самостоятельное изучение).

### Последствия отклонения от групповых норм.

В ряде исследований, выполненных по данной проблематике, было обнаружено, что к лицам, отклоняющимся от групповых норм, применяются различные санкции – насмешки, угрозы, ограничение свободы, исключение из состава группы и др.

Аналогичные данные были получены в ставших уже классическими экспериментах С. Шехтера.

Им были созданы 4 студенческие группы (клуба), периодически собирающиеся для обсуждения интересующей их проблематики (юриспруденция, редакторское дело, театр и кино, технические проблемы). Г отличались друг от друга уровнем сплочённости и степенью значимости для членов каждой из них тематики обсуждения. Эта тематика касалась истории судебного дела несовершеннолетнего преступника.

Г состояли из 5-7 человек. Каждый из них знакомился с историей юного правонарушителя и по 7-балльной шкале определял, что с ним надо сделать. Индивидуальные мнения зачитывались группе. Одновременно свои суждения высказывали 3 дополнительно введённых в эксперимент участника – «сообщника» экспериментатора. Один сразу соглашался с мнением группы, другие 2 занимали противоположную ему т.зр. В процессе дискуссии один менял свою т.зр. на групповую, другой отстаивал свою позицию до конца дискуссии.

Первоначально Г предпринимала попытки переубедить спорщиков. Когда один из них менял свою позицию, адресованные ему коммуникационные потоки ослабевали. Что касается второго, то, после сильного давления на него со стороны Г общение с ним прекращалось. Г как бы отвергала его (о чём свидетельствовали и опросы после эксперимента). Эти тенденции усиливались в зависимости от сплочённости Г и значимости для неё обсуждавшейся темы.

В других исследованиях (Т. Мюньи, 1975) выяснилось, что меньшинство может отстаивать свою позицию или видоизменить его без агрессивных реакций со стороны большинства, если выберет гибкий, мягкий стиль, способствующий выработке компромиссных решений. Тогда как жёсткий, ригидный стиль заметно ухудшает позицию меньшинства, приводя к резкому возобладанию норм большинства.

Хорошо известно, что группы оказывают давление на мнение меньшинства. Но каковы функции такого рода давления? По мнению исследователей, они состоят в следующем:

- Помочь группе достичь её целей,
- Помочь группе сохранить себя как целое,
- Помочь ЧГ выработать «реальность» для соотнесения с ней своих мнений (выработка своеобразной точки отсчёта, с которой человек мог бы соотнести свои мнения, суждения – т.н. «реальность» по Фестингеру, представляющая собой некое групповое согласие по поводу тех или иных жизненных явлений, ситуаций и т.п.),
- Помочь ЧГ определить своё отношение к социальному отношению (достижение ЧГ согласия по поводу поведения с другими группами и организациями, что обеспечивает жизнеспособность и адаптацию Г в социуме, согласованность групповых действий).

Реализация указанных функций способствует единообразию оценок, решений, поведенческих моделей членов группы. Наличие такого единообразия является важным фактором эффективности группы. Но здесь возникает вопрос: не мешает ли это единообразие развитию группы? Не будет ли оно мешать зарождению творческого начала в группе, будет ли стимулировать групповые процессы? Единообразие – антагонист противоречий, этого топлива развития. Однозначного ответа здесь быть не может, проблему надо рассматривать с диалектических позиций.

Однозначного ответа на вопрос: конформизм – это хорошо или плохо? – не существует.

В качестве домашнего задания я попрошу вас подумать над вопросом: Нужен ли обществу конформизм? А ваши рассуждения изложить в эссе объёмом не менее 3-х стр. рукописного текста (поработайте над разборчивостью почерка – позволю себе не рассматривать работы, написанные неразборчиво.)

Рекомендую обратиться для подготовки этого д/з к книгам:

1. Кричевский, Дубовская. Социальная психология МГ
2. Майерс Дэвид. Социальная психология.
3. Квинн Вирджиния. Прикладная психология.
4. Свенцицкий А.Л. Социальная психология

### 3. Групповая сплочённость

*Групповая сплочённость – это феномен, который исследователи связывают с процессами групповой динамики и история изучения которого насчитывает уже более 50 лет. Тем не менее, на сегодняшний день не существует «сколько-нибудь однозначной и ... удовлетворительной дефиниции сплочённости»* (Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М., 2001).

Феномен сплочённости довольно сложен для определения. Это связано, во-первых, с многоплановостью, многомерностью явления. Во-вторых, с трудностями экспериментального изучения, измерения. Познакомимся с проблемой ближе.

Первое определение сплочённости связано с именем **Л. Фестингера**, американского социального психолога, последователя К. Левина, и обозначается как «сумма всех сил, действующих на членов группы, чтобы удержать их в ней». (L.Festinger. Informal social communication. "Psychol. Rew.", 1950, vol. 57, p. 274). Это одно из наиболее используемых определений в зарубежной социальной психологии. Данное определение послужило основой для многих исследований, в большей степени лабораторных.

Учитывая принадлежность Л. Фестингера к школе К. Левина, нельзя не заметить *влияние идей «динамического поля» на эту дефиницию сплочённости*. Отсюда вполне понятен круг экспериментальных исследований, направленных на поиск сил, «удерживающих» индивида в группе. Характер влияющих на индивида «сил», признавался детерминированным межличностными взаимоотношениями внутри группы. Сами межличностные отношения трактовались как сугубо эмоциональные. При этом вне круга внимания оставались, как отмечает М.Г. Ярошевский, «те познавательные механизмы и структуры..., без которых взаимодействие утрачивает свой предметно-смысловой аспект» (М.Г. Ярошевский. Психология в XX столетии. М., Политиздат, 1974, стр. 421).

Групповая сплочённость – понятие столь же любопытное, сколь и малоизученное. До сих пор не существует более-менее однозначной дефиниции этого понятия.

Психологический словарь *определяет групповую сплочённость* как **один из процессов групповой динамики, характеризующий степень приверженности к группе её членов**.

*Вирджиния Квинн* замечает, что сплочённостью называют *близкие отношения между её членами, их готовность поддерживать друг друга*.

- У членов сплочённой группы *сильно развито чувство групповой идентичности*.
- Они, как правило, *держатся вместе*,
- всегда готовы подставить плечо,
- прийти на помощь друг другу,
- преданы интересам группы.

*Шоу* подчёркивает, что члены сплочённой группы

- *охотно собираются вместе и активно обсуждают актуальные для них вопросы*.
- *эмоционально вовлечены в дела своей группы*,
- *радуются её успехам и переживают неудачи*.
- Атмосферу сплочённых групп отличает *особый высокоморальный дух*.

Проблема групповой сплочённости является предметом исследований как отечественных, так и зарубежных учёных. Проследим основные направления этих исследований.

#### 1. Сплочённость как межличностная аттракция.

Это, преимущественно, позиция зарубежных исследований. Наиболее полное и концентрированное отражение она нашла в исследовании супругов А и Б Лотт (1965), которые определяли сплочённость как **«такое групповое свойство, которое является производным от количества и силы взаимных позитивных установок членов группы»**.

Эти исследователи попытались выделить *группу переменных*, составляющих совокупность причин и следствий симпатии членов малой группы.

К числу причин симпатии они относят:

- Частоту взаимодействия индивидов,
- Кооперативный характер их взаимодействия,
- Стиль руководства группой (демократический),
- Фрустрацию и угрозу течению группового процесса,
- Статусные и поведенческие характеристики ЧГ,

- Разнообразные проявления сходства между людьми (в установках, возрасте, этническом плане, профессии и др.)
- Успех в выполнении группового задания.

К числу последствий симпатий (читай – сплочённости по логике подхода) Лотт рассматривают:

- Агрессивное поведение в отношении несимпатичного члена группы человека,
- Более благоприятная оценка членами группы ситуации межличностного взаимодействия,
- Изменения в оценке других лиц (симпатичные люди рассматриваются как «себе подобные») и во внутригрупповой коммуникации (симпатия позитивно коррелирует с частотой коммуникации партнёров),
- Рост конформного поведения,
- Возможное возрастание продуктивности группы

Этот подход, как и некоторые, более поздние, работы по исследованию групповой сплочённости, рассматривают *сплочённость* преимущественно с позиции *эмоциональных характеристик* и не позволяют дать глубокий анализ причин единения социальной группы.

Попытка решить проблему сплочённости с позиции «эмоционального» подхода была предпринята и отечественными учёными, например, А.И. Донцовым.

## 2. Сплочённость как результат мотивации группового членства.

Другой, более интересный взгляд на проблему сплочённости, принадлежит американцу Д. Картрайту (1968). Он трактовал сплочённость как *некую результирующую силу, или мотивов, побуждающих индивидов к сохранению членства в данной конкретной группе.*

Совокупность сил (или детерминантов сплочённости) представлена некоторым набором переменных:

- *мотивационная основа тяготения субъекта к группе*, включающая в себя совокупность его потребностей и ценностей,
- *побудительные свойства группы*, отражённые в её целях, программах, характеристиках её членов, способе действия, престиже и других признаках, важных для мотивационной основы субъекта,
- *ожидания субъекта*, или субъективная вероятность того, что членство будет иметь для него благоприятные или отрицательные последствия,
- *индивидуальный уровень сравнения* – некоторая усреднённая субъективная оценка последствий пребывания человека в разных социальных группах.

Здесь надо подчеркнуть, что *указанные переменные будут иметь побудительную силу только в том случае, если они отвечают соответствующим потребностям индивида, связанным с его тяготением к группе.*

Особое внимание среди приведённых детерминант (причин) сплочённости уделяется побудительным свойствам групп, к числу которых относят:

- привлекательность членов группы (степень симпатии),
- сходство между членами Г (ценности и установки),
- особенности групповых целей (соответствие потребностям ЧГ, чёткость постановки, успех Г в их достижении),
- своеобразии взаимосвязи ЧГ (позитивные последствия кооперативной стратегии и негативных последствиях конкурентной стратегии поведения ЧГ),
- удовлетворённость групповой деятельностью,
- характер руководства и принятия решений (стиль руководства и степень активности ЧГ при принятии решения),
- структурные свойства Г (модели коммуникативных сетей и статусно-ролевые аспекты структуры),
- групповая атмосфера,
- величина группы (с возрастанием размера группы сплочённость снижается)

Несмотря на недостаточную изученность, групповая сплочённость является важной характеристикой малой группы, поскольку её возрастание способствует проявлению определённых последствий, а именно:

- сохранение группового членства (уменьшение сила уходов, противостояние попыткам группового раскола),
- усиление влияния, оказываемого группой на своих членов (проявления конформного поведения),
- возрастающее участие в жизни группы (включённость в групповую деятельность),
- рост индивидуальной адаптации к группе и переживание чувства личной безопасности (рост самооценки и снижение тревожности),

- продуктивность группы (Сам по себе не обязательно увеличивается, и даже снижается. Зависит от 3 факторов: *принятых в группе норм, мотивации к групповой деятельности, взаимозависимого типа задач*).

Причина и последствия групповой сплочённости тесно переплетены между собой и могут рассматриваться как непрерывная цепь взаимопереходов.

Данный подход к сплочённости может быть подвергнут критике по некоторым пунктам. *Во-первых*, отсутствует как таковой *измерительный инструмент* сплочённости. *Во-вторых*, модель носит преимущественно *эмпирический характер* и не может рассматриваться применительно к любым группам.

### 3. Сплочённость как ценностно-ориентационное единство членов группы

В отечественной психологии неоднократно предпринимались попытки анализа групповой сплочённости. Однако эти попытки обычно были включены в изучение более широких групповых феноменов. К тому же, сплочённость более-менее активно изучалась до середины восьмидесятых годов XX века. Так, анализ публикаций в журналах «Вопросы психологии» и «Психологический журнал» показал, что в период с 1985г. по 2005г. было опубликовано ничтожно малое количество статей, касающихся интеграционных процессов в малой группе, в частности, по проблеме групповой сплочённости (Сидоренков А.В., 2005г.). Тогда как в середине и конце 70-х годов прошлого века разработке новых подходов к сплочённости было посвящено немало научных работ, в том числе диссертационных исследований (Донцов А.И., 1977).

**Наиболее глубоко данная проблема изучена в рамках стратометрической концепции коллектива Петровского А.В.** Это направление рассматривает групповую сплочённость как ценностно-ориентационное единство, выступающее в виде «интегральной характеристики системы внутригрупповых связей, показывающей степень совпадения мнений, оценок, установок и позиций членов группы по отношению к объектам, наиболее значимым для осуществления целей деятельности группы и реализации в этой деятельности её ценностных ориентаций». Причём, по мнению автора, речь идёт не о совпадении оценок и позиций членов группы во всех отношениях, нивелировку личности в группе, а о сближении оценок преимущественно в нравственной и деловой сферах, в подходе к целям и задачам совместной деятельности (Петровский А.В., 1982).

Автор подчёркивает, что *высокая степень ценностно-ориентационного единства формируется не в результате коммуникативного взаимодействия группы, а выступает следствием активной совместной групповой деятельности, имеющей общественно-полезный характер*. Именно она составляет основу общения между членами группы и всех феноменов межличностных отношений. В связи с чем и характер взаимодействий в группе оказывается следствием единства установок и ценностных ориентаций группы, к которому она приходит в результате совместной активной деятельности, носящий общественно значимый, коллективистический характер.

Петровский А.В. отмечает, что уровни сплочённости отличаются на разных стадиях развития группы. Стратометрическая концепция коллективообразования предполагает наличие ядра и трёх страт (слоёв) групповой структуры, имеющих различные психологические характеристики.

**Ядро** групповой структуры составляет сама групповая деятельность, её содержательная общественно-экономическая и социально-политическая характеристика. И эта характеристика не является сугубо психологической. Первая ядерная страта – психологическая по своей сути – *фиксирует отношение каждого члена группы к групповой деятельности, её целям, задачам, принципам, на которых она строится, мотивацию деятельности, социального смысла её для каждого участника*.

**Вторая ядерная страта** локализует характеристики межличностных отношений, опосредствованных содержанием совместной деятельности, а также принятыми в группе принципами, идеями, ценностными ориентациями, которые «являются проекцией идеологических конструкций, функционирующих в обществе» (Личность. Деятельность. Коллектив)

И **последняя, поверхностная**, страта межличностных отношений предполагает наличие связей, в основном эмоциональных, по отношению к которым ни коллективные цели деятельности, ни общезначимые для коллектива ценностные ориентации не выступают в качестве основного фактора, опосредствующего личные контакты членов группы.

Очевидно, что было бы неправильно, анализируя разнообразные феномены групповой деятельности лишь на уровне поверхностных страт, универсализировать полученные данные, делать вывод о коллективе в целом, без учёта изменений, происходящих в других стратах.

Ряд экспериментов, проведённых в рамках стратометрического подхода, показал, что в группах, которые по своим объективным показателям могли быть отнесены к коллективам, коэффициенты сплочённости были близки к единице (от 0,6 до 0,92). В то время как в группах, не объединённых совместной деятельностью, которые по уровню своего развития и организации могли быть отнесены к «диффузным», коэффициенты сплочённости колебались от 0,2 до 0,5. Эти результаты позволяют отнести сплочённость как ценностно-ориентационное единство ко второму слою в стратометрической

структуре коллектива. Сплочённость же, как эмоционально - коммуникативная объединённость группы рассматривается в качестве одной из характеристик поверхностного слоя внутригрупповой активности и одного из свойств диффузной группы (Петровский А.В., 1982).

Кроме того, групповая сплочённость может существовать и в более глубоких слоях структуры коллектива – в его ядре, детерминирующем все социально-психологические феномены коллектива. По утверждению автора стратометрической концепции, «В самом глубоком, собственно предметном слое, в отличие от «межличностного» пласта внутригрупповой активности, возникает феномен интеграции коллектива на высшем уровне – его сплочённость как предметно-ценностное единство» (Петровский А.В., 1982). **Предметно-ценностное единство** выступает как высший уровень ценностно-ориентационного единства и выражается в акте опосредствования индивидуальной деятельности единым ценностным содержанием предмета совместной деятельности. Понятие сплочённости как предметно-ценностного единства было глубоко проработано А.И. Донцовым (Донцов А.И., 1979). А.И. Донцов выделил одну из высших форм ценностей – предметно-ценностное единство, в котором отражено совпадение ценностных ориентаций ЧГ, касающихся предмета совместной групповой деятельности.

Данный подход к групповой сплочённости носит инструментальный характер и практически исключает эмоциональную составляющую. Тем не менее, ряд эмпирических исследований, в частности, групп, находящихся в экстремальных ситуациях (космонавты), показывают огромное значение наряду с инструментальной, и эмоциональной составляющей сплочённости.

#### 4. Сплочённость как согласованность функционально-ролевых ожиданий

В русле теории деятельности существуют и другие подходы к исследованию сплочённости. Она рассматривается как согласованность функционально-ролевых ожиданий (Авдеев В.В.), то есть согласованность представлений участников о том, что именно, с кем и в какой последовательности должен делать каждый из членов коллектива при реализации общественно значимой, общей для всех цели. Этот подход предполагает предварительное моделирование ситуации реальной совместной деятельности и согласование позиций каждого из её участников на основе коллективного образа этой деятельности. Как показывают исследования, отсутствие согласованности функционально-ролевых ожиданий может стать источником конфликтов, одной из причин разрушения сплочённости и появления признаков психологической несовместимости в группе.

*Правда, согласованность функционально-ролевых ожиданий нельзя рассматривать как определяющую характеристику сплочённости и совместимости в коллективе. Это связано с тем, что группа и групповая деятельность – явления динамические. Далеко не всегда можно расписать заранее все функции и роли всех членов группы и согласовать функционально-ролевые ожидания, особенно, если деятельность носит творческий характер.*

#### 5. Сплочённость как организационное единство.

Другой подход к изучению групповой сплочённости представлен в работах Уманского Л.И. Под сплочённостью группы Уманский Л.И. с коллегами понимают *организационное единство, "способность к деловой интеграции для оптимального решения общегрупповой задачи"* (Уманский Л.И., 1974).

*Компонентами организационного единства являются:*

- ✓ общность межличностных отношений, психологический настрой,
- ✓ единство мнения об организаторе,
- ✓ сенсомоторная согласованность.

*Цели, мотивы, ценностные ориентации членов группы рассматриваются в данной концепции исключительно как фактор нравственной направленности группы - лишь одного из необходимых и достаточных параметров коллектива.*

Однако, не соглашаясь с Уманским, следует отметить, что цели, ценности, мотивы, характер совместной деятельности являются основой не только для организационного единства, но и для всех целостных социально-психологических феноменов группы.