

Р. Л. КРИЧЕВСКИЙ, Е. М. ДУБОВСКАЯ

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ МАЛОЙ ГРУППЫ

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

*Допущено Министерством образования
Российской Федерации в качестве учебного пособия
для студентов высших учебных заведений,
обучающихся по специальности «Психология»*

АСПЕНТ ПРЕСС

Москва 2001

К 316.6 ББК 88.5 К82

Рецензенты:

действительный член РАО, засл. деятель науки,
доктор психол. наук, проф. Российской Академии
гос. службы при Президенте РФ *А. А. Деркач*,
кафедра социальной психологии МГУ им. М. В. Ломоносова
(зав. кафедрой, академик РАО, доктор психол. наук,
проф. *А. И. Донцов*)

Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М.

82 Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов. — М.: Аспект
Пресс, 2001.— 318 с. Изд. 5-7567-0159-1

В пособии представлены данные мирового опыта разработки проблеме-матики центральной области социальной психологии — психологии не-больших человеческих объединений или, по специальной терминологии, малых групп. Прослежена история становления научного знания о малой группе, изложены современные теоретические подходы. Рассмотрены структурно-динамические характеристики малой группы. Описана феноменология групповой жизни. Обсуждены возможности практической реализации знаний о малой группе в сфере менеджмента и образования.

Для студентов высших учебных заведений, специализирующихся в психологии, а также в смежных дисциплинах — социологии, педагогике, менеджменте, политологии.

УДК 316.6

ББК 88.5

ИВК 5-7567-0159-1

© «Аспект Пресс», 2001.

ВВЕДЕНИЕ

В обширном перечне разделов современной социально-психологической науки малые группы, несомненно, занимают особое место. Это не только старейшая, но и, без преувеличения можно сказать, наиболее интенсивно разрабатываемая область социальной психологии. Вот уже десятилетия проблемы групповой психологии — проблемы взаимодействия людей в рамках небольших объединений, возникших либо вследствие предписаний социальной структуры, либо на основе эмоциональных предпочтений, находятся в центре внимания исследователей многих стран, а число публикаций с результатами их работы давно превысило пятизначное число.

Чем же объясняется неизменная популярность этой области социально-психологического знания, обусловившая столь бурный рост исследований? Разумеется, однозначный ответ тут невозможен ввиду множества самых разнообразных причин. Однако главные из них состоят, на наш взгляд, в следующем.

Во-первых, логика развития науки привела исследователей к осознанию того непреложного факта, что невозможно адекватно изучать личность, объяснять своеобразие сложнейших ее жизненных проявлений вне содержательного раскрытия того социального и психологического контекста, в котором она живет и развивается. А таким контекстом, или средой, прежде всего являются именно малые группы./

Во-вторых, исследования малых групп открывают возможность постановки достаточно

строго контролируемого эксперимента, осуществление которого в ряде других областей социальной пси-хологии весьма затруднено.\ Правда, лабораторное эксперименти-рование с малыми группами неизбежно затрагивает проблему эко-логической валидности получаемых при этом данных, т.е. их соот-ветствия реальным жизненным фактам. Однако, как показывает специальный анализ [1.3], при наличии соответствующей иссле-довательской стратегии упомянутая проблема может довольно ус-пешно решаться.

3

Введение

В-третьих, выявление закономерностей функционирования малых групп способствует лучшему пониманию процессов, проте-кающих в больших группах, гораздо менее доступных непосред-ственному эмпирическому изучению. Как полагают в этой связи некоторые ученые (например, социолог Т. Миллз), малые груп-пы — не просто микросистемы. В значительной степени они суть микрокосмы больших обществ. Отсюда делается вывод о том, что изучение малых групп — это источник эффективных умозаключе-ний о социальных системах вообще. Хотя последнее утверждение следует признать излишне категоричным, тем не менее мысль о том, что исследователь больших групп с пользой для себя может опереться на отдельные факты и закономерности, полученные при изучении малых групп, представляется нам достаточно резонной. Во всяком случае она вполне созвучна требованиям системного анализа феноменов социальной группы и находит значительную поддержку в материалах социально-психологических и социологи-ческих исследований (см., в частности, материалы последующих глав).

Наконец, четвертая и, пожалуй, наиболее существенная при-чина неослабевающего интереса специалистов к тематике малых групп — запросы различных областей социальной практики, обус-ловленные многообразием вызовов со стороны динамично меня-ющегося мира. Ответы на них требуют мобилизации коллективных усилий людей, причем чаще всего — такова специфика современ-ного труда — в составе небольших объединений. Не случайно столь популярен сегодня в различных сферах жизни общества, но осо-бенно в политике и бизнесе, заимствованный из лексикона спорта термин «команда», а умение быть хорошим «командным игроком» рассматривается как признак высокого профессионализма.

На путях исследования именно малой группы лежат ответы на многие актуальные сегодня вопросы:

Каковы механизмы функционирования подобного рода групп?

Как эффективно подбирать и координировать действия их членов?

В чем ключи к искусному управлению ими?

Обнаруживаемые при этом закономерности находят приложе-ние и в таких традиционных для разработки групповой тематики областях, как спорт, армия, образование и воспитание, психо-терапия, молодежная субкультура, семья и т.д.

4

Введение

Главным образом именно последняя из указанных выше при-чин побудила нас взяться за написание книги. В ней мы *ставили своей задачей* систематизировать накопленные к настоящему вре-мени многочисленные эмпирические данные о генезисе, структу-ре, динамике, феноменах малой группы, а также изложить наибо-лее значительные теоретические представления о ней, уделяя осо-бое внимание материалам последних десятилетий. При этом мы не стремились к всеобъемлющему освещению групповой проблема-тики. Подобная задача вряд ли выполнима в рамках одной работы, и, кроме того, отдельные аспекты психологии малых групп полу-чили в недавние годы у нас в стране определенное освещение в литературе по менеджменту, организационной и социальной пси-хологии, тренингу и психотерапии в группе и т.п. Правда, стоит заметить, что, несмотря на весьма значительный объем издаю-щейся сегодня в России психологической литературы (особенно переводной), собственно проблематика малых групп при всей ее неоспоримой значимости остается, как ни странно, на перифе-рии внимания отечественных издателей. Во всяком случае минув-шее десятилетие не подарило русскоязычному читателю ни одной сколько-нибудь крупной публикации в этой области.

Устранению отмеченного пробела в какой-то мере, надеемся, послужит выход данной книги. Тематически и содержательно она является продолжением нашей предыдущей работы [Кричевский и Дубовская, 1991], включая в себя многие ее материалы. По этой причине, а также

учитывая жанр издания (учебное пособие, а не, как ранее, научная монография), мы значительно сократили биб-лиогрaфический раздел, в основном за счет источников, интерес-ных сравнительно ограниченному кругу специалистов. Однако ссыл-ки на классические работы в области групповой психологии (вне зависимости от года их издания), равно как и ссылки на все цити-руемые материалы (в силу требований научной этики), нами со-хранены. Одновременно в библиографию включены наименования ряда новых публикаций по проблематике малой группы, принци-пиальных с точки зрения дальнейшего ее изучения и, естествен-но, обсуждаемых в соответствующих главах.

И еще одно обстоятельство, на которое мы хотели бы обратить внимание читателя. Для лучшего понимания и усвоения материа-лов книги желательно, конечно, наличие определенного миниму-ма базовых знаний в области социальной психологии. Не имея воз-можности представить их в полном объеме в настоящей работе (да это и не входит в ее задачу) и учитывая невысокий в целом уро-

5

Введение

вень современной массовой подготовки психологов, мы делаем по ходу изложения ссылки на соответствующие источники по раз-личным разделам социальной психологии: знакомство с ними в случае необходимости будет полезно читателю.

С целью лучшего усвоения материала в конце каждой главы приводится перечень ключевых терминов, даются вопросы и зада-ния к практическим занятиям. Более успешной ориентировке в тематике пособия служит также завершающий его предметный указатель.

Наконец, предваряя непосредственное изложение материалов пособия, хотим в виде напутствия привести читателю полные глу-бокого смысла слова выдающегося немецкого педагога А. Дистер-вега:

«Развитие и образование ни одному человеку не могут быть даны или сообщены. Всякий, кто желает к ним приоб-щиться, должен достигнуть этого собственной деятельнос-тью, собственными силами, собственным напряжением».

Г л а в а 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ МАЛОЙ ГРУППЫ

Цель данной главы — включить читателя в круг многообраз-ных проблем психологии малых групп, выделить основные теоретические линии ведущихся в наши дни исследований, равно как и очертить ретроспективу становления научного знания в этой области социальной психологии. Работа такого рода сопряжена с необходимостью уделить внимание ме-тодологическим аспектам анализа группы. Она предполагает также выполнение ряда существенных для последующего обсуждения концептуальных уточнений. С них мы и начнем рассмотрение малой группы.

1.1. Понятие малой группы

Определение. За более чем вековую историю экспериментальной социальной психологии исследователи неоднократно обращались к определению понятия «малая группа», сформулировав при этом огромное количество всевозможных, часто случайных, порой весь-ма различающихся между собой и даже противоречивых по смыслу дефиниций. И это неудивительно: в своих попытках соответствую-щим образом определить малую группу авторы, как правило, шли от собственного ее понимания, диктовавшего акцентирование тех или иных сторон группового процесса, иногда выбираемых априо-ри, чаще же выявляемых чисто эмпирическим путем. Таково, на-пример, известное отечественному читателю определение Р. Бейл-за, гласящее, что малая группа есть

«любое количество лиц, находящееся во взаимодействии друг с другом в виде одной непосредственной встречи или ряда встреч, при которых каждый член группы получает некото-

7

Глава 1. Теоретико-методологические и исторические аспекты...

рое впечатление или восприятие каждого другого члена...» [цит. по: Беккер и Босков, 1961. С. 351].

Р. Бейлз, занимавшийся в течение ряда лет разработкой спе-циальной системы наблюдения за поведенческим аспектом взаи-модействия членов малой социальной группы, и в понимание су-щества группы вложил сугубо перцептивный («впечатленческий») смысл. Так, интерес исследователя к одной из сторон группового процесса (в данном случае внешне наблюдаемой и,

заметим, весь-ма поверхностной) повлиял на соответствующую трактовку изучаемого объекта.

Примеров, подобных приведенному выше, в литературе, как мы уже говорили, немало. Вероятно, наиболее демонстративно отмеченная тенденция обнаруживает себя в работе М. Шоу [8Ба\У, 1981]. Рассмотрев более полутора десятков определений малой группы, он расклассифицировал их по следующим шести категориям в зависимости от подчеркиваемых разными авторами моментов групповой жизни: 1) с точки зрения восприятия членами группы отдельных партнеров и группы в целом, 2) с точки зрения мотивации членов группы, 3) с точки зрения групповых целей, 4) с точки зрения организационных (структурных) характеристик группы, 5) с точки зрения взаимозависимости и 6) взаимодействия членов группы.

На основе анализа имеющихся дефиниций М. Шоу определяет *группу* как *двое или более лиц, которые взаимодействуют друг с другом таким образом, что каждое лицо влияет и подвергается влиянию каждого другого лица*. Вместе с тем он считает, что, хотя взаимодействие есть существенный признак, отличающий группу от простого скопления людей, тем не менее важен и ряд других ее характеристик, а именно:

- ◆ *некоторая продолжительность существования;*
- ◆ *наличие общей цели или целей;*
- ◆ *развитие хотя бы рудиментарной групповой структуры;*
- ◆ *отличительное свойство группы, как осознание входящими в нее индивидами себя как «мы» или своего членства в группе* [Тауиг, 1970].

Можно ли, однако, считать приведенную выше трактовку малой группы достаточной для понимания существа протекающих в ней процессов? Думается, нет, и вот почему.

Конечно, если рассматривать малую группу, так сказать *рег зе*, как некую изолированную от мира данность, функционирующую по особым, только ей присущим законам, в таком случае 8

Понятие малой группы

изложенные выше представления о ней следует признать вполне оправданными. Но в том-то и дело, что группа не изолирована от социального мира, она вписана в него, и ее присутствие в нем является фактом, фиксируемым другими (группами или отдельными индивидами). Поэтому следует согласиться с Р. Брауном [Вго\Уп, 1996], относящим к числу важных признаков малой группы — *осознание ее существования* (именно как целого) *другими лицами*, находящимися вне группы. Тем самым группа признается элементом окружающего мира со всеми вытекающими отсюда последствиями в смысле всевозможных влияний, взаимодействий, противодействий и т.п.

В еще большей степени связь малой группы с обществом заключена в ее трактовке как малой *социальной* группы, т.е. как элементарного звена структуры социальных отношений, своеобразной функциональной единицы в системе общественного разделения труда. В этом случае в дополнение к представленным выше характеристикам малой группы, акцентируя внимание читателя на внешне далеко не всегда очевидном, но чрезвычайно существенном ракурсе ее анализа, можно сказать, что речь идет о такой группе, «в которой *общественные отношения выступают в форме непосредственных личных контактов*» [Андреева, 2000. С. 191].

Заметим, однако, что данное определение, в принципе задающее верное направление анализа малой группы, тем не менее, как и в случае с формулировкой М. Шоу, является в известной мере односторонним. К сожалению, на этот раз не получают раскрытия психологические признаки группы, скрытые за словосочетанием «непосредственные личные контакты». Отсюда, в связи с весьма сложной природой малой группы вполне резонно напрашивается вывод о *необходимости двупланового подхода* к ее трактовке, а именно:

- ◆ *со стороны социальной составляющей* (прежде всего в логике Г. М. Андреевой);
- ◆ *со стороны психологической составляющей* (в логике М. Шоу).

При этом мы не находим оснований сокрушаться по поводу невозможности максимально кратко сформулировать дефиницию малой группы. Реальная жизнь — не школьный учебник, и наблюдаемые в ней явления не укладываются в прокрустово ложе ученических формул. Но подведем некоторые итоги сказанному выше.

Итак, отправным моментом в анализе малой группы является трактовка ее как звена системы общественных отношений, преломляющихся в специфике непосредственных («лицом к лицу»)

9

Глава 1. Теоретико-методологические и исторические аспекты...

межличностных контактов. Их развитие, опосредствованное фактом совместной деятельности (специально об этом см. в 1.3), ведет далее к обретению группой разнообразных

социально-психологических характеристик. Что же касается последних, то их рассмотрению посвящена практически почти вся наша работа. Поэтому здесь мы считаем целесообразным подчеркнуть лишь следующее.

Любые социально-психологические характеристики группы (структурные, динамические, феноменологические) должны преимущественно отражать именно признаки группы как *целостной микросистемы социальных и психологических отношений*. В особенности это относится к характеристикам сложившейся группы как «совокупного субъекта» (см. 1.3). Но даже и в тех случаях, когда речь идет всего лишь о первичных этапах становления группы, разворачивающегося посредством взаимодействия отдельных ее членов, сопряжения их индивидуально-психологических особенностей, акцент в анализе должен быть сделан на поиске и раскрытии собственно группового начала.

Размеры малой группы. Выбор определения малой группы связан с вопросом о ее размерах, традиционно обсуждаемым многими исследователями. Принято говорить о *нижнем* и *верхнем* количественных пределах группы. Согласно разделяемому нами мнению большинства ученых, малая группа «начинается» с диады, хотя при этом справедливо обращается внимание на несколько «усеченный» характер внутригрупповых отношений в такого рода микрообщности, не отражающий всей полноты межличностных связей, наблюдающихся в больших (например, в триаде) по объему малых группах. Впрочем, на наш взгляд, диада и не может претендовать на роль универсальной модели малой группы, представляя собой лишь одну из разновидностей последней, являющуюся, однако, как показано классическим исследованием Дж. Тибо и Г. Келли [Тібо & Кеїїеу, 1959], весьма интересным, в том числе и с точки зрения проблематики настоящей работы, объектом социально-психологического анализа.

Что же касается *верхнего* количественного предела малой группы, т.е. максимально возможного ее объема, то мнения специалистов на этот счет значительно расходятся, о чем свидетельствуют и различные предлагаемые ими величины группы. К сожалению, большинству авторов присуща произвольность в решении этого вопроса, и с цифрой 20, называемой, например, М. Шоу в качестве предельной, никак нельзя согласиться хотя бы потому, что отсутствуют даже минимально логически обоснованные доводы в ее поддержку. 10

Понятие малой группы

Столь же «аргументированным» представляется нам и выбор других встречающихся в литературе величин, включая знаменитое «магическое число» 7 ± 2 (объем оперативной памяти человека).

На наш взгляд, абсолютно правы исследователи, делающие акцент на функциональной целесообразности величины малой группы в различных сферах социальной практики. То есть обращающие внимание на соответствие объема группы требованиям реализации ее основной общественной функции, справедливо полагая, что «если группа задана в системе общественных отношений в каком-то конкретном размере и если он достаточен для выполнения конкретной деятельности, то именно этот предел и можно принять в исследовании как "верхний"» [Андреева, 2000. С. 194].

Нетрудно заметить, что подобное рассуждение отражает изложенное выше понимание малой группы, исходя из ее базовой характеристики как целевого функционального звена социальной системы, своеобразной единицы предписанной ей деятельности. На практике это означает, что если решаемые группой задачи требуют наличия пяти человек, то именно таким числом и будет представлен ее объем, а если для решения наличных задач потребуется ровно втрое больше людей, тогда, естественно, утроится и величина группы.

Сказанным выше разговор о величине малой группы, однако, не исчерпывается. Обсуждаемый вопрос полезно рассмотреть и в несколько иной плоскости, а именно — с точки зрения поиска *оптимальности управляемости группой*, т.е. определения объема группы, являющегося оптимальным для успешного руководства ею. В этом случае обращение к уже упоминавшемуся «магическому числу» представляется вполне уместным, поскольку, по мнению многих специалистов, наиболее управляемой является группа как раз из 5-9 человек. С увеличением же ее объема (особенно свыше 12 человек) возрастает число подгрупп (по специальной терминологии

«клик») и соответственно усиливается вероятность противодействия решениям руководителя со стороны лидеров микрогрупп, затрудняется координация общегрупповых усилий.

Малая группа и коллектив. Вопрос, касающийся соотношения понятий «малая группа» и «коллектив» (точнее было бы сказать — «первичный коллектив»), несомненно значительный как в кон-тексте проводимого обсуждения, так и для уяснения некоторых других моментов нашей работы, настолько часто и детально рассматривался в отечественной литературе, что, думается, нет необходимости вновь возвращаться к специальному его анализу. Для

11

Глава 1. Теоретико-методологические и исторические аспекты...

последующего изложения нам важен тот общий вывод, который вытекает из имеющихся точек зрения, а именно, что коллектив есть особое качественное состояние малой группы, достигшей высокого, а по мнению отдельных авторов (например, Г. М. Андреевой, А. И. Донцова, Л. И. Уманского) — наивысшего уровня социально-психологической зрелости, имея в виду степень развития ее социальных и психологических характеристик.

Такое понимание коллектива ведет к формулированию ставшего почти трюизмом положения: всякий коллектив представляет собой малую группу, но не всякая группа может быть признана коллективом [Коломинский, 1976]. Это положение, однако, для нас весьма существенно, поскольку обосновывает возможность привлекать к рассмотрению тех или иных аспектов группового процесса данные, полученные при изучении коллектива, и вместе с тем указывает на необходимость дифференцированного использования материалов исследования различных малых групп, принимая во внимание степень их продвижения к собственно коллективу. Правда, что касается эмпирической фиксации подобного движения, то она сопряжена с целым рядом трудностей как теоретического, так и методического плана.

В теоретическом плане чрезвычайно сложным моментом является операционализация многих называемых специалистами признаков коллектива, перевод их с общоописательного языка на язык собственно групповых значений, без чего неосуществима тонкая (не поверхностная, как это имеет место в настоящее время [см. 2.2.]) градация форм групповой жизни в их движении к подлинно коллективистским проявлениям. Отмеченная трудность усугубляется, как будет показано далее [см. 2.2.], еще и тем обстоятельством, что между исследователями до сих пор имеются расхождения, причем порой значительные, и в понимании сущности группового процесса, и в определении тех или иных групповых характеристик.

Имеющиеся разночтения, несомненно, препятствуют продуктивности теоретической работы и одновременно сказываются на конструировании необходимого методического инструментария, ставя под сомнение адекватность предлагаемых измерительных средств. Неудивительно поэтому, что вопрос диагностики уровней развития малой группы все еще относится к разряду критических, а исследователи коллективообразования, пытаясь эмпирически представить дифференцированную картину процесса, нередко вынуждены оперировать понятиями типа «высокий уровень развития коллектива», 12

Понятие малой группы

«низкий уровень развития коллектива» или «высокий уровень группового развития», «низкий уровень группового развития» и т.п.

Малая группа и команда. Применительно к групповой проблематике термин «команда» обрел научное звучание лишь в самые последние десятилетия. Будучи во многом сформулирован практикой эффективного менеджмента, он используется для обозначения малых групп с выраженной целевой направленностью, интенсивным взаимодействием членов и высокой продуктивностью. Специалисты, в частности Дж. Катценбах и Д. Смит [Катценбах & Смит, 1993а], определяют команду как

малое число людей (возможный объем — от 2 до 25, но обычно не более 10 человек) с взаимодополняющими умениями, свя-занных единым замыслом, стремящихся к общим целям и разделяющих ответственность за их достижение.

К этому следует добавить, что, по мнению тех же авторов, управление командой в зависимости от специфики ситуаций может переходить от одного члена к другому.

В трактовке команды, как она дается современными исследователями менеджмента, немало общего с описанием коллектива в работах отечественных авторов прошлых лет. В то же время трактовка команды как группы высокого уровня развития (подробнее об этом см. в гл. 6), сравнительно с пониманием коллектива, более реалистична, прагматична, лишена идеологических ярлыков, увь, столь частых для коллективной тематики советского времени.

И еще один существенный штрих в характеристике команды — высокий профессионализм подобного типа фуппы. Членам команды присуща, по мнению специалистов, высокая степень владения рядом *важных прикладных умений*, а именно:

♦ *техническими* или *функциональными умениями* (чем шире диа-пазон таких умений у людей, тем успешнее действует команда);

♦ *умениями принимать решения и решать проблемы* (причем на начальной стадии жизни команды такие умения могут быть лишь у части ее членов, остальные развивают их в процессе работы);

♦ *интерперсональными умениями* (речь идет об умениях строить отношения с другими людьми, эффективно используя разнообраз-ные коммуникативные средства).

Таким образом, **команду фактически можнорассматривать как высокопрофессионального субъекта совместной деятельности, и в**

этом смысле разработка командной тематики полезна с точки зре-

13

/ Теоретико-методологические и исторические

ния поиска в группе собственного группового начала, т.е. специфических свойств упомянутого субъекта (подробнее об этом см. в 1.3.). Исследование команд — безусловно, чрезвычайно актуальное и перспективное направление работы с группами. Многообразные вызовы современного мира все более требуют от людей именно таких форм взаимодействия, а от специалистов, естественно, — их изучения. Однако накопленные к настоящему времени знания о командах вряд ли можно считать особо впечатляющими.

В большинстве своем они либо лишены необходимой научной строгости и содержат данные сугубо описательного характера, либо во многом опираются на материалы прошлых исследований малой группы. Как и в случае с коллективом, серьезной проблемой остаются операционализация основных признаков команды, перевод их на язык значений, позволяющих использовать специальные измерительные средства. Если эта задача не будет решена, термин команда останется не более чем красивой (но бесполезной научно и практически) журналистской метафорой.

Классификация малых групп. Остановимся на классификации малых групп, неоднократно являвшейся предметом обсуждения в социологической и социально-психологической литературе [Андре-ева, 2000; Гидденс, 1999; Обозов, 1979; ВшпБеге еі аі., 1983; Ихоп, 1979]. Предлагаемая нами классификация опирается на уже имеющиеся разработки и не претендует быть исчерпывающей. В нее вклю-чены лишь те возможные разновидности малых групп, которые в силу тех или иных причин существенны для нашего дальнейшего изложения. Группы классифицируются по нескольким различающим-ся между собой основаниям и по дихотомическому принципу.

Прежде всего выделим оппозицию *лабораторные* — *естественные* группы. К первым относятся группы, специально создаваемые для выполнения экспериментальных заданий в лабораторных ус-ловиях; ко вторым — группы, функционирующие в реальных жиз-ненных ситуациях. Принципиальное различие между группами обоих типов состоит в том, что в первом случае речь идет, как правило, о группах, укомплектованных случайными лицами (часто за пла-ту) на время эксперимента и с его окончанием прекращающих свое существование — так называемые «пятидесятиминутные», по выражению М. Шоу [8ЬаУ, 1981] группы. Во втором случае имеют-ся в виду преимущественно сложившиеся группы с определенной историей, нередко характеризующиеся довольно высоким уров-нем социально-психологического развития. 14

Понятие малой группы

Это различие не следует, однако, абсолютизировать в том смыс-ле, что чисто функционально в роли лабораторной группы может оказаться и реальная группа, как это имело место, например, в известных экспериментах Ф. Д. Горбова и М. А. Новикова с исполь-зованием гомеостатической методики, когда экспериментальная задача предъявлялась в лабораторных условиях экипажам гребцов, звеньям хоккеистов и т.п. [Горбов, 1966; Новиков, 1968]. В то же время вновь создаваемая реальная группа на каком-то раннем эта-пе своего существования порой напоминает типичную лаборатор-ную группу, особенно если комплектуется из незнакомых между собой ранее людей [Кричевский, 1980].

Другая интересующая нас оппозиция: *организованные* (по иной терминологии — формальные, официальные) — *спонтанные* (или неформальные, неофициальные) группы. Те и другие относятся к категории естественных групп. Первые из них представляют собой элементарные ячейки социальной организации, возникновение ко-торых обусловлено

необходимостью реализации соответствующих организационных функций. Иными словами, их появление вызвано нуждами организации и ею задано. Вторые зарождаются непроизвольно, стихийно, как в недрах организованных групп, так и вне их, в процессе общения индивидов, являясь результатом взаимных психологических (эмоциональных) предпочтений последних.

Подчеркнем, однако, что различие между группами обоих типов характеризуется известной относительностью. Так, при определенных обстоятельствах спонтанная группа может приобрести статус организованной, доказательством чему служит история возникновения и последующего институционального оформления научных школ [Микулинский, 1977; Ярошевский, 1974]. В то же время, изучая процесс группообразования, исследователи выделяют в нем стадию, на которой обоюдное эмоциональное тяготение индивидов становится преобладающим в жизни целевой группы, так что она «до некоторой степени начинает напоминать очень счастливую семью» [Janoff-Bulman & Coakley, 1974]. Очевидно, что в этот момент жизни, хотя бы и кратковременный, организованная группа выступает, по крайней мере для наблюдателей, как прежде всего неформальная общность.

В основе следующей рассматриваемой оппозиции — *открытые* — *закрытые* группы — положена степень открытости, доступности группы влиянию окружающей ее социальной среды, общества. В современном мире практически почти любая малая группа является открытой, что следует хотя бы из обсуждавшегося выше

15

Глава 1. Теоретико-методологические и исторические аспекты...

ее определения. Тем не менее мы вынуждены сказать почти и отнюдь не случайно.

Время от времени обнаруживается существование групп, которые, вероятно, в той или иной мере можно отнести к категории закрытых вследствие их «вырванности» из мира людей, утраты, порой в течение длительного времени, как это случилось, например, с семьей старообрядцев Лыковых из документальной повести В. Пескова «Таежный тупик», даже минимальных связей с ним.

Для целей нашего последующего анализа малые группы полезно классифицировать также, исходя из фактора продолжительности их существования, на *стационарные* и *временные*. Причем к последним относятся не обязательно только лабораторные, но и естественные группы, которые, судя по материалам многих исследований, оказываются чрезвычайно удобным объектом изучения динамических процессов в группе, механизмов и этапов коллективообразования, межгрупповых отношений.

И, наконец, укажем еще на одну очень часто встречающуюся в литературе классификацию малых групп, в соответствии с которой они подразделяются на *группы членства* и *референтные группы*. Основанием для подобного деления является степень значимости группы для индивида с точки зрения его ориентации на групповые нормы и ценности, влияния группы на систему его установок.

Так, группа может рассматриваться просто как место пребывания индивида в социуме, далекое от его установок и ценностных ориентаций. В таком случае речь идет всего лишь о группе членства. Возможно, однако, существование группы иного типа, чьи нормы и ценности индивид разделяет, соотнося с ней свои установки. Причем делает это вне зависимости от членства в данной конкретной группе. Здесь мы говорим о референтной группе. Иногда она определяется также, как «группа, в которой человек стремится быть или сохранить членство» [Carr-Saunders & Zappella, 1968].

Изложенное понимание термина «референтная группа», кстати, весьма популярного в социально-психологической литературе, несколько отличается от первоначальной его трактовки, предложенной много лет назад Г. Хайменом [Huttenlocher, 1942]. Ученый полагал, что референтная группа должна обязательно находиться где-то за пределами группы членства. В действительности же, и об этом свидетельствуют эмпирические факты, группы обоих типов порой совпадают. Но, как справедливо замечают при этом специалисты [Carr-Saunders & Zappella, 1968], из большого числа известных человеку групп лишь немногие выступают для него в качестве референтных.

16

Понятие малой группы

Теоретический анализ обсуждаемых типов групп [Андреева, 2000 или Шибутани, 1969], как правило, обращен к референтным группам, что вполне объяснимо, учитывая их роль в формировании личности, ее поведении в группе и т.д. В этом анализе одним из наиболее интересных является вопрос о *функциях референтной группы*. Их, по мнению Г. Келли [Kelly, 1958],

1952], две: *сравнительная* и *норматив-ная*. Суть первой из них состоит в том, что принятые в группе стандарты поведения, установки и т.п. выступают для индивида в качестве неких образцов, систем отсчета, на которые он опирается в своих решениях и оценках. По мнению специалистов [Сайтлвгщй & Запйег, 1968], эта функция несет в себе элемент социального влияния, оказываемого на человеческое познание и притязания.

Что же касается нормативной функции, то она позволяет выяснить, в какой мере поведение индивида соответствует нормам группы. Роль этой функции весьма существенна в плане регуляции группового поведения, в особенности когда действия отдельных членов отклоняются от принятых групповых стандартов. Как полагают Г. Келли, обе указанные функции часто, но отнюдь не всегда, осуществляются одной и той же группой.

В целом же подчеркнем, что такое свойство группы, как референтность, имеет прямое отношение к интегративным процессам в ней, способствуя сохранению ее целостности и стабильности, последующему воспроизводству в качестве единицы жизнедеятельности общества.

Наряду с представленной выше возможны, конечно, и *иные классификации малых групп*. В качестве примера сошлемся на работу английского психолога М. Аргайла [см. Витберг et al., 1983]. В основу своей классификации он положил специфику взаимоотношений в естественных жизненных группах, вычленив пять возможных их разновидностей:

- ◆ семью;
- ◆ подростково-юношеские группы;
- ◆ рабочие группы;
- ◆ комитеты и группы по решению проблем;
- ◆ тренинговые и терапевтические группы.

Ученый так характеризует эти группы.

Семья (заметим, речь идет о нуклеарной семье, состоящей из обоих родителей и детей) рассматривается как *модель малой группы, в которой теснейшим образом переплетены элементы внутриорганизационного взаимодействия* (играние членами семьи соответ-

2 - 4504

17

Глава 1. Теоретико-методологические и исторические аспекты...

ствующих социальных ролей, выполнение определенных функциональных обязанностей и т.д.) и *неформальных отношений* (причем как "с позитивным знаком в виде проявлений тепла, ласки, интимности, так и с негативным знаком — например, в форме физической агрессии относительно детей или взрослых).

Подростково-юношеские группы (имеются в виду главным образом дружеские объединения сверстников) — *модель малых групп с выраженной досуговой ориентацией и преобладающим развитием эмоциональных отношений, порождаемых аффилиативной мотивацией и взаимными симпатиями людей.*

В противоположность им *рабочие группы* — *модель малых групп с четкой трудовой направленностью и доминирующими деловыми отношениями* относительно которых эмоциональные связи играют соподчиненную роль (хотя, добавим от себя, было бы ошибочно недооценивать степень возможного их влияния на групповой процесс).

Определенное сходство с рабочими группами в специфике преобладающих внутригрупповых отношений обнаруживают *комитеты и группы по решению проблем*, однако они выделены М. Аргайлом особо — как *модель коммуникативных малых групп*, чья основная задача состоит в принятии (на основе коммуникативной деятельности) эффективных решений. От членов подобных групп требуется владение рядом специальных умений, связанных с организацией информационного обмена, достижением внутригруппового согласия, оказанием межличностного влияния и т.п.

Что же касается *тренинговых и терапевтических групп*, то они, по мнению М. Аргайла, не являются моделью какой-либо разновидности естественных групп. Скорее они символизируют собой созданную психологами некую искусственную реальность, полезную, однако, членам группы в плане развития навыков социального взаимодействия и преодоления эмоциональных нарушений.

Обсуждением некоторых разновидностей классификации малых групп закончим общее предварительное знакомство с предметом нашего исследования и перейдем далее к анализу становления научного знания в рассматриваемой области социальной психологии.

1.2. История социально-психологических исследований малой группы

Прежде чем непосредственно приступить к обсуждению ин-тересующего нас вопроса, сделаем несколько уточнений относи-тельно характера последующего изложения.

18

История социально-психологических исследований...

Первое из них связано с конкретизацией исторической точки отсчета в анализе литературных данных, т.е. определения конкрет-ного временного рубежа, с которого этот анализ начинается. В прин-ципе здесь можно идти различными путями. Скажем, попытаться отыскать крупницы интересующих нас знаний в недрах других наук, например философии, опускаясь при этом в глубь веков и обраща-ясь прежде всего к трудам великих мыслителей античности — Платона и Аристотеля. Возможен также экскурс и в менее глубокие ис-торические пласты, если ограничиться, допустим, работами гума-нитариев XIX — начала XX столетия (В. Вундт, Э. Дюркгейм, О. Конт, Ч. Кули, М. Лазарус, Г. Лебон, Н. К. Михайловский, Э. Росс, Г. Тард, Г. Штейнталь и др.) с их стремлением к теоретическому изучению социальных групп, преимущественно больших, и разного рода спе-кулятивным построениям, зачастую основанным на личном опыте авторов и различных исторических примерах [Андреева, 2000; Гибш и Форверг, 1972; Лебон, 1995; Сай\|г|Е|іі & Запсіег, 1968]. Что же касается избранного нами аналитического пути, то исходной его точкой является 1898г.— дата публикации первого экспериментально-го исследования в социальной психологии [Тгірієи, 1898].

Второе уточнение имеет отношение к содержанию обозреваемого материала. Здесь учитывалось то существенное обстоятельство, что интересующий нас вопрос неоднократно освещался в литературе на русском языке, имея в виду как зарубежные, так и отечествен-ные исследования (подробный перечень соответствующих литера-турных источников приведен нами в [Кричевский и Дубовская, 1991]). Поэтому мы не ставили своей задачей детальное обсуждение всего исторического материала, но видели ее главным образом в выделении ключевых этапов разработки проблематики малых групп за рубежом и в нашей стране, прослеживании наиболее значи-тельных исследовательских тенденций и направлений, рассмотре-нии современного состояния дел в данной области социально-психологического знания.

Третье уточнение касается расшифровки смысла, вкладываемого в понятие «зарубежные исследования». Что имеется в виду? Сразу же оговоримся: речь в данном случае идет не вообще о зарубежных исследованиях, ведущихся, как известно, во многих странах мира, но лишь о тех из них, что выполнены западными психологами. Это объясняется огромным удельным весом западных работ (свыше 90%) в общем массиве зарубежных публикаций по малым группам (известное, хотя, вероятно, и не полное, представление об эіом дают материалы реферативного журнала «P5успоlоgіcal АЪкігаІх»),

19

2*

Глава 1. Теоретико-методологические и исторические аспекты...

влиянием, оказываемым ими на развитие исследовательской об-ласти в целом, и, безусловно, высоким профессиональным уров-нем многих из них. С обращения к этим работам мы и начнем свой исторический экскурс.

1.2.1. История зарубежных исследований малой группы

Ранние этапы. Как отмечалось выше, исходная точка нашего анализа датируется 1898 г.

Именно в 1898 г. американский психолог Н. Триплет опублико-вал результаты экспериментального исследования, в котором срав-нивал эффективность индивидуального действия, выполняемого в одиночку и в условиях группы. По мнению Г. Олпорта, это была первая экспериментальная проблема социальной психологии, и он сформулировал ее так: «Какие изменения происходят во вся-ком отдельном действии индивида, когда присутствуют другие люди?» [АПрогі, 1954. Р. 46].

Явившись первой экспериментальной ласточкой, работа Н. Триплета еще не делала погоды в общей социально-психоло-гической атмосфере тех лет. В науке по-прежнему господствовал дух теоретических спекуляций, в массе которых редкие попытки опоры на факты, добытые эмпирическим путем, выглядели чуже-родным телом. Потребовалось несколько десятилетий, прежде чем экспериментальное, мы бы сказали шире — эмпирическое (т.е. основанное на опытном факте, а не спекуляции, пусть даже и оригинальной), направление получило дальнейшее развитие в за-рубежной социальной психологии. Случилось это уже в 20-е годы.

Именно в 20-е годы на Западе усилилась тяга к эмпирическим исследованиям, начался, по выражению Д. Картрайта и А. Зандера [Сагг\|г|і\$т & Запсіег, 1968], эмпирический бунт в

социальной науке, особенно в психологии и социологии. Неудовлетворенность умозрительными схемами направила исследователей на поиски объективных фактов. Два крупных ученых того времени — В. Мёде в Германии и Ф. Олпорт (старший из братьев Олпорт) в США — во многом продолжили линию исследований Н. Триплета. Кроме того, Ф. Олпорт сформулировал весьма своеобразное понимание группы.

Как ни парадоксально, он не считал, что имеет дело с реально существующими, хотя бы и в лабораторных условиях, группами. Согласно Ф. Олпорту, реально существовали лишь отдельные индивиды. Что же касается групп, то они трактовались им как «совокупность идеалов, представлений и привычек, повторяющихся в каж-

20

История социально-психологических исследований...

дом индивидуальном сознании и существующих только в этих сознаниях» [Allport, 1924. P. 9]. Подчеркивалось также, что «групповое сознание» не отражает ничего, кроме сходства между сознаниями индивидов. Последние не могли быть частями группы, поскольку последняя, как утверждалось, существует лишь в сознании людей.

Свой отказ рассматривать группу как определенную реальность Ф. Олпорт мотивировал отсутствием адекватных методов исследования, что на уровне психологического объяснения вполне согласовывалось с постулатами могущественного тогда бихевиоризма, а в общеметодологическом плане имело своей основой позитивизм. Разумеется, со временем в процессе накопления научных знаний и в связи с прогрессом техники исследования подобная точка зрения на природу группы была преодолена. Возобладающим стало представление о группе как некоторой социальной реальности, качественно отличной от составляющих ее индивидов [Левин, 2000].

Следующий крупный этап развития психологии малых групп за рубежом (в наибольшей степени, конечно, в США) относится к **периоду 30-х — началу 40-х годов** и знаменуется рядом оригинальных экспериментальных исследований, осуществленных в лабораторных и полевых условиях, а также первыми серьезными попытками разработки теории группового поведения. В это время М. Шериф проводит изобретательные лабораторные эксперименты, выявляя механизмы развития групповых норм, а Т. Ньюком исследует аналогичную проблему, но иными средствами, в полевых условиях. Изучаются малые группы на промышленных предприятиях США и Западной Европы, оформляется социометрическое направление исследования групп. В течение нескольких лет антрополог В. Уайт посредством метода включенного наблюдения реализует программу изучения «живых» групп в трущобах большого города, очерчивая контуры интеракционистского подхода к разработке проблематики групповых процессов.

К началу 30-х окончательно складывается и спустя ряд лет терпит фиаско небезызвестная «теория черт» лидерства или, в более точном значении, руководства. Ее исходные положения базировались на идеях английского ученого Ф. Гальтона относительно роли наследственных факторов в жизненном пути знаменитых людей и, возможно, по этой причине она получила еще одно весьма примечательное наименование — «теории большого человека».

Одновременно предпринимаются попытки отойти от упрощенного понимания феноменов лидерства и руководства, дать более сложное, многоплановое их описание в терминах социального влияния,

21

Глава 1. Теоретико-методологические и исторические аспекты...

внутригруппового взаимодействия, достижения групповых целей [Bass, 1974]. В тот же период, основываясь на результатах исследования управленческой деятельности в промышленной организации, Ч. Барнард выдвигает идею двухмерного рассмотрения группового процесса, получившую реализацию в ряде подходов к анализу группы в целом [см. 1.3.], а также структурного ее аспекта [см. 3.1.].

Особый вклад в развитие психологии малых групп внес К. Левин, эмигрировавший в **начале 30-х годов** в США из нацистской Германии. Он явился основоположником крупного научного направления, широко известного под названием **«групповая динамика»**, и создателем одноименного исследовательского Центра, из стен которого вышло немало выдающихся социальных психологов минувшего столетия.

К. Левин возглавил экспериментальную разработку многих сторон групповой проблематики. В частности, под его руководством были проведены знаменитые опыты Р. Липпитта и Р. Уайта по изучению групповой атмосферы и стилей руководства, выполнено

оригинальное исследование изменения индивидуальных установок в процессе внутригрупповой дискуссии. Одним из первых он подверг рассмотрению психологический феномен социальной власти (влияния), внутригрупповые конфликты, динамику групповой жизни, экологические проблемы группового функционирования. При этом он подчеркивал необходимость работы с естественными группами в реальных ситуациях их жизни, полагая, что таким образом открывается возможность действительной проверки валидности теоретических положений и нахождения путей решения различных практических проблем [Левин, 2000].

Не утратили актуальности и некоторые теоретические представления К. Левина о группе как *динамическом целом, обладающем свойствами, отличными от свойств составляющих его частей или суммы последних*. В соответствии с системными воззрениями на групповой процесс он полагал, что одним из *отличительных признаков группы* является *принцип взаимозависимости ее членов*. Что же касается конкретного исследования группы, то, по мнению К. Левина, в нем необходимо получать факты, относящиеся не к поведению отдельных индивидов, а характеризующие *целостные феномены групповой жизни*. Заслуживает внимания и мысль ученого о том, что социальные науки, в частности социология или психология, не должны игнорировать *исторический аспект* своих проблем. Следует, полагал он, учитывать исторический контекст каждого фиксируемого исследователем факта [Левин, 2000].

22

История социально-психологических исследований...

Труды К. Левина явились своеобразным научным мостиком между двумя половинами минувшего столетия, на многие десятилетия определив направление работ не только в области групповой проблематики, но и социальной психологии в целом. Как не-сомненно позитивный момент отметим, что на рубеже тысячелетий, пусть и со значительным опозданием, они наконец-то стали доступны широкому отечественному читателю.

Послевоенные десятилетия. Вторая мировая война явилась переломным моментом в развитии психологии малых групп за рубежом. Именно в этот период с особой остротой встал вопрос о необходимости изучения закономерностей группового поведения, поисках эффективных приемов управления группами. В послевоенные и последующие за ними годы, совпавшие с эпохой научно-технической (а в совсем недавнее время и электронной) революции, когда значительно возросла роль коллективного труда в различных сферах жизни общества, интерес к малым группам еще более усилился.

Правда, было бы неверно рассматривать послевоенный период как единый этап развития групповой психологии. Дробление этого периода применительно к малым группам целесообразно, по-видимому, провести, исходя, во-первых, из этапности развития западной социальной психологии в целом [Hilbert & Vellz, 1972] и, во-вторых, из оценки положения дел в обсуждаемой исследовательской области, даваемой самими работающими в ней специалистами [Hoff & Tapp, 2000; Bevine & Moriganpi, 1990; McGrath & Kravitz, 1982; Geipen, 1983]. В результате такого рода анализа с известной степенью условности, конечно, выделяются как минимум четыре временных этапа:

- ◆ *первый* — двадцатилетие с середины 40-х и до середины 60-х годов;
- ◆ *второй*, насчитывающий примерно полтора десятка лет, — с середины 60-х и приблизительно до второй половины 70-х годов;
- ◆ *третий* — начиная со второй половины 70-х и заканчивая 80-ми;
- ◆ *четвертый* — с началом 90-х и по настоящее время.

Применительно к судьбам зарубежной групповой психологии **первое послевоенное двадцатилетие** можно охарактеризовать как период довольно безмятежного развития и больших надежд, возлагавшихся на эту область социальной психологии в ту пору. Именно тогда оформились основные направления исследований малых групп, сложились важнейшие теоретические подходы, а экспери-

23

Глава 1. Теоретико-методологические и исторические аспекты...

ментальные (главным образом лабораторные) парадигмы достигли высокой степени совершенства. Интересно, что работы западноевропейских психологов в этот период практически не оказывали ни малейшего влияния на развитие исследовательского «поля»: в нем безраздельно господствовали их заокеанские коллеги.

Иной характер носили **следующие полтора десятилетия**. С одной стороны, казалось бы, продолжились тенденции предыдущего этапа: дальнейшее расширение круга изучаемых проблем

и весьма бурный рост экспериментальных исследований, в связи с чем по-казателен такой факт. Опубликованная в 1965 г. Б. Равеном итоговая библиография малых групп содержала около 3500 наименований. Однако в последующем только за период с 1967 по 1972 г. в реферативном издании «Psychological Abstracts» зарегистрировано около 3400 наименований исследований малых групп.

С другой стороны, росло критическое переосмысление достигнутого и одновременно заметно снижался оптимизм относительно вклада этих исследований в понимание группового процесса ввиду их малой экологической валидности и ограниченности возможных практических приложений. Отмечалось отсутствие теории, позволявшей адекватно интерпретировать и интегрировать гигантский массив разнородных эмпирических фактов [Zajonc, 1979]. Кроме того, по мнению специалистов, в этот период «исследования чаще фокусировались на поведении отдельных индивидов в группе, нежели на свойствах и результатах группы как целого» [Zajonc, 1979. P. 447], а сама группа рассматривалась как «один из аспектов жизненного пространства личности, а не целое, обладающее собственной динамикой» [Siegel, 1983. P. 539].

И еще одна примечательная особенность обсуждаемого периода. В хоре критиков сложившегося положения дел отчетливо зазвучали голоса западноевропейских социальных психологов, требовавших радикальной переориентации групповых исследований с учетом реальных жизненных проблем, стоящих перед западным обществом. Заметим, что к этому времени авторитет западноевропейских ученых, специализировавшихся на изучении малых групп, был уже весьма высок, в частности, в таких областях, как социальное влияние (работы С. Московичи и представителей его школы во Франции), межгрупповые отношения (работы Г. Тэшфела, Дж. Тэрнера и их последователей в Великобритании), принятие решений (работы Г. Ламма с сотрудниками в Западной Германии). Правда, справедливости ради следует сказать, что критический настрой западно-европейцев никак не отразился на характере их конкретных иссле-

24

История социально-психологических исследований...

дований, во многом основывавшихся на ими же отвергаемых экспериментальных парадигмах прошлых лет.

Предпоследний этап, пришедшийся на **середину 70-х — 80-е годы**, отмечен продолжением обозначившихся ранее тенденций, а именно: в области теории — господство эклектики; в подходе к изучению группы — акцент на индивидуальном поведении в ней; большой интерес к диадным отношениям, нежели к выявлению собственно групповых характеристик; в сфере конкретной эмпирической работы — преобладание лабораторного экспериментирования над работой с естественными группами в реальных жизненных ситуациях.

Вместе с тем было бы несправедливо видеть развитие зарубежных исследований малых групп, начиная со второй половины 70-х годов, исключительно в негативном свете. Так, в большой обзорной статье, опубликованной в начале 80-х, Д. Макгрет и Д. Кравитц [McGrath & Kraut, 1982] подчеркивали наметившийся, сравнительно с предшествующими десятилетиями, рост исследований малых групп в полевых условиях. Об этом же свидетельствовали материалы изданного в 1983 г. в Лондоне фундаментального труда «Малые группы и социальное взаимодействие», второй том которого содержит большой раздел из девятнадцати статей, посвященных рассмотрению различных сторон жизни разнообразных естественных групп. Отмеченная тенденция наблюдалась и в зарубежных разработках в области организационной и экологической психологии, касавшихся группового аспекта этих дисциплин.

Наконец, уместно напомнить, что одна из областей зарубежной групповой психологии — исследование групп в так называемых «экзотических условиях», т.е. в условиях, характеризующихся изоляцией, ограниченностью перемещения, стрессом и типичных для жизнедеятельности человеческих групп на полярных станциях, подводных лодках, космических кораблях и т.п. [Haggis & Coштогз, 1984], — практически всегда имела выраженную прикладную направленность, как, впрочем, и групповая психотерапия, и различные формы социально-психологического тренинга, получившие во второй половине минувшего столетия широкое распространение за рубежом.

В дополнение к вышесказанному сошлемся еще раз на мнение Д. Макгрета и Д. Кравитца, назвавших в качестве позитивного момента обсуждаемого периода также и значительный рост использования зарубежными психологами в исследовательской работе с группами математических моделей и компьютерного моделирова-

Глава 1. Теоретико-методологические и исторические аспекты...

ния. В целом ученые выражали большой оптимизм относительно будущего малых групп, оценивая его как многообещающее.

Примерно в то же самое время другой известный специалист по групповой динамике, И. Стейнер склонялся, однако, к более осторожному прогнозу. Не отрицая возможности дальнейшего прогресса в изучении малых групп, он допускал, что в будущем многие перспективные исследования в этой области следует ожидать за пределами психологического и социологического ведомств как результат усилий специалистов в сфере бизнеса и образования, промышленного производства и семейной терапии, а главное, прогресс этот может оказаться весьма растянутым во времени [Steiner, 1983].

Интересно, что уже в самом конце 80-х годов два авторитетных специалиста в области малых групп Д. Ливайн и Р. Морленд в своем итоговом обзоре исследований истекшего десятилетия [см. Levine & Moreland, 1990] высказали аналогичную точку зрения. Они утверждали, что хотя дисциплина «малые группы» утратила свою доминирующую роль в социальной психологии, интерес к ней со стороны представителей других ветвей психологии, в частности — организационной, весьма высок. А это, несомненно, — залог того, что разработка малых групп продолжится, но уже за пределами социальной психологии, прежде всего в связи с решением задач, стоящих перед организациями в бизнесе и военной сфере.

Что же показало **заключительное десятилетие** минувшего века? Чей прогноз оказался более точным? Как нам кажется, ответ следует искать где-то посреди высказанных точек зрения, и вот почему. С одной стороны, зарубежная социальная психология показала, что ее собственных научных ресурсов вполне достаточно, чтобы придать исследованиям малых групп новый позитивный импульс и вести их как именно социально-психологические. Одним из доказательств возрождающегося интереса зарубежных социальных психологов к исследованию групп служит, в частности, выход в свет двух новых журналов, целиком посвященных групповой проблематике, — «Групповая динамика» («Сгоир Оупашисз») в 1996 г. и «Групповые процессы и межгрупповые отношения» («Сгоир Проесез апси Интергоир Кеаиопз») в 1998 г. Другим доказательством упомянутого интереса является рост научных публикаций по обсуждаемой проблематике. Правда, он требует некоторого пояснения.

Дело в том, что отмеченный рост имеет свою специфику. Он обусловлен не столько изучением феноменов собственно внутри-

История социально-психологических исследований...

группового взаимодействия, сколько интересом к Я-концепции, исследуемой в групповом контексте в связи с процессами *социальной идентичности* и *социальной категоризации*. Теории этих процессов весьма популярны в современной социальной психологии (на русском языке см. о них, например, в [Агеев, 1990; Андреева, 1997]). Достаточно сказать, что лишь за период с 1991 по 1997 г. с их позиций выполнено и опубликовано свыше 550 работ, многие из которых имеют непосредственное отношение к проблематике малых групп [Hogg & Tetterton, 2000].

С другой стороны, как и прогнозировалось рядом специалистов, активная разработка проблематики малых групп продолжилась за пределами социальной психологии, например в сфере бизнеса. Об этом свидетельствует, в частности, растущий интерес исследователей менеджмента и организационной психологии к такому типу групп, как команды, различным аспектам их формирования, функционирования и управления ими.

Правда, справедливости ради стоит все-таки отметить давний интерес организационных психологов к групповой проблематике, имея в виду внутренние процессы и эффективность. По данным аналитиков [Bass & Ragatz, 1997], с 1975 по 1994 г. 98% статей по групповой тематике, опубликованных в ведущих журналах в области организационной психологии, были посвящены внутригрупповым вопросам. Причем если с середины 70-х до середины 80-х число исследований групп в организационной психологии снижалось, то с конца 80-х и в 90-е годы наблюдался их рост.

Основные теоретические подходы. Завершая краткий обзор истории зарубежных исследований малых групп, подведем некоторые итоги и остановимся на теоретических подходах, сложившихся за долгие годы изучения интересующей нас проблематики и лежащих в основе многих экспериментальных и прикладных разработок. К началу 70-х годов зарубежные авторы [Cartwright & Cooper, 1968; Bales, 1981] выделяли девять крупных подходов, в той или иной мере определявших развитие групповой психологии: теорию поля, интеракционистскую концепцию, теорию систем, социометрическое направление, психоаналитическую ориентацию,

общепсихологический подход, эмпирико-статистическое направление, формально-модельный подход, теорию подкрепления. Сегодня к ним можно добавить еще и сформировавшееся в последние десятилетия социально-когнитивное направление. Охарактеризуем кратко каждый из вышеназванных подходов.

27

Глава 1. Теоретико-методологические и исторические аспекты...

Теория поля. Это теоретическое направление берет начало в работах К. Левина, которые отечественный читатель может, наконец-то, прочесть на русском языке [Левин, 2000]. Основной его пафос заключается в известном тезисе К. Левина о том, что поведение личности есть продукт поля взаимозависимых детерминантов (по терминологии К. Левина называемого жизненным или социальным пространством личности). Структурные свойства этого поля представлены понятиями, заимствованными из топологии и теории множеств, а динамические свойства — понятиями психо-логических и социальных сил. Какой-либо целостной теории группы в рамках данного подхода создано не было, однако он лег в основу ряда мини-теорий, относящихся к различным феноменам групповой динамики: сплоченности, социальной власти, соперничеству — сотрудничеству, образованию группы, внутригрупповому давлению, групповым притязаниям (многие из этих исследований рассматриваются нами в последующих главах, а более полный их перечень см. в [Кричевский и Дубовская, 1991]).

Интеракционистская концепция. Согласно этому подходу, группа есть система взаимодействующих индивидов, функционирование которых в группе описывается тремя основными понятиями: индивидуальной активностью, взаимодействием и отношением. Интеракционистская концепция предполагает, что все аспекты группового поведения могут быть описаны исходя из анализа взаимосвязей между тремя названными элементами. Выполненные в рамках данного направления работы в основном посвящены изучению структурных аспектов группы (исследования Р. Бейлза и Дж. Хоманса) и рассматриваются нами ниже [см. 3.1].

Теория систем. По своим идеям обсуждаемый подход очень близок к предыдущему, поскольку в нем развивается представление о группе как системе. В обоих теоретических направлениях со-держится попытка понять сложные процессы исходя из анализа их основных элементов. Главное различие между интеракционистской теорией и теорией систем заключено в используемых элементах анализа. Концептуальный аппарат теории систем позволяет описать группу как систему взаимозависимых позиций и ролей, делая акцент на групповых «входах» и «выходах» и рассматривая группу как открытую систему (перечень основных публикаций по теории систем приведен нами в [Кричевский и Дубовская, 1991]).

Социометрическое направление. Это направление, хорошо знакомое отечественному читателю [Коломинский, 1976; Морено, 28

История социально-психологических исследований...

1958], стимулировало множество эмпирических исследований внутригрупповых отношений, однако, по мнению зарубежных специалистов [Сагил\Гі§гіі & Запсleg, 1968; 8На\ѵ, 1981], влияние социометрических работ на развитие теории малых групп минимально.

Психоаналитическая ориентация. Она базируется на идеях З. Фрейда и его последователей, фокусируя внимание преимущественно на мотивационных и защитных механизмах личности. З. Фрейд первым включил идеи психоанализа в групповой контекст в своей классической работе «Психология масс и анализ человеческого «Я»». Начиная с 50-х годов в связи с возросшим интересом к групповой психотерапии некоторые положения психоаналитического подхода получили теоретическое и экспериментальное развитие в рамках групповой психологии и легли в основу ряда теорий групповой динамики [Андреева и др., 1978].

Общепсихологический подход. Суть его состоит в предположении, что многие представления о человеческом поведении, накопленные в общей психологии, применимы к анализу группового поведения. Это касается главным образом таких индивидуальных процессов, как научение, явления когнитивной сферы, мотивация. Весьма демонстративным примером обсуждаемого подхода являются популярные в недавнем прошлом за рубежом теории когнитивного соответствия, подвергшиеся обстоятельному разбору в отечественной литературе [Андреева и др., 1978]. С позиций этих теорий предпринята попытка целостного рассмотрения малой группы [Тауіог, 1970].

Эмпирико-статистическое направление. Согласно данному подходу, основные понятия групповой теории должны выводиться из результатов статистических процедур, например факторного анализа, а не формулироваться априорно. Подобное понимание обусловило широкое

применение процедур, разработанных в области тестирования личности и представленных, в частности, в исследованиях такого известного специалиста, как Р. Кэттелл. Им предложена одна из теорий группового поведения, на отдельных фрагментах которой мы остановимся в 3.1.

Формально-модельный подход. Исследователи, представляющие данное направление, пытаются сконструировать формальные модели группового поведения, используя математический аппарат теории графов и теории множеств. На русском языке подобные разработки приводятся в книге украинского автора В. И. Паниотто [Паниотто, 1975]. По мнению специалистов [8На\у, 1981], представители этого подхода часто больше интересуются внутренней

29

Глава 1. Теоретико-методологические и исторические аспекты...

консистентностью своих моделей, нежели степенью их соответствия естественным ситуациям. Вероятно поэтому данное направление не смогло пока оказать сколько-нибудь существенного влияния на понимание группового процесса.

Теория подкрепления. Это направление исследований, весьма влиятельное за рубежом, базируется на идеях широко известной в психологии концепции оперантного обусловливания Б. Скиннера (см. о ней, например, в [Хьелл и Зиглер, 1997]). Согласно представлениям теоретиков данного подхода (см. о них на русском языке [Андреева и др., 1978; Тернер, 1985]), поведение индивидов в группе есть функция двух переменных: вознаграждений (положительные подкрепления) и расходов или наказаний (отрицательные подкрепления). Идеи теории подкрепления легли в основу по крайней мере двух крупных социально-психологических теорий малых групп, авторы которых (уже упоминавшиеся выше Дж. Хо-манс, Д. Тибо и Г. Келли) избрали объектом концептуализации внутригрупповые отношения, экстраполируя, однако, результаты анализа на большие по объему группы.

Социально-когнитивное направление. Фактически оно представляет собой дальнейшее развитие общепсихологического подхода, но в силу влияния, оказываемого на разработку групповой проблематики, может рассматриваться как самостоятельное направление. По времени научного оформления это, пожалуй, наиболее молодой подход к исследованию группы. Он возник как результат приложения идей, берущих начало в исследованиях когнитивных, или познавательных, а позднее — социально-когнитивных процессов (см. о них, например, в [Андреева, 1997; Солсо, 1996]), к сферам межгруппового и внутригруппового взаимодействия. Мостиком, обеспечивающим такое приложение, является синтез теорий *социальной идентичности* и *социальной категоризации*. С их позиций психологи, работающие в русле традиций западноевропейской научной школы, — Д. Абрамс, С. Тиндейл, М. Хогг и др., пытаются анализировать различные аспекты группового функционирования (например, лидерство, сплоченность, конформность), вводя ряд новых понятий.

К числу последних относится, в частности, понятие *самокатегоризации*. Им описывается процесс категоризации людьми себя с точки зрения ингрупповых и аутгрупповых прототипов, т.е. выяснение своего соответствия типичным представлениям о том, какими должны быть члены своей и чужой группы. Прототипы фактически предопределяют основные характеристики группового

30

История социально-психологических исследований...

членства, имея в виду типичные для членов группы установки, эмоциональные реакции, поведение.

Процесс самокатегоризации ведет к своего рода перцептивно-му слиянию личности с ингрупповым или аутгрупповым прототипом. Следствием данного процесса выступает явление *деперсонализации* — ощущение индивидом себя как части коллективного «Я» (и в значительной мере растворение в нем) и с этих позиций восприятие других членов своей и чужой группы.

Какова же роль перечисленных выше подходов в современных зарубежных разработках малых групп, каково их влияние на состояние исследуемого «поля»? Однозначный ответ на этот вопрос дать трудно.

С одной стороны, совершенно очевидно, что рассмотренные нами подходы сегодня уже не столь абсолютны, как это было, скажем, четверть века назад, в том смысле, что, начиная с 70-х, наблюдается заметное размывание их границ. Порой чрезвычайно трудно определить, какое направление представляет тот или иной исследователь, легче сказать, в какой проблемной области он работает. Причем интересно, что некоторые крупнейшие специалисты по малым группам могут квалифицироваться одновременно как представители нескольких направлений: теории поля,

теории подкрепления и когнитивного, или общепсихологического, под-хода (Г. Келли), теории подкрепления и интеракционистского под-хода (Д. Хоманс), теории поля и общепсихологического подхода (Л. Фестингер), теории поля и теории подкрепления (Д. Тибо).

С другой стороны, можно назвать ряд подходов, и по сей день в значительной мере не утративших самостоятельности и силы ин-теллектуального влияния на судьбы групповой динамики. К их числу прежде всего следует отнести теорию подкрепления, получившую в последнее время дальнейшее концептуальное и экспериментальное развитие, а также психоаналитическое и интеракционистское на-правления в их приложении к групповому процессу.

Кроме того, в характере изучения отдельных разделов психо-логии малых групп (например, межгрупповых отношений, груп-пового решения проблем, руководства группами, групповой сплю-ченности) заметно сказывается влияние общепсихологического подхода, вызванное, в частности, бурным ростом работ последних десятилетий в области когнитивной психологии. И, как отмеча-лось выше, сегодня можно говорить уже об определенной транс-формации этого подхода в самостоятельное социально-когнитив-ное направление исследования группового процесса.

31

Глава 1. Теоретико-методологические и исторические аспекты...

Но все же преобладающая на сегодня за рубежом тенденция состоит в интеграции и взаимопроникновении подходов, в сти-рании строго очерченных концептуальных рамок, наконец, в раз-работке локальных теоретических конструкций, не претендующих на широкие, общегрупповые обобщения, но скорее призванных объяснить довольно узкий круг эмпирических фактов, относящих-ся, как правило, к тому или иному отдельному групповому феноме-ну, реже — к нескольким из них. Этим резюме мы закончим рас-смотрение истории зарубежных исследований малых групп и пе-рейдем далее к ретроспективе отечественных разработок проблемы.

1.2.2. История отечественных исследований малой группы

Приступая к освещению этого вопроса, хотим напомнить об одном из уточнений, сделанном в самом начале параграфа. Оно касается содержания обозреваемого материала. Дело в том, что пере-сказать, хотя бы и очень сжато, историю отечественных работ, не повторяя при этом уже известные читателю факты, практически невозможно, поскольку их изложению посвящена весьма обшир-ная литература (подробный перечень относящихся к ней публика-ций см. в [Кричевский и Дубовская,1991]). Поэтому основная зада-ча состояла в акцентировании внимания читателя на тех принци-пиальных моментах исследования малых групп в нашей стране, которые не получили еще достаточного освещения в отечествен-ной литературе. В тех же случаях, когда речь шла о многократно обсуждавшихся в ней аспектах рассматриваемой тематики, реше-но было ограничиться лишь очень краткими ссылками на соответ-ствующие работы и их авторов.

Ранние этапы. Как показывает в историко-методологическом очерке становления социальной психологии в России Е. А. Будилова, изучение групп, или, по принятой в нашей стране терминологии, — коллективов (заметим, что в данном случае речь идет об обиходной трактовке коллектива как аналога социальной группы безотноси-тельно к качественной ее характеристике, уровню социально-психо-логической зрелости) имеет давнюю традицию в отечественной пси-хологической и непсихологической науке. Эта традиция уходит сво-ими корнями в труды русских авторов прошлого столетия, сумевших наряду с разного рода умозрительными рассуждениями представить и факты, зафиксированные в реальных жизненных условиях.

Достаточно сослаться, например, на приводимую Е. А. Будило-вой весьма примечательную, с нашей точки зрения, работу жур-

32

История социально-психологических исследований...

налиста и этнографа **Н. М. Ядринцева**, более чем за 50 лет до В. Уайта применившего метод включенного наблюдения и с его помощью собравшего богатый эмпирический материал, позволив-ший описать жизнь русской общины в тюрьме и ссылке. Конкрет-ные эмпирические факты, характеризующие групповое поведение людей в боевых армейских условиях, содержатся и в публикациях ряда авторов — участников русско-японской войны 1904—1905 гг. [Будилова, 1983]. Но все же это были довольно-таки случайные работы, не оказавшие сколько-нибудь значительного влияния на складывание интересующей нас исследовательской области.

Решающую роль в становлении изучения группового поведения людей в нашей стране сыграли научные труды и практическая деятельность **В. М. Бехтерева**, в 1910 г. первым в русской психологической науке сформулировавшего предмет и задачи социальной (или общественной, по В. М. Бехтереву) психологии [Бехтерев, 1911]. Мы не станем останавливаться на общепсихологических воззрениях В. М. Бехтерева — творца рефлексологического направления в отечественной психологии, равно как и детально анализировать его представления о коллективе, механистичность и наивность многих из которых в свете сегодняшних знаний о социальной группе, конечно же, совершенно очевидны. Обо всем этом не раз уже подробно писалось ранее [Кричевский и Дубовская, 1991]. Отметим лишь позитивные моменты в творчестве этого, безусловно, крупного исследователя своего времени, не утратившие и по сей день определенной научной ценности применительно к интересующей нас проблеме.

В теоретическом плане и сегодня представляют интерес мысли В. М. Бехтерева

- ♦ о функции коллективных целей как интеграторе коллектива, условия его единения и сплочения;

- ♦ о факторах согласования индивидуальных и выработки коллективных действий (по В. М. Бехтереву, это взаимоподражание, взаимовнушение и индукция);

- ♦ о возникновении специфически коллективного образования — «соборного ума», влияющего на индивидуальную творческую активность членов коллектива;

- ♦ о типологии коллективов; о повышении (пользуясь современной терминологией) мотивации коллективной трудовой деятельности путем, в частности, введения в нее соревновательного момента. Он полагал также, что взаимодействие и единство индивидов есть важнейшая характеристика социальной группы.

33

3 - 4504

Глава 1. Теоретико-методологические и исторические аспекты...

Заслуживает внимания и экспериментальная сторона деятельности В. М. Бехтерева. По мнению Е. А. Будиловой, он первый в нашей стране начал экспериментальные социально-психологические исследования. В них изучалась проблема, которую можно было бы обозначить как соотношение индивидуального и группового решения задач. В качестве последних В. М. Бехтерев использовал мнемические, перцептивные и интеллектуальные задачи. За рубежом в это же самое время разработкой аналогичной проблемы занимались Ф. Олпорт и В. Мёде. Однако, хотя отечественные и зарубежные психологи использовали сходный исследовательский метод — лабораторный эксперимент, в его реализации имелось весьма существенное различие. В то время как западные исследователи работали с искусственными лабораторными группами, В. М. Бехтерев и его сотрудники включали в экспериментальную ситуацию естественные человеческие объединения (обычно ими являлись группы учащейся молодежи), что повышало активность участников эксперимента, способствуя более содержательному решению ими предъявлявшихся задач [Бехтерев и Ланге, 1928].

Работы В. М. Бехтерева имели большой научный резонанс. Как отмечает в обзоре исследований по проблеме коллектива, выполненных в **период 20-х — начала 30-х годов**, Я. Л. Коломинский, «фактически во всех работах по коллективу этого периода обнаруживается сильное влияние рефлексологических концепций В. М. Бехтерева, сформулированных им в «Коллективной рефлексологии», «Общих основах рефлексологии» и в других работах» [Коломинский, 1976. С. 55].

Названный Я. Л. Коломинским временной период с полным основанием может характеризоваться в качестве определенного, причем значительного, этапа развития социальной психологии в нашей стране, в том числе этапа развития групповой психологии. Учитывая, что он неоднократно являлся предметом серьезного обсуждения в историко-психологической, социально-психологической, педагогической литературе (подробный перечень соответствующих литературных источников приводится в [Кричевский и Дубовская, 1991]), мы, как и в случае анализа творческого наследия В. М. Бехтерева, остановимся лишь на наиболее интересных теоретических и эмпирических разработках тех лет.

К их числу относится, например, цикл теоретико-экспериментальных исследований, выполненных **Б. В. Беляевым** (подробнее о нем см. [Кричевский и Дубовская, 1991]). Он обратил внимание на необходимость изучения коллектива в тесной связи с социаль-34

История социально-психологических исследований...

но-экономическими условиями жизни общества, подчеркивал значимость в анализе

коллектива таких его признаков, как временное и пространственное расположение индивидов, объединение их в «систему взаимодействия». Ученый спланировал и провел собственное оригинальное исследование развития групповой структуры, показав, что обладание средствами решения групповой задачи делает члена группы более властным, инициативным, настойчивым, т.е. усиливает его влияние в группе. Это исследование в какой-то мере является предтечей гораздо более поздних зарубежных работ по изучению феномена социальной власти.

Представляют интерес и результаты научной деятельности другого известного исследователя тех лет, А. С. Залужного, внесшего несомненный вклад в изучение проблем групповой психологии (подробнее об этом авторе [Коломинский, 1976; Кричевский и Дубовская, 1991]). В его работах большое внимание уделено проблеме вожачества, т.е. по современной терминологии, лидерства. Им предложена типология вожаков (ситуативные и постоянные), проанализирована основная функция вожачества (организация и сплочение коллектива), выделены важнейшие качества вожаков (активность, опытность, высокий уровень умственного развития), описан один из механизмов выдвижения вожака (благодаря обладанию значимыми в среде сверстников умениями), показана зависимость характера вожачества от уровня развития группы [Залужный, 1930].

Следует отметить, что для рассматриваемого нами периода вообще характерен большой интерес исследователей к проблеме вожачества, поставленной как самим временем (эпохой стремительных социальных преобразований в стране), так и несомненным идеологическим заказом (сформировать активного строителя коммунизма). Причем среди разработчиков этой проблемы встречаются имена таких известных отечественных ученых, как П. П. Блонский и Д. Б. Эльконин.

Кстати сказать, с именем **Д. Б. Эльконина**, одного из крупнейших отечественных исследователей психологии детства, в те далекие годы связывается не только изучение проблемы вожачества, но и разработка теоретических положений о природе коллектива, в которых, вероятно, впервые в литературе в четко сформулированном виде проводилась идея опосредованности возникающих в коллективе межличностных отношений фактором совместной деятельности.

Одновременно Д. Б. Эльконым давалась характеристика коллектива как социальной группы, назывались такие существенные

35

з-

Глава 1. Теоретико-методологические и исторические аспекты...

его признаки, как целевое единство, организованность, взаимопомощь, взаимозависимость и взаимответственность, подчеркивалось, что коллективизм не только не означает противопоставления личности коллективу, но, напротив, «проблема личности есть, по существу, проблема, разрешающаяся внутри коллектива, а не вне его» [Эльконин, 1931. С. 77]. Интересно, что аналогичную мысль, но применительно к личности дефективного ребенка высказывал в те годы Л. С. Выготский, писавший, что «в свободных детских коллективах... личность глубоко отсталого ребенка действительно находит живой источник развития и в процессе коллективной деятельности и сотрудничества поднимается на все более высокую ступень» [Выготский, 1983. С. 209].

Оценивая взгляды Д. Б. Эльконина на проблему коллектива и личности, Я. Л. Коломинский справедливо, на наш взгляд, полагает, что «теоретические позиции, выраженные в работе Д. Б. Эльконина, непосредственно смыкаются с психолого-педагогическими принципами формирования личности в коллективе, разработанными в теории и на практике А. С. Макаренко» [Коломинский, 1976. С. 76].

Вышедшие в 30-40-е годы труды **А. С. Макаренко** знаменовали собой принципиально новый этап разработки психолого-педагогических проблем коллектива. Творчество этого незаурядного человека, счастливо соединявшего в себе талант педагога-практика, ученого, хозяйственного руководителя, писателя, общественного деятеля, вряд ли нуждается в особых характеристиках — так много о нем писалось. Обсуждение его идей, их практическая реализация и влияние на педагогику и целый ряд областей психологии нашли отражение в столь значительном количестве специальных работ, в том числе и социально-психологических (перечень последних приведен нами ранее [Кричевский и Дубовская, 1991]), что трудно предположить, будто какие-либо аспекты его учения о коллективе остались вне поля зрения специалистов. Поэтому, следуя избранной логике анализа, остановимся лишь на тех сторонах

творческого наследия А. С. Макаренко, которые в наибольшей степени созвучны нынешним проблемам групповой психологии.

Прежде всего отметим, что в работах А. С. Макаренко отчетливо реализуются **важнейшие методологические принципы исследования социальной группы**, в частности:

♦ **принцип деятельности** (в практике А. С. Макаренко именно специально заданная общественно полезная, становящаяся затем

36

История социально-психологических исследований...

и лично значимой, совместная деятельность являлась фундаментом строительства коллектива, а последний рассматривался как субъект деятельности, управления, воспитания);

♦ **принцип системности** (коллектив рассматривался как «социальный живой организм, который потому и организм, что он имеет органы, что там есть полномочия, ответственность, соотношение частей, взаимозависимость...» [Макаренко, 1977. С. 56]);

♦ **принцип развития** (им была очерчена динамика становления коллектива — «путь от диктаторского требования организатора до требования каждой личности от себя на фоне требований коллектива» [Макаренко, 1977. С. 298], выделены стадии его развития, намечены перспективные линии жизни коллектива).

Богато представлена в работах А. С. Макаренко **феноменология социальной группы**:

♦ **организация, структура и управление, включая руководство и лидерство** (этим феноменам А. С. Макаренко придавал решающее значение, оставив, в частности, превосходные психологические портреты лидеров из числа воспитанников детских учреждений, в которых ему довелось работать; построив и описав систему эффективных методов руководства коллективами детей и взрослых);

♦ **нормативная регуляция поведения** (в частности, посредством дисциплины и режима);

♦ **сплоченность** (понимавшаяся как единство коллектива, дружеское единение его членов) и **психологический климат** (его доминирующие проявления, по А. С. Макаренко, — мажорность в поведении, единство, защищенность, активность и взаимная внимательность членов коллектива);

♦ **мотивация коллективной деятельности** (через посредство системы поощрений и наказаний);

♦ **эмоциональные и деловые («ответственная зависимость») отношения**;

♦ **личность** во всем богатстве и многообразии ее проявлений в коллективе, в динамике приобретения качественных новообразований в связи с развитием самого коллектива.

Таков перечень некоторых весьма существенных вопросов, поднимаемых трудами А. С. Макаренко по коллективу и чрезвычайно актуальных для современной групповой психологии (естественно, с поправками на текущую действительность, отказом от идеологичес-

37

Глава I. Теоретико-методологические и исторические аспекты...

ких догм той эпохи и учетом терминологических изменений). Характерным моментом деятельности А. С. Макаренко являлось не просто наблюдение и описание соответствующих явлений и процессов жизни социальной группы, но прежде всего активное вмешательство в них, управление ими (напомним современному читателю, что А. С. Макаренко в течение многих лет руководил специальными воспитательными учреждениями, на практике реализуя свои идеи).

К сожалению, после работ А. С. Макаренко в исследовании коллектива, именно социально-психологических аспектов проблемы, на длительное время воцарилась полоса застоя. Собственно говоря, тенденции такого рода в отечественной социальной психологии начали отчетливо обнаруживаться уже с середины 30-х годов. Постепенно складывалась весьма своеобразная ситуация, когда, по выражению Е. С. Кузьмина, «социально-психологические явления продолжали изучаться... но в рамках других областей психологии» [Кузьмин, 1979. С. 36], что, добавим, вряд ли могло способствовать прогрессу как социальной психологии в целом (в виде самостоятельной области научного знания), так и отдельных ее разделов (в том числе групповой психологии). Причины подобного явления обсуждались ранее в литературе [Кричевский и Дубовская 1991]. Назовем лишь главную из них — ту удушающую для развития общественных (да и не только общественных, если вспомнить, например, судьбу генетики и кибернетики) наук атмосферу, которая воцарилась в стране в эпоху тоталитаризма.

Послевоенные десятилетия. Благотворные перемены в нашей стране, происшедшие в середине 50-х годов, не могли не сказаться и на судьбах психологической науки, различных ее

отраслей и разделов. С конца 50-х годов социально-психологические исследования в стране возобновились в статусе самостоятельных. Тем самым открылась новая глава в истории отечественной групповой психологии.

Четыре минувших десятилетия, конечно, далеко не однородный период жизни и развития обсуждаемой исследовательской области. С известной степенью условности в нем можно выделить примерно четыре равных временных отрезка — своего рода этапы движения научной мысли на пути решения теоретических, эмпирических и прикладных проблем психологии малых групп.

Первый этап (60-е годы) характеризовался сочетанием организационной работы с первыми эмпирическими шагами. Шло активное ознакомление с зарубежным опытом изучения малых групп, в частности с достижениями экспериментально-методического характера. Одновременно переосмысливался и отечественный опыт

38

История социально-психологических исследований...

исследования групп и коллективов, накопленный в предыдущие десятилетия. Складывались социально-психологические центры, (вначале в Ленинграде, а затем в Москве, Курске, Минске и т.д.), ориентированные главным образом на разработку проблематики малых групп и коллективов, функционирующих в сферах производства, спорта, образования, в условиях особой трудности и повышенного риска и т.д. (перечень многих публикаций, дающих представление о происходившем в те годы, приведен нами в предыдущей работе [Кричевский и Дубовская, 1991]). Развертывание теоретических исследований в области социальной психологии создавало предпосылки для формулирования научных подходов к изучению малых групп и коллективов.

Второй этап в развитии отечественной групповой психологии приходится на **70-е годы**. В это десятилетие оформилось несколько крупных исследовательских подходов, среди которых наибольшую известность и влияние среди специалистов приобрели два подробно описанных в литературе теоретических построения: стратомет-рическая [Петровский, 1979] и параметрическая [Уманский, 1980] концепции коллектива. Обе они базируются на фундаменте эмпирических данных, относящихся к широкому кругу групповых феноменов.

Особого внимания с точки зрения теоретико-методологической работы в обсуждаемый период заслуживает активное включение в концептуальный аппарат отечественной социальной психологии категории деятельности, выполняющей важную эвристическую функцию в анализе социальной группы [Андреева, 2000]. Вместе с тем и в упомянутых выше, и в иных [Коломинский, 1976; Ярошевский, 1978] концепциях коллектива находят реализацию и другие методологические принципы отечественной социальной психологии, в частности принцип системности и принцип развития.

Значительному расширению в 70-е годы подверглась сама проблематика отечественных исследований малых групп, в которой среди прочих появились разделы, связанные с управленческой деятельностью, межгрупповыми отношениями, экологией группы, социально-психологическим тренингом, групповой сплоченностью, эффективностью и психотерапией (подробный перечень публикаций по указанным разделам приведен нами в предыдущей работе [Кричевский и Дубовская, 1991]). Таким образом, параллельно с развитием теоретических представлений о группе набирали силу и разворачивались работы, во многом направленные на решение задач сугубо прикладного характера.

39

^^^^■я

Глава I. Теоретико-методологические и исторические аспекты...

На протяжении третьего этапа (**80-е годы**) продолжались и усиливались тенденции предыдущих лет. Это относится прежде всего к дальнейшей разработке методологических вопросов групповой психологии, укреплению и расширению ее теоретического фундамента [Андреева, 2000; Андреева и Яноушек, 1987; Донцов, 1984; Петровский, 1982].

Появляется ряд итоговых монографических публикаций по отдельным проблемам групповой психологии: руководству и лидерству [Кричевский и Рыжак, 1985; Шакуров, 1982; Ярошевский, 1982], групповой интеграции [Донцов, 1984] и эффективности [Не-мов, 1984], социально-психологическому тренингу [Емельянов, 1985; Петровская, 1989], психологическому климату [Бойко и др., 1983], внутрigrupповым [Белкин и др., 1987; Гозман, 1987] и межгрупповым [Агеев, 1990] отношениям. При этом адресат большого числа исследований малых групп этого периода — сфера промышленного производства с многообразием проблем,

возникающих в деятельности первичных производственных коллективов [Кузьмин и Свенцицкий, 1982; Свенцицкий, 1986; Шорохова и Журавлев, 1987; Шорохова и Кузьмин, 1984]. Другие значительные области приложения разработок отечественной групповой психологии того времени — сферы школьной жизни [Коломинский, 1984; Бодалев и Кричевский, 1987; Рубцов, 1987] и спортивной деятельности [Джамгаров и Румянцева, 1983; Кричевский и Рыжак, 1985].

Казалось бы, три истекших десятилетия создали значительный научный и прикладной задел для дальнейшего развития групповой психологии в нашей стране, позволявший с оптимизмом смотреть на будущее этой дисциплины. Увы, события 90-х годов, погрузившие Россию в острейший экономический кризис со всеми вытекающими отсюда последствиями (остановкой многих промышленных предприятий, в том числе в системе ВПК, традиционно на хоздоговорной основе финансировавших социально-психологические разработки, резким снижением государственного финансирования науки и развалом ее учреждений, оттоком научных кадров в поисках заработка в иные сферы деятельности и даже страны и т.д.), опрокинули радужные прогнозы.

Заключительный период столетия оказался для отечественных исследователей малых групп в целом, как нам представляется, малоплодотворным. За истекшее десятилетие отечественными авторами опубликованы лишь три монографии, специально посвященные проблематике малых групп и содержащие значительный объем новых (на момент выхода) исследовательских данных [Дер-

40

История социально-психологических исследований...

кач и др., 1999; Кричевский и Дубовская, 1991; Кричевский и Маржине, 1991]. Причем, как нетрудно заметить, лишь в одной из этих монографий представлены материалы исследований, выполненных именно в 90-е годы. То же можно сказать и о большинстве завершенных в рассматриваемый временной период диссертационных работ по тем или иным аспектам проблематики группового поведения: как правило, включенные в них эмпирические данные были собраны авторами в предшествующее десятилетие.

Если же говорить о конкретной тематике немногочисленных эмпирических исследований малых групп, то в основном можно назвать такие разделы, как педагогическое руководство, различные аспекты межличностных отношений в спортивных и ученических коллективах, коммуникативные процессы в малых экспериментальных группах, лидерство в детских группах, подбор и формирование управленческих команд.

Правда, в тот же период значительно расширилось направление работ прикладного характера с тренинговыми и психотерапевтическими группами. Однако если учесть общий весьма невысокий уровень подобных разработок, имеющих основной своей целью не столько реализацию каких-либо теоретических принципов и развитие научно-прикладной области в целом, сколько следование более прагматической (но вполне, заметим, объяснимой) жизненной установке — получению ведущими эти группы психологами мало-мальски приличного заработка, рассматривать их в качестве некоего локомотива науки не приходится. Они, эти разработки, в массе своей лишь подтверждают давнюю мысль К. Левина о том, что *нет ничего практичнее, чем хорошая теория*.

И все же мостик в новое столетие (тысячелетие) нам хотелось бы выстроить на более оптимистической ноте. Дело в том, что во многом изменившиеся в стране за истекшее десятилетие экономические отношения делают все более актуальной разработку психологических проблем предпринимательства, менеджмента, организационного поведения. Как отклик на зарождающиеся запросы этих мощных в финансовом плане сфер социальной практики в 90-е годы выполнен ряд исследований (и собственно научного, и прикладного характера), имеющих к ним самое непосредственное отношение. Пока это в основном, конечно, исследования, выявляющие особенности личности и поведения предпринимателей, менеджеров и других представителей сферы бизнеса, как правило, вне строгой эмпирической связи с конкретными феноменами группового функционирования [Журавлев и Шорохова, 1999; Емелья-

41

Глава 1. Теоретико-методологические и исторические аспекты...

нов и Поварницына, 1998; Кричевский, 1998]. Но, думается, выход на установление таких связей не за горами: он в логике требований реальных жизненных процессов. И это обстоятельство позволяет надеяться на постепенное преодоление кризиса отечественной групповой психологии, ее возрождение и дальнейшее научное развитие — теперь уже в XXI в.

Основные подходы к разработке групповой проблематики в современной отечественной психологии. Подведем некоторые итоги многолетних исследований в области групповой психологии в нашей стране. Можно выделить пять подходов к изучению феноменов социальной группы, сложившихся за истекшие десятилетия и в немалой степени влияющих на движение научной мысли, рост практических разработок:

Итак, на сегодня в отечественной психологии можно выделить как минимум **пять основных подходов к разработке групповой проблематики:**

- ◆ деятельностный подход;
- ◆ социометрическое направление;
- ◆ параметрическая концепция;
- ◆ организационно-управленческий подход;
- ◆ тренингово-терапевтическое направление.

Некоторые из названных подходов носят преимущественно исследовательский характер, другие в большей мере ориентированы на решение прикладных проблем.

Деятельностный подход. Он основывается на одном из фундаментальнейших принципов отечественной психологии — принципе деятельности, успешность реализации которого в общепсихологических исследованиях и в ряде частных психологических дисциплин, включая социальную психологию, общеизвестна. Вероятно поэтому некоторые авторы небезосновательно называют его в качестве «конституирующего и объяснительного принципа построения социальной психологии как науки» [Андреева, 1980. С. 6].

Использование принципа деятельности в исследовании социальной группы весьма плодотворно сказалось на построении ряда теорий группового поведения: например, упоминавшейся выше стратометрической концепции групповой активности А. В. Петровского и программно-ролевого подхода к изучению научного коллектива М. Г. Ярошевского [Ярошевский, 1978]. Кроме того, идеи деятельностного подхода реализованы в изучении отдельных феноменов социальной группы: ее интеграции и эффективности,

42

История социально-психологических исследований...

руководства и лидерства, межгрупповых отношений, социально-перцептивных процессов в группе.

Социометрическое направление. Как и в зарубежной групповой психологии, немалое число отечественных исследований малых групп может быть отнесено к так называемому социометрическому направлению. Основанием для подобного отнесения является использование специалистами в конкретной эмпирической работе в качестве основных методических средств тех или иных вариантов социометрического теста. В отечественной социальной психологии большой вклад в развитие этого направления внес Я. Л. Ко-ломинский, не только много сделавший в плане конструирования различных социометрических процедур, но, что весьма существенно, включивший эмпирический метод в содержательный теоретический контекст [Коломинский, 1976].

Параметрическая концепция. Создателем этого исследовательского направления является Л. И. Уманский, в 60-70-е годы разработавший оригинальную концепцию групповой активности [Уманский, 1980]. Основная идея его подхода состоит в предположении, что поэтапное развитие малой {контактной, по Л. И. Уманскому) группы осуществляется благодаря развитию ее важнейших социально-психологических параметров. Наиболее значительные исследования, выполненные в рамках этой концепции, касаются организационных, эмоциональных и динамических характеристик группы.

Организационно-управленческий подход — в его основу положены разрабатываемые в социологической и социально-психологической науке представления о социальной организации и управленческой деятельности. Относящиеся к рассматриваемому подходу многочисленные исследования групп и коллективов носят выраженный прикладной характер и в большинстве своем ориентированы на решение задач психологического обеспечения в сфере промышленного производства [Свенцицкий, 1986; Шорохова, Кузьмин, 1984].

Тренингово-терапевтическое направление — сложилось в 70— 80-е годы преимущественно усилиями ученых Москвы [Петровская, 1982] и Ленинграда (ныне Санкт-Петербурга) [Емельянов, 1985; Либих, 1974] в основном как прикладная область групповой психологии, ставившая своей целью развитие психологической компетентности личности и осуществление комплекса психотерапевтических воздействий на нее в условиях пребывания в

малой группе. Сегодня работы этого направления чрезвычайно популярны в России. Однако, как отмечалось ранее, профессиональный уро-

43

Глава 1. Теоретико-методологические и исторические аспекты...

вень многих из них все еще сравнительно невысок, хотя время от времени и предпринимаются попытки научного осмысления возникающих в этой области проблем [Жуков и др., 1997].

Таковы, на наш взгляд, основные современные подходы к изучению малых групп в отечественной социальной психологии. Разумеется, было бы неверно их абсолютизировать и тем более противопоставлять: специальный анализ обнаруживает в них вполне определенные интегративные тенденции и взаимопереходы. Так, в публикациях некоторых авторов, относимых нами к организационно-управленческому [Шорохова и Журавлев, 1987] и параметрическому [Уманский, 1980] подходам, наблюдается обращение к деятельностному началу. С другой стороны, внутри самого деятельностного подхода встречаются работы, характеризующиеся очевидной социометрической ориентацией либо тяготеющие к организационно-управленческому направлению [Андреева, Янушек, 1987].

Кроме того, среди специалистов заметно стремление дополнить принцип деятельности, берущийся в качестве исходного в анализе социальной группы [Андреева, 1980], рядом других методологических принципов, и прежде всего — принципом системности и принципом развития (см., в частности, материалы настоящей книги). Подчеркнем в этой связи, что, с нашей точки зрения, плодотворными представляются в будущем как дальнейшая интеграция и взаимообогащение различных подходов, так и появление новых исследовательских направлений, базирующихся на оригинальных научных идеях.

Проблемы, требующие дальнейшей разработки. Проследив историю становления в нашей стране психологии малых групп и коллективов и отмечая достигнутый в предшествующие десятилетия (в основном в период 70-80-х годов) определенный прогресс в развитии теории и эмпирических разработок, о чем говорилось выше, мы тем не менее хотели бы завершить свой анализ обращением к некоторым *критическим моментам*, имеющим место в обсуждаемой исследовательской области. К сожалению, такого рода методологическая рефлексия — не частая гостья в публикациях отечественных социальных психологов, в прошлые годы гораздо более склонных акцентировать внимание на тех или иных теоретических просчетах зарубежных коллег, что само по себе, конечно же, важно и является вполне законным элементом аналитической работы, нежели пытаться критически обозреть положение дел в собственном научном хозяйстве, что, на наш взгляд, важно в не меньшей степени и также должно входить в теоретический анализ. Тем

44

История социально-психологических исследований...

более, что за последние годы выросло новое поколение отечественных социальных психологов, свободное от идеологических шор, имеющее гораздо больше возможностей для интеграции в мировое научное сообщество и которому, собственно, и предстоит основная работа по дальнейшему возведению здания отечественной социальной психологии. Чтобы такая работа была успешной, полезно знать имеющиеся пробелы. Применительно к теории и практике исследования малых групп они видятся нам в следующем.

Прежде всего необходимо выдвижение новых продуктивных идей относительно понимания группы, различных ее феноменов, идей, которые бы стимулировали исследовательскую активность в направлении их проверки и развития. В этой связи перспективной представляется линия теоретической работы, направленной на соединение хорошо зарекомендовавшего себя в отечественной социальной психологии деятельностного подхода с современными когнитивными направлениями исследования группы.

Нуждается в дальнейшей разработке проблематика группового развития, в особенности раздел, относящийся к характеристикам высшего уровня жизнедеятельности группы — коллектива. Ранее [см. 1.1] уже обращалось внимание на трудность операционализации многих называемых исследователями признаков коллектива, отсутствие достаточно надежных средств фиксации различных уровней развития группы, выделение которых все еще носит весьма общий и произвольный характер. Заметим также, что, на наш взгляд, теоретические описания коллектива в прошлом страдают идеализацией реальных отношений в социальной группе, стремлением к их упрощению, недиалектичностью в трактовке самого процесса группового развития.

Довольно «узким» местом в изучении группы является рассмотрение ее как совокупного субъекта совместной деятельности с присущими ему специфическими атрибутами. И хотя теоретический анализ этого вопроса ведется уже десятилетия, его результаты, а главное их практическое воплощение, вряд ли могут быть признаны удовлетворительными. Отсюда немалые трудности, испытываемые как психологами-исследователями, так и психологами-практиками всякий раз, когда необходимо дать адекватную оценку сплоченности той или иной естественной группы, выявить доминирующую в ней систему норм и ценностей, достаточно тонко и дифференцированно определить меру коллективности группы как именно совокупного субъекта. Кстати сказать, критическим моментом в прикладном аспекте обсуждаемой проблемы является и конструирование

45

Глава 1. Теоретико-методологические и исторические аспекты...

надежных методов прогноза поведения личности в группе, без которых невозможны оптимальный с точки зрения эффективности функционирования подбор малых групп, обеспечение успешного руководства ими, решение вопросов межличностной совместимости, предотвращения внутригрупповых конфликтов и т.п.

Наконец, к числу слабо разработанных вопросов групповой психологии относится эмпирическое изучение малой группы как элемента более крупной социальной общности (например, социальной организации), испытывающего ее влияния и в свою очередь способного оказывать влияние на макросоциум.

Можно думать, что учет перечисленных выше, а возможно, и иных (мы оставляем читателю место для творчества) «узких» мест в разработке обсуждаемой области социально-психологического знания будет способствовать не только развитию научных представлений о группе, но и позволит включить проводимые исследования (теоретические, экспериментальные, прикладные) в контекст решения задач, диктуемых требованиями современного этапа жизни российского общества.

* * *

Итак, мы кратко рассмотрели историю развития отечественной и зарубежной групповой психологии, очертили круг изучаемых ее феноменов, выделили сложившиеся при этом исследовательские направления, остановились на ряде нерешенных проблем. Перейдем теперь к заключительному разделу главы, посвященному анализу некоторых методологических аспектов изучения социальной группы.

1.3. Методологические аспекты исследования малой группы

Данный параграф представляется нам чрезвычайно существенным в плане уяснения истоков пути, проделываемого исследователем в своей работе, включая и эмпирическую ее часть. Ведь именно с обращения к методологическим аспектам проблемы эта работа по сути дела и начинается или во всяком случае должна начинаться. О каких же аспектах идет далее речь? Чтобы ответить на поставленный вопрос, необходимо охарактеризовать методологический уровень предполагаемого обсуждения. С этой целью обратимся к поня-

46

Методологические аспекты исследования малой группы

тию *методологии научного исследования*, как оно трактуется в отечественной традиции изучения социальных явлений.

Наиболее четко суть упомянутого понятия сформулирована Г. М. Андреевой, выделяющей три его значения, каждое из которых соответствует определенному уровню научного подхода: *общую методологию* — некоторый общепсихологический подход, общий способ познания, принимаемый исследователем; *частную* (или специальную) *методологию* — совокупность методологических принципов, применяемых в данной области знания; *конкретную методологию* — совокупность конкретных методических приемов исследования [Андреева, 2000].

Здесь речь в основном пойдет о методологии в ее втором значении, причем обсуждение проводится в трех направлениях:

- ♦ рассмотрен ряд методологических принципов исследования социальной группы с учетом требований, предъявляемых ими к анализу данного исследовательского объекта, т.е. выделены основные линии аналитической работы, диктуемые применением соответствующих методологических принципов;

- ♦ показана необходимость учета тех или иных положений методологического характера при интерпретации материалов конкретного эмпирического исследования;

◆ специально рассматривается методология в ее собственно методическом значении, представлены основные методы получения научной информации о малой группе.

Методологические принципы исследования группы. Что касается рассмотрения методологических принципов исследования группы, то мы остановимся на трех из них: *принципе деятельности, принципе системности и принципе развития*. Выбор указанных принципов отнюдь не случаен: он обусловлен той серьезной теоретической проработкой, которой подвергся в отечественной литературе вопрос относительно возможностей их реализации применительно к различным аспектам группового функционирования (перечень соответствующих литературных источников приведен нами ранее [Кричевский и Дубовская, 1991]). Учитывая, что развернутый анализ обсуждаемого вопроса с опорой на соответствующие теоретические разработки предыдущих лет уже проводился одним из нас [см. Кричевский, 1985; Кричевский и Рыжак, 1985], мы обозначим лишь основные линии приложения этих принципов к исследованию социальной группы, ее феноменов.

47

Глава 1. Теоретико-методологические и исторические аспекты...

Так, в согласии с имеющимися теоретическими представлениями (перечень литературных источников см. в [Кричевский и Дубовская, 1991]) специфика *принципа деятельности* в данном случае характеризуется следующими моментами:

◆ прежде всего деятельность понимается как *совместная коллективная* (групповая) *деятельность*; при этом выделяются формы организации, уровни и содержание совместной деятельности;

◆ предполагается обязательное рассмотрение группы, ее феноменов в контексте совместной деятельности индивидов, что означает принятие в качестве *основного объекта исследования* не лабораторных, а *реальных социальных групп*: только в них межличностные отношения раскрываются во всей своей полноте, выступая формой реализации общественных отношений;

◆ проводится идея понимания группы как *коллективного* или *совокупного субъекта деятельности*, ориентирующая на изучение соответствующих атрибутов последнего — групповых потребностей, мотивов, норм, ценностей, целей и т.д., выявление и описание целостных характеристик группового процесса;

◆ выдвигается тезис о правомерности интерпретации совместной деятельности не только как *фактора, конституирующего группу*, как *интегратора групповых процессов*, но и как *основания процесса развития группы*.

Общепсихологическая разработка категории деятельности [Леонтьев, 1975] и теоретический анализ социальной группы указывают на необходимость учета многообразия деятельностей, реализуемых социальной группой как совокупным субъектом. В самом общем виде *групповые деятельности* могут быть рассмотрены в двух важнейших аспектах:

◆ со стороны решения стоящих перед группой задач, связанных с осуществлением ее целевой функции в рамках определенной социальной структуры и как следствие этого получением некоторого группового продукта;

◆ со стороны поддержания внутреннего равновесия и устойчивости в группе, сохранения ее как целого, сплочения.

Деятельности, относящиеся главным образом к первому из названных аспектов, по специальной терминологии характеризуются как *инструментальные*, а деятельности, касающиеся преимущественно второго из них, — как *социально-эмоциональные*,

48

Р

Методологические аспекты исследования малой группы

или *экспрессивные*. В последнем случае имеются в виду разнообразные формы межличностного общения членов группы в основном в виде самостоятельной активности и отчасти в связи с реализацией инструментальной деятельности. При этом, исходя из разрабатываемого в отечественной психологии принципа единства общения и деятельности, можно говорить о тесной взаимосвязи обоих типов групповой деятельности, их соподчиненности (в зависимости от ведущего типа) и взаимовлиянии.

Заметим, что изложенная выше схема классификации групповых деятельностей во многом основывается на двухмерном анализе группы, берущем начало в упоминавшемся выше исследовании Ч. Барнарда и довольно широко представленном в современной социально-психологической литературе.

Важную эвристическую функцию в исследовании феноменов социальной группы выполняет **принцип системности**, или системный подход. Специальный анализ характеристик целостной социальной системы, приложение системных идей к общепсихологической и социально-психологической проблематике, наконец, собственная разработка вопроса (перечень использовавшихся в аналитической работе источников [Кричевский и Дубовская, 1991]) позволяют обозначить ряд существенных, с точки зрения системного видения группы, моментов:

- ♦ *акцент на поиске в группе собственно группового* — специфически групповых (системных) новообразований типа групповых норм, ценностей, целей, решений и т.п.; изучение их влияния на соответствующие аспекты индивидуального поведения;

- ♦ *обязательное соотношение* тех или иных *индивидуальных характеристик* членов группы с *деятельностным контекстом* группы с целью выяснения релевантности этих характеристик групповым задачам;

- ♦ *учет наличия в группе особых интегративных факторов*, обеспечивающих сохранение ее качественного своеобразия, нормальное функционирование и развитие (к числу таких факторов могут быть отнесены, в частности, процессы руководства и лидерства, выполняющие функцию организации и управления группой, а также нормативная регуляция внутригруппового поведения, имеющая целью воспрепятствовать отклонению отдельных индивидов от групповых стандартов);

- ♦ *необходимость трактовки разветвляющихся в группе процессов и отношений как многоуровневых и многомерных явлений*,

Глава 1. Теоретико-методологические и исторические аспекты...

причем, учитывая соподчиненность групповых деятельностей, правомерно говорить и о соподчиненности производных от них систем отношений в группе, их поуровневой организации;

- ♦ рассмотрение группы как функционирующей во времени *открытой системы* с учетом возможного спектра ее экологических детерминантов;

- ♦ *принятие во внимание наличия двух основных сфер жизнедеятельности группы* как отвечающих активностям инструментального и экспрессивного типа — деловой (трудовой, инструментальной) сферы и эмоциональной (межличностной) сферы;

- ♦ *подчеркивание взаимосвязи и взаимовлияния* групповых феноменов;

- ♦ *включение вероятностного фактора* в анализ закономерностей группового процесса, понимание сложной (системной) детерминации явлений групповой жизни.

Что же касается использования в исследовании социальной группы **принципа развития**, то, исходя из соответствующих теоретических и эмпирических разработок (перечень соответствующих литературных источников [Кричевский и Дубовская, 1991]), возможны следующие линии анализа:

- ♦ *трактовка развития социальной группы как обусловленного развитием совместной деятельности* ее членов;

- ♦ *учет неравномерности развития основных сфер жизнедеятельности группы* в связи со спецификой решаемых ею задач и особенностями организации ее членов;

- ♦ *поиск и изучение механизмов группового развития* (в частности, посредством выделения внутрисистемных противоречий);

- ♦ *рассмотрение «движения» группы в широком временном диапазоне*, прежде всего в отношении к будущему (перспективные линии развития социальной группы);

- ♦ *выявление возможных регрессивных тенденций* на разных этапах жизни группы.

Обсуждаемые методологические принципы определенным образом сопряжены друг с другом, в разные периоды жизни социальной группы приобретая различный удельный вес при объяснении происходящих в ней процессов. Это отчетливо можно показать на примере соотношения принципов деятельности и системности. Так, в генезисе группы деятельность выступает в качестве безусловного фактора ее развития и системообразования, задавая сис-50

Методологические аспекты исследования малой группы

темный характер, «рисунок» группы: группа становится «системой деятельности» [Г. М. Андреева], определенным «системным уровнем» [Д. Макгрет и И. Альтмен]. Понятно, что на данном этапе жизни группы принцип деятельности является доминирующим в понимании своеобразия группового процесса.

Однако в сложившейся, развитой группе ее «системные органы», т.е. соответствующие признаки группы как системы, сами могут влиять на протекание групповой деятельности, являясь в известной мере условием ее осуществления (например, хорошо известная из литературы роль феноменов лидерства, сплоченности, нормативного поведения и т.п. в реализации групповой

деятельности). Следовательно, на этом качественно новом этапе жизни группы резко возрастает удельный вес принципа системности как методологического средства интерпретации происходящих в группе событий. Как нам представляется, задача исследователя состоит не в противопоставлении обсуждаемых (и иных) принципов, а в рассмотрении их как взаимодополняющих средств анализа социальной группы, ее феноменов.

Когнитивный аспект анализа групповых феноменов. Обратимся теперь к другой стороне проводимого методологического обсуждения: покажем полезность и необходимость учета отдельных методологических положений, принципов применительно к интерпретации и использованию ряда эмпирических данных. С этой целью остановимся прежде всего на так называемом *когнитивном* аспекте анализа групповых феноменов, имея в виду следующее.

Как известно, исследование социальной группы может осуществляться разными путями, открывающими возможность разнопланового анализа группового процесса, его феноменов. Один из таких планов — его уместнее всего обозначить как *поведенческий* — имеет своей основой обращение к внешне наблюдаемым (и фиксируемым извне, нередко при помощи технических средств) проявлениям межличностного взаимодействия в группе. Другой план рассмотрения группового процесса — есть все основания [Андреева и Донцов, 1981] характеризовать его как *когнитивный* — соотносится с данными субъективного отражения (восприятия, оценивания, понимания) членами группы происходящего в ней. Этот план анализа группы получил чрезвычайно широкое распространение в исследовательской практике, в частности, при изучении естественных групп. Однако обращение к нему сопряжено с необходимостью доказательства правомерности именно когнитивного (не поведенческого) анализа групповых явлений, т.е. доказатель-

51

4'

шми^вшн

Глава I. Теоретико-методологические и исторические аспекты...

ства, что данные субъективного отражения происходящего в группе адекватны реальному положению внутригрупповых дел.

Известно, что получение этих данных обеспечивается применением так называемых опросных методов исследования. Опираясь соответствующими психометрическими процедурами [см. о них, например: Ядов, 1972], мы можем говорить о степени надежности используемого методического инструмента (соответствующей опросной методики) и тем самым об адекватности получаемого с помощью этого инструмента знания о феноменах групповой жизни. Таким образом, один из возможных путей поиска доказательств «законности» когнитивного плана анализа групповых феноменов основывается на материалах разработок конкретно-методического характера.

Вместе с тем это отнюдь не единственный путь решения обсуждаемого вопроса. Более того, подход к решению последнего должен, по нашему убеждению, начинаться не с уровня методических разработок (и тем более, заметим, им не ограничиваться), как это нередко наблюдается сейчас. Он должен иметь в качестве отправной точки уровень глубоких теоретико-методологических обобщений. Во всяком случае объяснительные ресурсы современной психологии вполне позволяют осуществить такой подход (движение от общего к частному). В соответствии с только что обозначенной логикой анализа мы и построим дальнейшее изложение.

Первое, на чем мы хотели бы остановиться в связи с интересующим вопросом, — это фундаментальные положения отечественной психологии, сформулированные при разработке проблемы сознания. Мы имеем в виду выполненный выдающимся отечественным психологом А. Н. Леонтьевым анализ структуры сознания, в частности чувственной его ткани.

Как подчеркивает А. Н. Леонтьев, «именно благодаря чувственному содержанию сознания мир выступает для субъекта как существующий не в сознании, а вне его сознания — как объективное «поле» и объект его деятельности» [Леонтьев, 1975. С. 134]. Дальнейшее развитие этой мысли обнаруживаем в следующем существенном для целей нашего анализа положении: «Глубокая природа психических чувственных образов состоит в их предметности, в том, что они порождаются в процессах деятельности, практически связывающей субъекта с внешним предметным миром. Как бы ни усложнились эти связи и реализующие их формы деятельности, чувственные образы сохраняют свою изначальную предметную соотнесенность» [Леонтьев, 1975. С. 139].

52

Методологические аспекты исследования малой группы

Конечно, образ объективного мира, объективной реальности (и, добавим, развертывающихся в ней межличностных отношений) может быть самый разный: «более адекватный или менее адекватный, более полный или менее полный... иногда даже ложный» [Леонтьев, 1983. С. 255]. И тем не менее обращение к «чувственным содержаниям» сознания, понимание стоящего за ними живого человеческого мира остается, по нашему мнению, ключевым методологическим условием анализа субъективного отражения реального группового процесса или, по выражению А. Н. Леонтьева, «вычерпывания» его образа из объективной реальности.

Следующий заслуживающий внимания момент связан с результатами проводившейся в отечественной социальной психологии разработки проблематики социальной перцепции, или, несколько уже, имея в виду собственно групповой контекст социально-перцептивных процессов, проблематики межличностного восприятия в группе. При этом весьма существенным представляется то отмечаемое в литературе обстоятельство, что в «социальной психологии практически не существует общепринятых операциональных критериев, позволяющих выделить собственно перцептивные феномены из общего класса когнитивных процессов, а сам термин «социальная перцепция» нередко используется для обозначения когнитивной сферы в целом» [Андреева и Донцов, 1981. С. 18]. Следовательно, можно думать, что учет некоторых закономерностей в области социальной перцепции окажется полезным при доказательстве правомерности использования когнитивного аспекта анализа группы.

Одна из таких закономерностей отчетливо выступила в многолетних исследованиях А. А. Бодалева. Суть ее состоит в подчеркивании роли совместной деятельности индивидов в детерминации содержания межличностного восприятия. Как показали экспериментальные данные, «практика общения, совместного труда, совместной жизни людей является... не только источником накапливаемых индивидом знаний о людях, но вместе с тем эта практика выполняет функцию мерила объективности таких знаний» [Бода-лев, 1982. С. 195].

Дальнейшее развитие идея деятельностной детерминации межличностного восприятия получила в связи с изучением процессов коллективообразования. Была высказана мысль, что в группе с высоким уровнем развития, где все отношения опосредованы совместной деятельностью, возникает особый вид восприятия человека человеком, когда один субъект воспринимает другого в его

53

Глава I. Теоретико-методологические и исторические аспекты...

отношении к объекту деятельности [Андреева и Донцов, 1981]. Одновременно было сделано предположение, что в группах более низкого уровня подобный тип взаимодействия и взаимопознания людей лишь складывается. Отсюда, по мнению ученых, вытекает следующий методологический принцип исследования процесса восприятия и познания людьми друг друга в группе: обязательное соотнесение характера социально-перцептивного процесса в группе с уровнем развития самой группы, а следовательно, добавим, и ее ведущей деятельности [Андреева и Донцов, 1981].

Думается, этот методологический принцип имеет важное значение не только для целей специального изучения социально-перцептивного процесса. Он должен учитываться также и в том случае, когда закономерности социально-перцептивного процесса используются как бы в иной, соподчиненной функции, «работая» на адекватность интерпретации происходящего в группе, выявленного посредством традиционных опросных (т.е. фактически ориентированных на субъективное оценивание и самооценивание) методов.

Как показывает специальный анализ, учет деятельностной детерминации социально-перцептивного процесса играет существенную роль в «расшифровке» явлений каузальной атрибуции. Причем опять-таки это существенно не только с точки зрения специального изучения феноменологии социальной перцепции, но и в плане работы с данными субъективного отражения происходящих в группе событий на предмет адекватной их интерпретации. Напомним, что сбор такого рода данных обеспечивается обычными методами полевого исследования группы (всевозможные опрос-но-оценочные методики).

Между тем в специальной литературе [Кричевский и Дубов-ская, 1991] совершенно справедливо указывается на значительные трудности в объяснении причинно-следственных отношений между переменными группового процесса, выявленными подобным методическим путем. По мнению специалистов, результаты многих исследований группы подвержены воздействию атрибутивного процесса (например, указывается на зависимость оценки индивидами

групповой сплоченности, степени социального влияния в группе, поведения руководителя и т.д. от того, насколько эффективной воспринимается ими группа).

Предполагается, однако, что рассмотрение последствий атрибутивного процесса сквозь призму фактора совместной деятельности способно увеличить степень адекватности субъективной интерпретации происходящих в группе событий, в какой-то мере минимизиро-

54

Методологические аспекты исследования малой группы

вать влияние элементов стереотипизации в восприятии и оценке человека, его поведения. Высказывается соображение, что «характер приписывания становится другим, коль скоро оно "высвечивает" объект восприятия совершенно в новом свете, а именно — в его отношении к осуществляемой деятельности» [Андреева и Донцов, 1981. С. 84]. Правда, следует заметить, что приведенное выше предположение нуждается в серьезной эмпирической проверке.

Итак, когнитивный план (аспект) анализа групповых феноменов является, безусловно, «законным» в работе с малой группой. При этом, однако, необходимо помнить, что обращение к нему сопряжено с широким применением опросных методов исследования. Последнее обстоятельство ставит перед исследователем задачу доказательства того, что получаемые с помощью этих методов данные достаточно точно отражают картину реальной групповой жизни. Решение этой задачи с необходимостью предполагает: опору на определенные методологические положения по проблеме сознания; учет ряда закономерностей в области социальной перцепции; использование соответствующих психометрических процедур.

О модельном характере исследования группы. Методологические средства анализа находят приложение и в выделяемом нами **модельном** подходе к изучению группы. Суть его состоит в следующем.

Как известно, исследование любой социальной группы может носить по меньшей мере тройкий характер:

- ♦ выступать как исследование данной конкретной группы на предмет выявления только ей присущих особенностей, раскрытия своеобразия протекающих в ней процессов;
- ♦ использоваться (своими результатами) для выделения и систематизации признаков групп определенного типа: например, производственных, научных, спортивных и т.д.;
- ♦ осуществляться с целью описания общих, наиболее существенных закономерностей группы как социального организма, безотносительно к частным характеристикам конкретного эмпирического объекта и его отнесенности к тому или иному типу (классу) групп.

Таким образом, представленная схема по существу отражает соотношение единичного, особенного и всеобщего в познании группы.

Разумеется, применительно к реально функционирующей социальной группе проведенное выше деление в какой-то степени

55

Глава I. Теоретико-методологические и исторические аспекты...

является условным: ведь как бы ни пытались мы абстрагироваться от тех или других особенностей группы в ходе подготовки, а затем и осуществления практической исследовательской работы, эти особенности самым непосредственным образом будут влиять и на подбор и конструирование методического инструментария, и на организацию и проведение самого исследования. Тем не менее в целях более дифференцированного анализа возможных вариантов исследования группы подобное деление представляется нам вполне оправданным. Более того, оно находит отражение и в избираемой исследователем стратегии изучения групповых феноменов.

Так, в течение ряда лет нами [см. Кричевский, 1998; Кричевский и Дубовская, 1991; Кричевский и Маржине, 1991; Кричевский и Рыжак, 1985] проводилась эмпирическая разработка проблематики лидерства и руководства в малых группах, подбиравшихся таким образом, что именно в них соответствующие специфические особенности названных феноменов выступали наиболее рельефно. Например, структура лидерства отчетливее всего выступила при изучении игровых спортивных команд, особенности соотношения феноменов лидерства и руководства наиболее демонстративно проявились в научных группах, механизм влияния лидера на последователей удалось раскрыть, обратившись к исследованию общения старшеклассников, динамика лидерства и руководства была зафиксирована путем наблюдения за функционированием групп, образованных из незнакомых между собой ранее лиц, и т.д. Подобного рода исследовательский подход вполне уместно обозначить как модельный, в связи с чем остановимся вкратце на понятиях «модель» и «моделирование», имея в виду их научную трактовку.

Согласно широко распространенному определению В. А. Штоффа, «под *моделью* понимается такая мысленно представляемая или материально реализованная система, которая, отображая или воспроизводя объект исследования, способна замещать его так, что ее изучение дает нам новую информацию об этом объекте [Штофф, 1966. С. 19].

Что же касается термина «*моделирование*», то В. Г. Афанасьев указывает на двоякое его использование как в широком, общепознавательном смысле, так и в узком, специальном. В первом случае моделирование выражает некоторый всеобщий аспект познания. Во втором, собственно и интересующем нас, случае «моделирование — специфический способ познания, при котором одна система (объект исследования) воспроизводится в другой (модели)» [Афанасьев, 1981.С. 195].

56

Методологические аспекты исследования малой группы

В логике нашего рассуждения последний вид моделирования означает, что одна система — малая группа, взятая в ее, так сказать, общем понимании и в абстрагировании, насколько это возможно, от специфики наличной групповой деятельности, воспроизводится в других системах — конкретных малых группах, занятых реализацией специфических видов деятельности. Причем следует отметить, что подобный подход к изучению группы имеет определенную традицию: достаточно обратиться к ряду отечественных психологических и философских работ [Кричевский и Дубовская, 1991], в которых закономерности взаимосвязанной совместной деятельности людей выявлялись, например, на модели спортивно-игровой деятельности.

Вот что пишет по поводу этой модели (конкретно — хоккея) Е. В. Семенов, рассматривая кооперацию деятельности как проблему исторического материализма: «...Пример из истории хоккея показывает, насколько плодотворным может быть исследование коллективных спортивных игр в качестве видов кооперации деятельности, плодотворным и для социологии спорта, и для более широких философско-социологических обобщений. Спортивно-игровая кооперация может служить удобной моделью для выработки критериев сравнения разных форм кооперации, для объяснения принципа соответствия социально-организационной и предметно-личностной сторон деятельности» [Семенов, 1983. С. 67].

Дополнительно заметим, что элементы модельного изучения группы обнаруживаются и в работах других авторов. В частности, основываясь на результатах многолетних исследований разнообразных контактных групп, в том числе трудовых (производственных) и учебных (школьных), Л. И. Уманский пришел к выводу, что организаторская деятельность школьников по существу и структуре не отличается от аналогичной деятельности взрослых [Уманский, 1980]. Кроме того, в контексте проводимого обсуждения существенными представляются также данные исследований И. П. Волкова [Волков, 1987], указывающие на сходство основных социально-психологических эффектов, наблюдаемых в самых разных по специфике деятельности группах.

Таким образом, проведенный выше анализ дает определенное основание говорить о правомерности модельного (в изложенной здесь интерпретации) подхода к изучению малой социальной группы, в связи с чем кратко рассмотрим вопрос относительно *роли лабораторного экспериментирования* в познании закономерностей группового процесса.

57

I

Глава I. Теоретико-методологические и исторические аспекты...

Известно, что за рубежом лабораторный эксперимент и по сей день является основным методическим средством исследования малой группы. Известно также, что это обстоятельство послужило основанием для многих критических выступлений со стороны как самих зарубежных, так и особенно отечественных авторов (перечень их работ см. в [Кричевский и Дубовская, 1991]). При этом работающие в рамках лабораторной парадигмы исследователи подвергаются справедливому упрекам в забвении социального контекста групповой жизни, игнорировании субъективной значимости выполняемой индивидами групповой деятельности, отсутствии экологической валидности получаемых экспериментальных данных. Так что же, может быть, лабораторный эксперимент как один из специфических способов изучения малой группы вообще следует изъять из методического арсенала групповой психологии?

Нет, материалы большого числа публикаций по проблематике групповой психологии, в том числе и принадлежащих перу критиков лабораторной парадигмы, свидетельствуют об обратном. Лабораторное экспериментирование с группой имеет полное право рассматриваться в качестве одного из полезных приемов в работе исследователя, позволяющих реализовать в анализе группы как раз именно обсуждавшийся выше принцип моделирования. Но для этого необходим выбор

исследовательской стратегии, которая бы четко обозначила место лабораторного эксперимента в общем перечне средств изучения группы, исходя, в частности, из того соображения, что лабораторные данные могут быть полезны для понимания изучаемых социально-психологических феноменов, но лишь в сочетании с фактами, обнаруженными в процессе исследования этих феноменов в реальном социуме и отнюдь не в качестве первоосновы для каких-либо итоговых заключений.

Какова же в таком случае возможная этапность подобного рода стратегии? В самом общем, и добавим — классическом, виде она очерчена в следующем глубоком замечании А. Эйнштейна: «Представляется, что человеческий разум должен свободно строить формы, прежде чем подтвердится их действительное существование... Познание не может расцвести из голой эмпирии. Такой расцвет возможен только из сравнения того, что придумано, с тем, что наблюдается» [Эйнштейн, 1967. С. 123-124].

Однако для целей нашего анализа то, «что наблюдается», нуждается в дальнейшем членении: во-первых, на то, «что наблюдается» в естественной группе, и, во-вторых, на то, «что наблюдается» в лабораторной (организованной в классическом *ad hoc* варианте)

58

Методологические аспекты исследования малой группы

группе. В итоге возможная последовательность осуществления различных этапов изучения группы может быть описана своеобразной «формулой» Д. Макгрета и И. Альтмана: «От теоретического исследования реально существующего феномена — к контролируемому экспериментированию и назад — к реальным ситуациям с целью подтверждения лабораторных данных» [McGrath & Altman, 1966. С. 71]. Нетрудно заметить, что в этой «формуле» лабораторному эксперименту отводится хотя и важная, но все-таки соподчиненная функция — функция моделирования (на основе соответствующих теоретических представлений исследователя) отдельных сторон естественного группового процесса.

Проведем краткую инвентаризацию основных методических средств, используемых при изучении малой группы.

Эмпирические методы исследования малой группы. За более чем столетнюю историю изучения малых групп учеными накоплен солидный арсенал методических средств, позволяющих, как мы увидим далее, не только исследовать различные аспекты группового функционирования, но и влиять на разворачивающиеся при этом процессы. Условно упомянутый арсенал можно подразделить на *три группы методов*:

- ◆ сбор научной информации о группе;
- ◆ обработка полученных данных;
- ◆ преобразование наличных процессов групповой жизни.

Основные инструменты сбора информации

Эксперимент — метод, по существу создавший социальную психологию как науку, в том числе и данный ее раздел — групповую психологию. Ведь, строго говоря, только эксперимент является методом проверки гипотез о причинно-следственной связи. Заметим, что здесь мы имеем дело с экспериментом в его собственно исследовательской функции, не предполагающей каких-либо специальных преобразований в групповом процессе (например, формирование или развитие чего-то в нем). О возможностях использования эксперимента в преобразующих целях мы поговорим несколько ниже.

Из содержания предыдущего раздела читатель вправе сделать вывод о наличии как минимум двух основных типов экспериментирования с малыми группами: *лабораторном* и *полевым (естественном)*. Причем каждый из них имеет свои достоинства и, естественно, недостатки.

59

Глава 1. Теоретико-методологические и исторические аспекты...

Лабораторный эксперимент позволяет минимизировать внешние воздействия, сделав достаточно прозрачной связь между причиной и следствием, однако он оставляет открытой проблему экологической валидности — переноса выводов, основывающихся на результатах лабораторного экспериментирования, в ситуации реальной жизни, реальное жизненное «поле».

Для полевого эксперимента подобная проблема является излишней, но под вопросом оказывается чистота экспериментальных воздействий, нередко «перебиваемых» различными не поддающимися учету факторами внешней среды. Весьма непростой является и организация экспериментирования с естественной группой: ведь, как правило, любое экспериментальное вмешательство в ее жизнь возможно лишь с санкции соответствующих официальных лиц —

руководителей организации, структурным подразделением которой эта группа является.

К сказанному стоит добавить несколько слов о подборе малых экспериментальных групп. Они могут состоять как из случайных (что наиболее типично для лабораторных экспериментов) лиц, так и представлять собой достаточно сложившиеся коллективы определенной профессиональной направленности. Именно такого рода группы в виде экипажей космонавтов, команд гребцов, хоккейных звеньев являлись, например, объектом экспериментального изучения феноменов совместимости и срабатываемости с использованием аппаратной методики гомеостат в исследованиях известных отечественных специалистов Ф. Д. Горбова и М. А. Новикова.

Наблюдение — метод, с успехом применяющийся как в самостоятельных целях, так и в связи с проведением группового эксперимента. В любом случае осуществлению наблюдения предшествует разработка довольно жесткой схемы, по которой оно ведется. Такого рода схема предполагает выделение определенных параметров группового поведения, фиксируемых наблюдателями. Последние должны пройти специальную подготовку, а результаты их наблюдений считаются достаточно надежными, если коррелируют между собой на уровне 0,75 и выше.

Примером достаточно строго разработанной схемы наблюдения за групповым взаимодействием может служить предложенная Р. Бейлзом система из 12 возможных форм вербального поведения. Ее описание неоднократно приводилось в отечественной литературе [Андреева, 2000; Ядов, 1972]. Впрочем, возможны и более сложные системы категорий наблюдения. Так, в классических экспериментах 50-х годов Л. Картера по изучению лидерства как функции

60

Методологические аспекты исследования малой группы

групповой задачи подобных категорий, вербальных и чисто поведенческих, было 64, а наблюдатели проходили трехнедельную подготовку. Разумеется, сегодня, когда активно используется видеотехника, процесс наблюдения становится гораздо более доступным исследователям и требует меньше подготовительных усилий.

Наблюдение происходящих в группе событий может, однако, проводиться не только извне. Используя метод включенного наблюдения, при котором наблюдатель полностью входит в изучаемую среду, У. Уайт, например, собрал в 30-е годы интереснейший материал о жизни малых групп рэкетиров в эмигрантском квартале большого американского города. Опубликованные им материалы легли позднее в основу одной из влиятельных теорий малых групп, разработанной социологом Дж. Хомансом.

Разнообразные опросные методы типа опросников, анкет, структурированных сочинений и т.п. также входят в арсенал весьма продуктивных и широко используемых средств изучения малых групп. Хотя получаемые с их помощью данные носят прежде всего констатирующий характер, фиксируя своеобразие текущего группового процесса, они тем не менее могут содержать и полезную прогностическую информацию. Заметим также, что квалифицированно проведенное с помощью этих методов исследование является, как показывает практика конкретной эмпирической работы, полезным инструментом стимулирования членов группы на осмысление тех или иных проблемных сторон ее жизни.

Кроме того, опросные методы могут быть использованы для проверки гипотез о причинно-следственных связях между соответствующими переменными группового процесса. Но в этом случае, как показывает опыт эмпирической работы [Кричевский, 1980; Кричевский и Рыжак, 1985], необходимо соблюдение ряда специальных методических условий, в частности: (а) группа должна быть составлена из незнакомых между собой ранее людей, и (б) сами методы должны применяться через строго определенные промежутки времени в процессе функционирования группы (своего рода исследовательские «срезы»), начиная непосредственно с момента ее образования.

Тесты — еще одна весьма полезная разновидность методических средств изучения малых групп. Причем собственно социально-психологических тестов немного, а наиболее популярным и надежным из числа имеющихся является знаменитый *социометрический тест*.

61

Глава I. Теоретико-методологические и исторические аспекты...

Гораздо чаще, однако, применительно к изучению различных аспектов группового поведения (например, лидерства и руководства, межличностной совместимости, групповой

композиции, сплоченности и т.д.) используются всевозможные личностные тесты. С их помощью, как мы увидим далее, получено немало интересных данных. Но стоит заметить, что обращение к результатам личностного тестирования предполагает, в согласии с требованиями системного анализа группы (см. выше), обязательное соотнесение этих результатов со спецификой наличных групповых задач.

Взятые же сами по себе, т.е. без учета последних, результаты личностного тестирования членов группы оказываются довольно-таки малоинформативными. Что, например, можно сказать о такой черте, как тревожность? Хорошо или плохо, если она достаточно сильно выражена у членов группы? Ответ зависит от специфики групповых задач.

Так, сильная выраженность упомянутой черты у альпинистов, совершающих горное восхождение, чревата трагическими последствиями. Но в группе медицинских сестер значительное проявление тревожности представляется весьма полезным, поскольку будет усиливать внимание к больным.

Разумеется, выбор соответствующего теста и последующая работа с ним, включая интерпретацию получаемых данных, требуют от пользователя этим методом достаточно высокой психологической квалификации.

Анализ документов как метод изучения группы, возможно, уступает по популярности описанным выше методическим инструментам. Однако он также позволяет получить довольно интересные данные относительно такой, например, области группового поведения, как принятие решений, в том числе — решений управленческого характера. Иллюстрацией могут служить содержащиеся в ранее закрытых, но опубликованных в 90-е годы документах образцы принятия политических решений высшим руководством СССР в эпоху правления И. В. Сталина. Технология выработки этих решений состояла в том, что, будучи сформулированы фактически одним человеком — вождем, они тем не менее всякий раз связывали групповой ответственностью (в виде обязательной подписи под соответствующим текстом) всех членов партийной верхушки. Это особенно характерно для документов периода так называемого большого террора 30-х годов, имевших отношение к всевозможным постановлениям по развертыванию массовых репрессий в стране вплоть до физического уничтожения людей.

62

Методологические аспекты исследования малой группы

Обработка полученной информации

Собранная с помощью представленных выше методов информация о малой группе нуждается далее в специальном анализе. Он предполагает опору на соответствующие инструменты обработки этой информации, например на методы *количественной* и *качественной* обработки данных.

Метод количественной обработки данных с использованием аппарата математической статистики, позволяющего с достаточно высокой степенью точности судить о подтверждении или неподтверждении исследовательских гипотез. Главное на этом этапе работы — грамотный выбор соответствующего статистического критерия, поскольку в случае ошибочного выбора под сомнение ставится достоверность итоговых выводов исследователя.

Метод качественного анализа данных, используемый как для интерпретации результатов их математической обработки, так и для содержательного обсуждения отдельных фиксируемых исследователем случаев группового поведения, не вписывающихся по тем или иным причинам в какие-то жесткие рамки статистических закономерностей, например, полученных в поисковых экспериментах. Таковы, в частности, данные первой серии проведенных в свое время под руководством К. Левина знаменитых экспериментов Р. Липпитта и Р. Уайта по изучению стилей руководства.

На этом этапе работы объектом рассмотрения являлось поведение руководителя всего лишь в двух подростковых клубах: в одном из них он вел себя как автократ, а в другом — как демократ [Cartwright & Zander, 1968]. Понятно, что говорить о каких-то статистических закономерностях ученые не могли. Их анализ носил описательный, качественный характер.

Преобразование наличных процессов групповой жизни

Однако работа с малыми группами не ограничивается решением сугубо научных, исследовательских задач. Она предполагает также внесение в ее жизнь определенных изменений, *преобразование тех или иных аспектов группового процесса*. Назовем некоторые возможные направления подобной преобразовательной активности специалистов.

Формирующий эксперимент — метод, в прошлые годы часто использовавшийся

отечественными психологами, в частности Л. И. Уманским и его сотрудниками, при изучении процессов кол-

63

Глава I. Теоретико-методологические и исторические аспекты...

лективообразования. В течение приблизительно месячного пребывания в специально организованных условиях малые группы, составленные из ребят подростково-юношеского возраста, проходили путь (посредством системы формирующих воздействий психологов) от состояния полного отсутствия каких-либо собственно групповых признаков (по специальной терминологии — стадия «группа-конгломерат») до наличия характеристик высокоразвитого социального организма (по специальной терминологии — стадия «группа-коллектив»).

Ниже [см. 2.2.] мы подробнее остановимся на этом интересном подходе. Однако стоит заметить, что в любом формирующем эксперименте, а применительно к человеческой группе как к сложному объекту особенно, критическим является вопрос устойчивости формируемых свойств. К сожалению, как правило, он остается вне поля зрения исследователей группового поведения.

Развивающий эксперимент — другой активный способ внутри-групповых преобразований и, как нам представляется, более реалистичный в приложении к группе взрослых людей сравнительно с предыдущим методом. Во всяком случае полноценное формирование чего-либо в стационарных малых группах взрослых людей возможно разве что в диссертационном исследовании, нежели в реальной жизни. Применительно же к последней целесообразно вести речь о вполне доступном усилиям специалистов развитию в малой группе определенных процессов и свойств, связанных с теми или иными аспектами ее функционирования, например групповыми коммуникациями, принятием решений, ролевыми взаимодействиями и т.д.

Активное социально-психологическое обучение — различные формы тренинга в малых группах, призванные способствовать оптимизации психической активности членов группы. Данный метод (подробнее о нем см., например, в [Жуков и др., 1997; Рудестам, 1990]) весьма широко используется как для решения задач, связанных с индивидуальным поведением в группе, так и для оптимизации собственно группового взаимодействия, приближаясь в ряде случаев к развивающемуся эксперименту.

* * *

Проведенным выше кратким обсуждением методического аспекта исследований малой группы мы завершаем настоящую главу. В ней прослежена сложная и порой противоречивая история

64

Методологические аспекты исследования малой группы

становления социально-психологического знания о малой группе в нашей стране и за рубежом на протяжении минувшего столетия, представлены сложившиеся за истекший период основные научные подходы к изучению групповой проблематики. При этом значительное внимание уделено методологическим аспектам работы с группой: подвергнута анализу ее дефиниция, проведено обсуждение важнейших теоретических средств конкретного психологического исследования группы и интерпретации ее феноменов, описан основной используемый специалистами в эмпирической работе методический инструментарий. Далее мы переходим к рассмотрению собственно феноменологических характеристик группового процесса.

Ключевые понятия

Малая группа История исследований Методологические аспекты Эмпирические методы

Вопросы и задания к практическим занятиям

1. Как трактуется малая группа в современной социальной психологии?
2. Перечислите основные разновидности малых групп.
3. Назовите основные этапы и направления исследований малых групп за рубежом.
4. Назовите основные этапы и направления исследований малых групп в нашей стране.
5. С позиций каких методологических принципов возможен анализ малой группы?
6. Какие эмпирические методы исследования малой группы вам известны? В чем их специфика?

I

Глава 2

ГЕНЕЗИС И РАЗВИТИЕ МАЛОЙ ГРУППЫ

Приступая к изложению феноменологии группового процесса, мы постараемся прежде всего — и это основная задача данной главы — показать, как происходит *становление* малой группы:

раскрываются лежащие в его основе причины; рассматривается последовательность движения группы по пути обретения ею признаков действительной коллективности, при этом учитывается многообразие далеко не всегда совпадающих между собой точек зрения и подходов; описаны некоторые механизмы групповой динамики. С обращения к первому из выделенных выше вопросов мы и начнем свой анализ.

2.1. Детерминанты возникновения малой группы

Вопрос относительно причин возникновения малой группы можно рассматривать в нескольких планах, выясняя причины:

- ◆ возникновения группы вне зависимости от входящих в нее индивидов как официальной, формальной организационной единицы;
- ◆ побуждающие людей идти в эту группу, т.е. причины кадрового наполнения официально объявленного на табло организации подразделения, занятия людьми вакантных должностей в нем;
- ◆ возникновения в рамках официального подразделения психологических, неформальных малых групп.

Итак, какие же факторы лежат в основе возникновения организованной (официальной, формальной) малой группы? Вопрос

66

Детерминанты возникновения малой группы

этот на первый взгляд может показаться излишним. Ведь если исходить из уже излагавшегося выше (см. 1.1.) понимания малой группы как своеобразной функциональной единицы в системе общественного разделения труда, как микроячейки той или иной социальной структуры, то в этом случае ответ оказывается чрезвычайно прост: возникновение малой группы следует интерпретировать как обусловленное запросами общественно-экономического характера, рожденными в недрах социальных институтов и организаций, т.е. вызванное действием объективных причин.

Иными словами, необходимость решения последними определенных социально-экономических задач порождает потребность в создании внутри них элементарных функциональных подразделений типа малых групп, специально на эти задачи ориентированных. В логике подобного рассуждения резонно заключить, опираясь на мысль Г. М. Андреевой, что причины возникновения малой группы следует искать вне ее и вне индивидов, ее образующих, — в более широкой социальной системе [Андреева, 2000].

Подобная точка зрения, безусловно, справедлива. Она подтверждается, например, всей практикой последнего десятилетия российской жизни. Развитие частного бизнеса в стране привело к возникновению в его структурах таких невиданных в советское время подразделений (фактически малых групп), как, например, отделы корпоративной политики, маркетинга, рекламы, управления персоналом, связей с общественностью и т.д.

В качестве самостоятельных организаций, как результат соответствующей рыночной конъюнктуры, т.е. действия опять-таки объективных причин (прежде всего спроса), возникла широкая сеть предприятий малого бизнеса (те же самые малые группы) в сферах торговли, производства продуктов питания, оказания всевозможных образовательных, туристических, консалтинговых, бытовых, печатных и иных услуг.

Но вместе с тем, если исходить из реального положения дел, необходимо констатировать: официальная малая группа в виде какого-либо организационного подразделения вполне может возникнуть (и, заметим, не так уже нередко и возникает) по причинам чисто субъективного характера. Родственные, приятельские и т.п. личные моменты (в том числе и волюнтаризм босса, например) могут служить основанием для создания того или иного малого структурного подразделения под «своего» (или «нужного») человека в организациях как государственного, так и негосударственного типа. Примеры такого рода в современной российской дей-

67

5-

^■мвш

Глава 2. Генезис и развитие малой группы

ствительности мы предлагаем читателю поискать самому. Уверяем, сегодня это — несложная задача.

Что же касается возникновения малых групп неофициального, неформального плана (по специальной терминологии — *психологических* групп), то, как уже говорилось выше (см. 1.1.), в их основе лежит сугубо субъективный, человеческий фактор. Конкретно речь идет о стремлении

индивидов к удовлетворению потребностей, связанных со сферой человеческого общения. В этом случае малая группа выступает как своеобразная микросреда общения, в которой индивид находит источники удовлетворения соответствующих потребностей. К числу таких источников М. Шоу [Shaw, 1981] относит, в частности, *межличностную аттракцию* и *групповое членство per se*, рассматривая последнее как источник удовлетворения аффилиативной потребности — потребности быть с другими, в группе.

Здесь мы подходим к ответу на вопрос относительно причин, побуждающих людей идти в группы, прежде всего официальные, формальные, или, говоря житейски, — «на работу». Ответ в самом общем виде может быть следующим: люди идут в группы для удовлетворения широкого спектра своих потребностей, как минимум вписывающихся в знаменитую потребностную пирамиду А. Маслоу. Согласно логике этой модели, довольно удачно в целом воспроизводящей логику наших жизненных устремлений, люди идут в группы прежде всего для того, чтобы заработать себе на жизнь и вместе с тем обрести безопасность, быть с другими, а далее — завоевать признание и, если удастся, самореализоваться (как догадывается читатель, выше приведены все уровни упомянутой пирамиды).

При этом необходимо подчеркнуть, что факторы, побуждающие индивида к вхождению в группу, не исчерпываются единственно лишь системой его потребностей и ценностей. Они включают в себя и ряд других переменных: например, социальные и профессиональные ресурсы индивида, сформировавшуюся у него самооценку, ожидания, связанные с предстоящим групповым членством, особенности группы будущего членства с точки зрения ее целей, программ, специфики деятельности и т.д. [Кричевский, 1973; Cartwright & Zander, 1968].

К сказанному выше следует добавить интересное соображение относительно функций социальной (правда, не обязательно малой) группы, высказанное в обсуждаемом здесь контексте М. Шоу. По его мнению, социальная группа выполняет *две* своеобразные функции. Во-первых, служит *непосредственно средой* достижения индивидами личных целей, чем усиливает стремление войти в нее и сохранять в

68

Детерминанты возникновения малой группы

ней свое членство. Во-вторых, выполняет *инструментальную* функцию: благодаря пребыванию в данной группе индивид получает доступ к интересующим его целям, лежащим за пределами интересов группы. И хотя во втором случае членство в группе значимо для индивида, его продолжительность может быть весьма незначительной, ограничиваясь периодом решения каких-то локальных задач.

Например, чтобы сделать крупную военную карьеру, военнослужащему необходимо, наряду с прочим, окончить Академию генерального штаба, к поступлению в которую он, естественно, будет стремиться. Пребывание в течение определенного времени в учебной группе Академии как раз и лежит в основе реализации инструментальной функции группового членства. Главная же цель, которую ставит перед собой наш герой, находится, понятно, за стенами Академии.

И еще одна важная причина, предопределяющая вхождение индивида в ту или иную малую группу, — рыночная конъюнктура. Выбор на рынке профессий обусловлен их престижностью в обществе, теми социальными и экономическими выгодами, которые они сулят своим владельцам. И этот выбор будет, естественно, сказываться на попытках выбора людьми соответствующих профессиональных малых групп, нередко в ущерб многим полезным, но крайне малооплачиваемым в нашей стране видам деятельности, например, в сферах государственного здравоохранения, образования, науки, культуры.

Наконец, свое влияние на выбор малой группы оказывает и безработица (тоже, кстати, следствие рыночной конъюнктуры), заставляющая людей, выживания ради, в составе тех или иных малых групп браться за самые непрестижные в обществе работы, порою с риском для жизни (яркий тому пример — отряды наемников в горячих точках планеты).

Разумеется, образование психологических малых групп не находится в столь уже строгой зависимости от социально-экономических условий жизни общества. Но вот что интересно: по мере урбанизации, интенсификации современной жизни обитатели больших городов все чаще жалуются на оскудение, уменьшение эмоциональных связей.

Завершая краткий анализ причин возникновения малых групп, можно сказать следующее. Эти причины многообразны и включают в себя широкий спектр как собственно психологических, *субъективных*, так и непсихологических, *объективных*, факторов. Главным образом именно последние лежат в основе возникновения офици-

альных, формальных малых групп (имеется в виду, с одной стороны, - необходимость их образования, а с другой — стремление индивидов к вхождению в них). В то же время не стоит недооценивать и роль факторов субъективного порядка. Хотя их влияние является, конечно, ключевым в возникновении психологических, неформальных групп, оно, как показывает жизнь, способно обнаруживать себя и на уровне официальных организационных структур.

2.2. Этапность развития малой группы

Возникшей малой группе предстоит дальнейшая жизнь. Каким окажется ее течение, как и посредством чего будет разворачиваться процесс групповой жизнедеятельности, какова его этапность? Эти и иные, подобные им вопросы не могут не интересовать исследователей, пытающихся предложить свои варианты ответа, далеко не во всем, однако, между собой совпадающие. Тем не менее при всем разнообразии имеющихся точек зрения на характер развития малой группы в них, как мы увидим далее, обнаруживается и ряд общих моментов, а главное — в совокупности своей они позволяют составить довольно широкую, хотя и весьма пеструю, картину динамики реально разворачивающегося процесса. Остановимся подробнее на некоторых наиболее интересных подходах к анализу обсуждаемого аспекта группового функционирования.

Модели коллективообразования. Одна из них представлена **стра-тометрической концепцией** коллектива, разработанной А. В. Петровским [Петровский, 1979]. Им были предложены *два критерия* построения гипотетической *типологии групп*:

- ◆ степень опосредованности межличностных отношений в группе содержанием совместной деятельности;
- ◆ общественная значимость последней, т.е. уровень ее позитивности—негативности с точки зрения общественного прогресса.

Исходя из предложенных критериев, развитие группы описывается как движение в своеобразном континууме, положительным и отрицательным полюсами которого являются соответственно *коллектив* (высокие позитивные показатели по обоим критериям) и *корпорация* (высокий позитивный показатель по первому и высокий негативный показатель по второму критериям). В центральной точке континуума располагается так называемая *диффузная группа*

70

Этапность развития малой группы

(общность, в которой практически отсутствует совместная деятельность), а промежуточное положение между диффузной группой и положительным и отрицательным полюсами континуума занимают соответственно *просоциальная и асоциальная ассоциации*, т.е. группы с низкой степенью опосредствования межличностных отношений совместной деятельностью.

Позитивной стороной подобной схемы группового развития является отчетливая реализация в ней принципа деятельности, позволяющая вывести анализ проблемы за пределы отдельно взятой малой группы и рассмотреть ее в системе широких социальных детерминантов. Более проблематично, однако, обстоит дело с конкретным приложением обсуждаемой схемы к множеству реально функционирующих групп, поскольку процесс развития представлен в ней в слишком обобщенной форме, минуя многие, возможные этапы и не отражая складывания отдельных компонентов жизнедеятельности группы как составляющих целостного социального организма. И, видимо, в силу трудностей операционализации схемы ее апологеты, проводя дифференциацию групп по уровню развития, как правило, апеллируют к традиционному житейскому критерию: низкий — средний — высокий уровень [Немов, 1984; Петровский, 1979].

Близким к предыдущему и по исходным теоретическим позициям, и по общему абрису динамики группового развития, и, наконец, по ряду выделяемых при этом этапов оказывается **параметрический подход** к исследованию группы, разработанный Л. И. Уманским. В основу подхода положено представление о *социально-психологических параметрах группы* — своеобразных критериях ее развития как коллектива. К их числу Л. И. Уманский, в частности, относит: (а) *содержание нравственной направленности группы* — интегративное единство ее целей, мотивов, ценностных ориентации; (б) *организационное единство группы*; (в) *групповую подготовленность* в сфере реализации совместной деятельности; (г) *психологическое единство* — интеллектуальную, эмоциональную, волевою коммуникативность, характеризующую соответственно процесс межличностного познания и взаимопонимания в группе, межличностные контакты эмоционального характера, стрессоустойчивость и надежность группы в экстремальных ситуациях [Уманский, 1980].

В зависимости от выраженности каждого из параметров группа располагается по степени своего развития в континууме, срединную точку которого занимает *группа-конгломерат*, т.е. группа, состоящая из незнакомых между собой людей, а полюсами являются

71

Глава 2. Генезис и развитие малой группы

коллектив и *антиколлектив*. Движение группы к позитивному полюсу — коллективу сопряжено с последовательным прохождением ею двух качественно новых стадий — *кооперации* и *автономизации*. Причем между группой-конгломератом и группой-кооперацией возможно появление таких промежуточных уровней, как *номинальная группа* и *группа-ассоциация*.

Интересной особенностью проведенного Л. И. Уманским и его сотрудниками анализа группообразования являются прослеживание развивающихся в группе процессов и феноменов, фиксация постепенного превращения ее в действительно коллективного субъекта деятельности. Так, если на уровне группы-ассоциации контуры групповой структуры лишь просматриваются, то группа-кооперация уже отличается развитой и успешно действующей организационной структурой, довольно высоким уровнем групповой подготовленности и сотрудничества. А вот для группы-автономии характерными оказываются «синтетические» процессы типа групповой идентификации и эталонизации (монореферентности), группового обособления, внутренней слитности и спаянности, создающие основу для перехода на высший уровень.

Заслуживает также внимания и своеобразие динамики коллективнообразования, выявлявшейся, как правило, во временно функционирующих организованных юношеских группах в условиях учебно-оздоровительных лагерей (в прошлом — лагеря комсомольского актива). В частности, был показан неравномерный и пульсирующий характер движения изучавшихся групп от «неколлектива» к коллективу, сопровождавшегося наличием различных *динамических форм коллективнообразования* (по терминологии А. Г. Кирпичника, сотрудника Л. И. Уманского, прямовосходящей, пульсирующе-восходящей, прямого и пульсирующего плато, прямонисходящей и пульсирующе-нисходящей) и разнообразием их сочетания.

Как и представители стратометрической концепции, последователи, опирающиеся на идеи параметрического подхода, выделяют особую стадию развития группы — приобретение ею элементов корпоративности, становление *корпорацией*. Однако в рамках обсуждаемого подхода корпорация не рассматривается как асоциальное образование. Скорее это группа с гипертрофированными чертами автономизации, ведущими к «групповому эгоизму», изоляции от других групп более крупной социальной общности, противостоянию им. По мнению Л. И. Уманского, своевременное обнаружение и устранение в группе, достигшей стадии

72

Этапность развития малой группы

автономии, элементов корпоративности, эффективное включение ее в межгрупповое взаимодействие, коррекция групповой направленности (придание последней подлинно общественного характера) способны вывести группу, хотя бы по наличному состоянию, на уровень коллектива.

Что же касается другой выделяемой в контексте обсуждаемого подхода линии развития группы, а именно — движения ее в направлении отрицательного полюса — *антиколлектива*, то общности, располагающиеся в этой части континуума, характеризуются Л. И. Уманским как группы, замкнутые извне, но отличающиеся внутригрупповой антипатией, межличностным эгоцентризмом и эгоизмом (интраэгоизмом), активной дезинтеграцией, конфликтностью и агрессивностью, и классифицируются по двум уровням, условно называемым *дезинтеграцией* и *интраэгоизмом*. Заметим, однако, что пока путь движения группы в сторону антиколлектива исследователями скорее намечен, нежели обстоятельно изучен.

А вот схема позитивной ветви описанного выше континуума и в теоретическом, и в эмпирическом плане проработана, на наш взгляд, весьма серьезно. Причем исследователям удалось найти разнообразные пути ее операционализации применительно к реально функционирующим группам, в одних случаях опираясь на общепринятые методические средства, а в других, как это отражено, например, в известном варианте параметрической классификации кол-лективнообразования, предложенном А. Н. Лутошкиным, прибегая к нетрадиционным *образно-символическим* приемам. Так, номинальная группа представлена А. Н. Лутошкиным в образе «*песчаной россыпи*», группа-кооперация — в образе «*мерцающего маяка*», группа-автономия — в образе «*алого паруса*» и т.д. [Лутошкин, 1977].

Вместе с тем было бы преждевременным считать резервы совершенствования обсуждаемой

схемы исчерпанными. Они видятся нам, во-первых, в дальнейшем уточнении выделяемых этапов кол-лективообразования (а возможно, и расширении их списка), во-вторых, в более дифференцированном поэтапном анализе развития различных сфер жизнедеятельности группы»; в-третьих, в разработке нормативных (в том числе и строго количественных) характеристик различных уровней групповой динамики. И конечно же, нуждается в серьезном изучении заявленная в параметрическом подходе деструктивная линия жизни коллектива.

Двухмерные модели развития группы. Описанными выше схемами анализ этапности развития группы, однако, не ограничива-

73

Глава 2. Генезис и развитие малой группы

ется. Как можно убедиться из приведенных ранее материалов, такой анализ во многом зависит от общих представлений исследователя о группе, от его видения картины разворачивающегося группового процесса. В 1.3. мы уже говорили о возможности двухмерного рассмотрения группы, предполагающего выделение двух основных сфер ее жизнедеятельности: *деловой (инструментальной)* и *эмоциональной (экспрессивной)*. Подобная точка зрения реализована и в ряде подходов к исследованию стадийности группообразования (здесь и далее термин «группообразование» используется как синоним термина «групповое развитие»).

Один из них, получивший широкую известность за рубежом, связан с именем Б. Такмена [Tuckman, 1965]. Предложенная им *двухмерная* или *двухфакторная модель* явилась результатом анализа пятидесяти зарубежных публикаций, посвященных изучению стадий временного развития терапевтических, тренинговых, естественных профессиональных и лабораторных групп.

Б. Такмен описывает динамику группового процесса, исходя из учета условий, в которых формируется группа, а именно: наличия *двух сфер*, или измерений, *групповой активности* — *деловой* (решение групповой задачи) и *межличностной* (развитие групповой структуры), а также положения группы в гипотетической последовательности развития, т.е. в соответствующей стадии. Согласно модели, в каждой из указанных сфер предполагается прохождение группой четырех последовательно сменяющих друг друга этапов (стадий).

В сфере межличностной активности (именно с нее начинает анализ группообразования Б. Такмен) к ним относятся:

- ♦ *стадия «проверки и зависимости»*, предполагающая ориентировку членов группы в характере действий друг друга и поиск взаимоприемлемого межличностного поведения в группе;
- ♦ *стадия «внутреннего конфликта»*, основная особенность которой — нарушение взаимодействия и отсутствие единства между членами группы;
- ♦ *стадия «развития групповой сплоченности»*, достигаемая посредством постепенной гармонизации отношений, исчезновения межличностных конфликтов;
- ♦ *стадия «функционально-ролевой соотнесенности»*, в основном связанная с образованием ролевой структуры группы, являющейся «своеобразным резонатором», посредством которого «проигрывается» групповая задача» [Tuckman, 1965. P. 387].

74

Этапность развития малой группы

В сфере деловой активности Б. Такмен выделяет:

- ♦ *стадию «ориентировки в задаче»*, т.е. поиск членами группы оптимального способа решения задачи;
- ♦ *стадию «эмоционального ответа на требования задачи»*, состоящую в противодействии членов группы требованиям, предъявляемым им содержанием задачи вследствие несовпадения личных намерений индивидов с предписаниями последней;
- ♦ *стадию «открытого обмена релевантными интерпретациями»*, понимаемую автором как этап групповой жизни, на котором имеет место максимальный информационный обмен, позволяющий партнерам глубже проникнуть в намерения друг друга и предложить альтернативную трактовку информации;
- ♦ *стадию «принятия решений»* — этап, характеризующийся конструктивными попытками успешного решения задачи.

Б. Такмен обращает внимание на связь между обеими сферами групповой активности, не раскрывая, к сожалению, конкретно, в чем содержательно состоит эта связь. Не получает конкретизации и другой важный авторский тезис — о взаимовлиянии сфер. По мнению автора, их развитие идет параллельно друг другу: изменение в одной из сфер сопровождается изменением в другой. Но как реально соотносятся обе сферы, какая из них генетически является первичной,

основной? Ответ на этот вопрос у Б. Такмена отсутствует.

А между тем указанный вопрос представляется нам достаточно серьезным, поскольку за ним стоит вполне определенное понимание развития группового процесса." либо как совершающегося по каким-то своим внутренним, особым, только данной группе присущим закономерностям, либо как обусловленного более широкими, лежащими за пределами данной группы причинами. Именно последнее понимание отчетливо обнаруживается в работе с организованными естественными группами, в связи с чем сошлемся на данные исследований динамики лидерства [Кричевский, 1980; Кричевский и Рыжак, 1985], базировавшихся как раз на двухмерной трактовке развертывания группового процесса. Заметим, что, исходя из имеющейся литературы [Кричевский и Дубовская, 1991], есть все основания рассматривать развитие структурных компонентов группы, в том числе и лидерства, в качестве одного из показателей ее развития в целом.

Исследования проводились во временных, образованных из незнакомых между собой ранее людей группах продолжительностью

75

Глава 2. Генезис и развитие малой группы

функционирования до 30 дней. В одном случае объектом изучения являлись отряды молодежных активистов Всероссийского лагеря «Орленок», в другом — группы спортсменов-альпинистов. Специфика деятельности названных объединений в соответствии с профилем и задачами социальных организаций типа лагеря «Орленок» и альплагеря, ячейками которых они являлись, носила выраженный целевой характер, предполагавший четко организованное включение входивших в них индивидов в процессы инструментальной активности. Различные виды эмоциональной активности членов изучавшихся групп с самого начального момента возникновения последних выступали как соподчиненные.

В результате обнаружилось, что развитие межличностных отношений (их упорядоченность, структурированность) в сфере деловой активности изучавшихся групп намного опережало аналогичный процесс в эмоциональной сфере. Причем указанные «ножницы», хотя и в более сглаженном виде, наблюдались и в конце лагерной смены, по достижении группами поставленных перед ними целей, когда интенсивность так называемого свободного, эмоционального общения значительно возрастала. Таким образом, специфика социально задаваемых целей оказывает, по-видимому, решающее влияние на темпы развития и как следствие на соподчиненность сфер активности организованных малых групп.

Учитывая имеющийся у нас некоторый опыт работы с двухмерной схемой группового процесса, к сказанному выше добавим следующее. Важным условием развития и соотношения сфер внутригрупповой активности является, на наш взгляд, способ организации участников в процессе реализации конкретной групповой деятельности, обусловленный требованиями, предъявляемыми самим содержанием деятельности, определенными ее характеристиками.

Так, в одном случае деятельность может ставить участников ее осуществления в отношения взаимозависимости, когда действия одного из членов группы будут обуславливать действия другого ее члена и наоборот (типичный образец *взаимодействующей группы*). В другом случае реализация групповой деятельности осуществляется членами группы независимо друг от друга (типичный образец *содействующей группы*). Поэтому резонно предположить, что специфика организации членов группы способна известным образом влиять на развитие внутригрупповых отношений в той или иной сфере, приводя на определенном этапе к преобладанию одной из них.

Вместе с тем мы полагаем, что учет отношений, складывающихся только в двух указанных сферах, не является еще достаточным

76

Этапность развития малой группы

для характеристики уровня группового развития. Необходимо введение дополнительного параметра, дающего представление о связи конкретной малой группы с другими малыми группами и той социальной организацией, в которую все эти группы включены. Иными словами, речь должна идти о выявлении показателя развития межгрупповых отношений как индикатора включенности малой группы в систему целей более крупного социального организма, что позволит дифференцировать элементы корпоративности (в понимании Л. И. Уманского) от подлинно коллективистических проявлений.

Но вернемся непосредственно к обсуждавшейся выше модели Б. Такмена. Спустя более чем десятилетие после ее публикации автор совместно с другим ученым — М. Йенсенем [Tuckman & Jensen, 1977] продолжил анализ современных ему исследований группового развития. Он пришел

к заключению о справедливости (в целом) предложенной ранее схемы, дополнив ее еще одной (пятой по счету) стадией, получившей название — **прекращение деятельности**: речь идет о свертывании отношений в обеих сферах групповой активности, расформировании самой группы.

Модель Б. Такмена весьма популярна в зарубежной социальной и организационной психологии. Ее, как правило, используют при анализе формирования команд исследователи менеджмента (см., например, Бодди и Пэйтон, 1999). Правда, при этом **стадии командообразования** получают несколько иное, более обобщенное (безотносительно к конкретной сфере) название, а именно: 1) *формирование*, 2) *возмущение* (или смятение, конфликт), 3) *упорядочение* (или нормирование), 4) *выполнение* (или решение задачи) и 5) *прекращение деятельности* (или расформирование группы). А сам термин «команда» предполагает, как уже говорилось в 1.1., качественно особый, наивысший уровень функционирования малой группы.

Имеют место также попытки приложения модели Б. Такмена к анализу развития такой малой группы, как **школьный класс**. В этом смысле интерес представляет работа Г. Стенфорда и А. Роарка, детально описавших динамику жизни ученического класса и выделивших **семь стадий группообразования** [Stanford & Roark, 1974]. Краткое их описание приводится в главе 6.

Стадийность развития группы в экстремальных условиях. Обращение к этому, казалось бы второстепенному, в целом малоизученному аспекту проблемы позволяет, на наш взгляд, получить ряд интересных дополнительных данных о динамике группообразования. Напомним, что отличительные признаки экстремальности

77

Глава 2. Генезис и развитие малой группы

(такого рода условия отдельные исследователи, как уже говорилось в 1.2.1, называют «экзотическими» [Harrison & Connors, 1984]) — ограниченность индивидуальных и групповых перемещений, стресс, изоляция от внешнего мира. Хотя для подавляющего большинства малых групп подобные условия жизнедеятельности не являются типичными, тем не менее в последние десятилетия интерес к ним заметно возрос.

Космические полеты, работа антарктических станций, подводные и надводные морские и океанические экспедиции и т.п. потребовали изучения широкого круга социально-психологических вопросов, частично рассматриваемых нами в последующих главах. Среди этих вопросов определенное внимание исследователями [Новиков, 1981] было уделено стадийности развития малых групп, функционирующих в так называемых замкнутых системах обитания, какими являются, например, антарктическая станция «Восток» или папирусная лодка «Ра» во время трансатлантического рейса. Поясним, что замкнутость подобного рода систем определяется, по мнению специалистов [Новиков, 1981], степенью их социальной изоляции, возможностью поддержания связи и использования транспортных средств.

Опираясь на материалы собственных наблюдений и данные, полученные известным путешественником Ю. А. Сенкевичем во время плавания на папирусной лодке «Ра-1», М. А. Новиков пришел к выводу, что особенностью общения в **замкнутых системах** обитания является практическая обязательность **трех основных стадий**: *ознакомления, дискуссий и ролевых ориентации*. Причем эта стадийность максимально выражена в тех случаях, когда члены группы до вхождения в нее недостаточно хорошо знают друг друга. Так, согласно материалам Ю. А. Сенкевича, все вышеназванные стадии отчетливо наблюдались в экспедиции под руководством знаменитого норвежского путешественника и ученого Т. Хейердала на лодке «Ра-1».

Считается, что первая из выделенных стадий — **ознакомление** — представляет собой относительно короткий отрезок времени, даже в случае интернационального состава группы он длится всего несколько дней и характеризуется развитием ориентировочных и исследовательских реакций ее членов. Последние в этот период, как наблюдалось, например, на «Ра-1», проявляют значительный интерес друг к другу, ведут себя сдержанно и корректно.

Большую продолжительность имеет следующий этап — **стадия дискуссий**, длящаяся от нескольких дней до двух-трех недель. Члены группы интенсивно общаются, пытаются выяснить взгляды друг

78

Этапность развития малой группы

друга по многим жизненным вопросам. Причем общительность индивидов обусловлена не только стремлением лучше познакомиться и составить определенное представление о другом, но и их личностными особенностями, степенью повышения уровня бдительности, опытом пребывания в подобных ситуациях и т.д. Результатом дискуссий является возникновение структурного

контура группы с признаками функционально-ролевой дифференциации и элементами коалиционирования.

Что же касается стадии **ролевых ориентации**, последнего из выделяемых М. А. Новиковым этапов группового функционирования в замкнутых системах, то для нее характерно, с одной стороны, складывание группы в некую целостную систему, обладающую соответствующей, социально-психологической атрибутикой. Причем при длительном (более нескольких месяцев) пребывании в условиях социальной изоляции первоначальная структура группы порой существенно меняется, на смену некоторым старым коалициям приходят новые. С другой стороны, в то же самое время в группах нередко развиваются деструктивные процессы, и, согласно данным М. А. Новикова, наиболее сплоченные группы часто выглядят более эмоциональными и даже астенизированными, чем недостаточно сплоченные. Правда, возникающие в группах конфликты, переходя иногда в открытые столкновения, носят, как правило, в силу специфичности условий непродолжительный характер.

Знакомство с содержанием выделяемых М. А. Новиковым стадий динамики малой группы, функционирующей в особых («экзотических») условиях, обнаруживает несомненное их сходство с некоторыми фазами модели Б. Такмена. Как показывает проведенный исследователем анализ, фактор экстремальности оказывает исключительно высокое влияние на эмоциональный фон развития внутригрупповых отношений, не позволяя зачастую раздифференцировать инструментальные и экспрессивные их компоненты и резко повышая удельный вес последних в процессе групповой жизнедеятельности. Кроме того, полученные в столь своеобразных условиях данные лишней раз свидетельствуют о сложности группового процесса, который даже на стадии значительного развития характеризуется определенными, порой весьма острыми, противоречиями (в виде всевозможных внутригрупповых конфликтов), обычно достаточно затушеванными в ситуациях так называемой «нормальной» групповой жизни.

Частные модели группообразования. Рисуемая нами на основании анализа соответствующих подходов и разработок картина

79

Глава 2. Генезис и развитие малой группы

группообразования может быть еще несколько расширена за счет включения в нее материалов исследований отдельных частных аспектов обсуждаемого процесса. Подобного рода исследования не претендуют, конечно, на глобальный охват проблемы, последняя затрагивается в них лишь с какой-то одной своей стороны, т.е. берется весьма усеченно. Тем не менее получаемая в этом случае информация представляет, на наш взгляд, определенный интерес как в плане прироста некоторого знания по изучаемой проблеме, так и с точки зрения учета этого знания при построении в будущем более совершенных моделей динамики группового процесса. Выше уже говорилось о возможности рассматривать развитие структуры малой группы в качестве одного из критериев группообразования в целом. Одним из полезных в этом отношении компонентов структуры является, например, лидерство. Наряду с ним отдельные исследователи обращают внимание на нормативно-ролевой аспект групповой структуры, относя нормы и роли к числу базовых характеристик малой группы. Так, изучение Н. Обером [Ober, 1977] формирования *нормативно-ролевой системы* в инструментальной и экспрессивной сферах групповой активности позволило ему сконструировать модель процесса развития малой группы, предполагающую следующие **четыре стадии группообразования**:

- 1) *формирование экспрессивных норм и разностатусных ролей* — по мнению автора, это период «апатично-иерархического» состояния группы;
- 2) *возмущение* — разрушение наличной ролевой структуры вследствие возникающих внутригрупповых разногласий;
- 3) *формирование инструментальных норм* — ему сопутствует растущая гармонизация отношений партнеров по группе;
- 4) *выполнение* — этап образования функциональных ролей, установления гибкой взаимозависимости отношений.

Совершенно очевидно, что обсуждаемая модель испытывает сильное влияние такменовского подхода.

Вместе с тем о динамике группообразования допустимо судить и по изменениям, имеющим место в одной отдельно взятой сфере групповой активности: либо только в инструментальной, либо только в экспрессивной. В качестве одного из примеров подобного рода *одномерного* подхода приведем предложенную Е. Мабри [Mabry, 1975] модель развития малой группы,

ориентированной на решение задач **инструментального** типа. Модель предполагает следующие **четыре фазы** инструментального движения группы в «поле» решения задачи:

80

Этапность развития малой группы

- 1) *латентную* — этап ознакомления с задачей;
- 2) *адаптационную* — соотнесение возможностей членов группы с требованиями задачи и их функциональное соподчинение в зависимости от этого;
- 3) *интегративную* — этап объединения общих усилий, координации индивидуальной и групповой стратегии действий;
- 4) *фазу достижения требуемого решения*.

Еще более инструментализированный характер носит разработанная Л. Хоффманом и Р. Штейном [Hoffman & Stein, 1983] пошаговая схема развертывания группового решения проблем, описываемая в 4.4 (правда, она ориентирована не столько на активность развивающейся группы, сколько имеет целью своего приложения процесс функционирования сложившегося социального организма).

Примером схемы, отражающей собственно **эмоциональную динамику группообразования**, является последовательность фаз развития межличностного контакта, намеченная И. П. Волковым [Волков, 1978]. Основываясь на материалах работ в области межличностного общения, социальной перцепции и групповых отношений, он выделяет:

- 1) *фазу первичного восприятия и опознания*, имеющую результатом формирование первого впечатления о партнере;
- 2) *фазу сближения*, направленную на формирование оценки и самооценки, развитие рефлексивных отношений, актуализацию установки на совместное действие;
- 3) *фазу совместного действия*, ведущую к принятию межличностных ролей и определению статуса в общении;
- 4) *фазу сцепления*, характеризующуюся укреплением чувства общности «МЫ», формированием норм общения и включением механизмов взаимовлияния.

Заметим, что сравнительно с другими приводившимися схемами группообразования схема, предложенная И. П. Волковым, содержит, пожалуй, наиболее подробный, детальный анализ развития эмоциональных отношений в малой группе.

Критически оценивая изложенные выше своего рода мини-модели динамики группового процесса, нельзя, конечно, не усмотреть в них целый ряд пробелов, связанных как с ограниченностью проводимого авторами рассмотрения проблемы, так и в отдельных случаях (например, модель Е. Мабри) с довольно формальным

Глава 2. Генезис и развитие малой группы

описанием изучаемого феномена. Собственно об этом мы уже говорили ранее. Если же, однако, попытаться конструктивно подойти к только что представленным материалам, становится совершенно очевидным, что, акцентируя внимание на некоторых важных компонентах структуры, элементах инструментальной и эмоциональной динамики и т.д., они содержат ряд полезных ориентиров для дальнейшей работы по созданию подходов, более полно и адекватно моделирующих развитие группового процесса.

Завершая анализ, хотелось бы подчеркнуть следующее. Конечно, в понимании различными исследователями причинной детерминации, этапности и содержания группообразования имеются несовпадающие моменты. Читатель без труда найдет их, сопоставив соответствующие модели и схемы, равно как и авторские комментарии к ним. Однако наряду с этим можно констатировать (и это представляется нам заслуживающим внимания обстоятельством) несомненное сходство по целому ряду аспектов, казалось бы, достаточно далеко отстоящих друг от друга подходов. В качестве примера укажем на имеющие место элементы совпадения в моделях Л. И. Уманского, с одной стороны, и Б. Такмена, а также (забегая вперед), Г. Стенфорда и А. Роарка — с другой.

Так, анализируя материалы работ Л. И. Уманского и его сотрудников, нетрудно выделить в них элементы собственно инструментальной и собственно экспрессивной (эта сторона групповой динамики особенно хорошо показана экспериментами А. Н. Лутош-кина) активности контактной группы. В параметрической схеме коллективообразования обнаруживаются и признаки неравномерности развития основных сфер жизнедеятельности группы: например, для группы-кооперации характерно преобладающее развитие системы деловых отношений, тогда как в группе-автономии динамические процессы в обеих сферах жизнедеятельности, по-видимому, достаточно сбалансированы [Уманский, 1980].

С другой стороны, как сможет убедиться читатель, обратившись к материалам главы 6 (здесь мы вынужденно, но, думается, вполне оправданно забегаем вперед), четвертая — пятая стадии группообразования в схеме Г. Стенфорда и А. Роарка содержательно во многом соответствуют уровню группы-кооперации, а шестая—седьмая стадии — уровню группы-автономии. И эти совпадения, несомненно, способствуя интеграции разрозненных элементов научного знания, являются, на наш взгляд, важным условием создания в будущем более адекватных моделей реального группового процесса.

82

Этапность развития малой группы

Социализационный аспект группового развития. Впрочем, — и об этом мы поговорим в заключительной части параграфа — не менее важным условием построения будущих моделей группообразования может явиться и некоторое смещение традиционного ракурса анализа проблемы. Что конкретно имеется в виду?

Традиционно (представленные выше материалы — тому свидетельство) групповое развитие рассматривается специалистами главным образом со стороны изменений группового характера, т.е. изучается процесс прохождения группой определенных этапов, стадий и т.п., и обретения ею при этом соответствующих характеристик, свойств «совокупного субъекта», становления некоторым (в терминах Д. Макгрета и И. Альтмена) «системным уровнем». Что же касается анализа индивидуальных форм поведения, то им в контексте исследования динамики группообразования уделяется, как правило, крайне мало внимания. В результате ключевой элемент группового процесса, его непосредственный участник и творец — отдельный индивид (член группы) остается по сути дела вне поля зрения исследователей. Отойти от сложившегося подхода к изучению группового развития, акцентируя внимание на выяснении роли индивидуального поведения в этом процессе, попытались уже знакомые нам (см. 1.2.1.) современные исследователи малых групп — Д. Ливайн и Р. Морленд.

Основываясь на материалах большого числа исследований разнообразных (естественных и лабораторных) групп, преимущественно малых по объему, ученые разработали *модель социализации личности в малой группе* [Moreland & Levine, 1982], позднее переименованную ими в *теорию групповой социализации* [Moreland & Levine, 1988; Levine & Moreland, 1994], и соотнесли процесс социализации с динамикой группового развития. Остановимся несколько подробнее на существо обсуждаемого подхода. Причем заметим: в литературе на русском языке его описание пока что отсутствует.

Итак, прежде всего о самом *понятии «групповая социализация»*. Им авторы обозначают аффективные, когнитивные и поведенческие изменения, являющиеся результатом обоюдного влияния индивида и группы на протяжении всего «временного пространства» взаимодействия. В ходе взаимодействия разворачиваются три *психологических процесса*: *оценивание, принятие обязательств и ролевое перемещение*. Причем каждый из них может быть подвергнут анализу под углом зрения как группы, так и отдельного ее члена.

Оценивание отражает усилия, прилагаемые группой и индивидом с целью определения и, если необходимо, изменения уровня вознаграждений, которые стороны способны предоставить друг дру-

83

6-

Глава 2. Генезис и развитие малой группы

гу. Этот уровень получил название *вознаграждаемости отношений*. Для обеих сторон вознаграждаемость отношений основывается на степени удовлетворения ими нормативных ожиданий друг друга, т.е. ожиданий относительно следования совместно вырабатываемым групповым нормам.

Хотя оценивание, как правило, фокусируется на текущих отношениях между индивидом и группой, оно тем не менее может затрагивать их прошлое и будущее. И, кроме того, группа и индивид могут оценивать прошлую, настоящую и будущую вознаграждаемость своих альтернативных отношений, т.е. отношений, имевших, имеющих или могущих иметь место с другими группами и индивидами.

От исхода процесса оценивания зависит *принятие обязательств*. Имеются в виду взаимные обязательства, которые могут брать на себя друг перед другом индивид и группа. Причем принятие обязательств теснейшим образом связано с вознаграждаемостью отношений, развертывающихся между группой и отдельным индивидом.

В частности, когда стороны воспринимают вознаграждаемость своих прошлых, текущих и будущих *непосредственных* отношений как возрастающую, они в большей степени склонны связывать себя взаимными обязательствами. Напротив, когда стороны в качестве возрастающей рассматривают вознаграждаемость своих прошлых, текущих и будущих *альтернативных* отношений, они в меньшей степени склонны связывать себя взаимными обязательствами. Эти обязательства могут касаться, например, достижения как групповых, так и индивидуальных целей. Группы берут на себя большие обязательства относительно тех индивидов, которые помогают им достигать поставленных целей. В свою очередь индивиды чувствуют себя обязанными группам, способствующим удовлетворению ими своих личных нужд.

Что же касается *ролевого перемещения*, то его возникновение вызывается изменениями с течением времени в обязательствах групп и индивидов друг перед другом. Подобные изменения — продукт динамики отношений в системе «индивид — группа», вследствие чего стороны могут вносить коррективы в свои обязательства. Чтобы зафиксировать возникшие изменения в принятых обязательствах, авторы подхода вводят некий гипотетический оценочный критерий, названный ими *критерием решения*. Он базируется на (а) общих представлениях об эволюции типичных отношений между индивидами и группами и (б) конкретных мнениях относительно наблюдаемой при ближайшем рассмотрении эволюции специфических отношений между конкретными группами и индивидами.

84

Этапность развития малой группы

Когда обязательства группы перед индивидом достигают критерия решения, группа начинает менять свой взгляд на роль индивида, стараясь побудить его к ролевому перемещению. Аналогичным образом ведет себя индивид: когда его уровень обязательств перед группой достигает упомянутого критерия, он пытается начать ролевое перемещение, полагая, что его роль в группе должна быть изменена.

Само ролевое перемещение представляет собой прохождение индивидом через *три ролевые области* — *нечленства*, *квазичленства* и *полноправного членства* в группе, сопряженное с выполнением определенных ролей. К *нечленам* группы относятся *предполагаемые члены группы*, т.е. индивиды в нее еще не вступившие, но предположительно готовые это сделать в будущем, и *экс-члены* — индивиды, выбывшие из группы.

Квазичлены группы включают *новых членов* — индивидов, недавно в нее вступивших и еще не достигших статуса полноправного члена, и *маргинальных членов* — индивидов, утративших этот статус.

Наконец, *полноправными членами* группы являются индивиды, наиболее тесно идентифицировавшиеся с группой, пользующиеся всеми привилегиями и разделяющие все обязательства, связанные с групповым членством.

Динамика групповой социализации, согласно подходу Р. Морлен-да и Д. Ливайна, может быть описана серией последовательных фаз, отделяемых одна от другой ролевыми перемещениями индивидов. В каждой из фаз оценивание способно вызвать изменения в принятии обязательств, которое по достижению критерия решения в свою очередь ведет к ролевому перемещению. После того как оно произойдет, начинается новая фаза с возможным повторением всех трех рассмотренных выше психологических процессов (оценивание, принятие обязательств, ролевое перемещение). Всего таких фаз, дающих, по мнению разработчиков подхода, представление о временной динамике группового членства, насчитывается пять: *исследование*, *собственно социализация*, *сохранение*, *ресоциализация* и *воспоминание*.

Фаза исследования. С нее начинается групповая социализация. В этот период индивид находится в роли *предполагаемого члена* группы. Причем внутри этой фазы авторы выделяют две «встречные» *субфазы*: *рекрутирование* (выяснение группой возможностей индивида в плане достижения групповых целей) и *зондирование* (выяснение индивидом возможностей группы в плане удовлетворения его личных потребностей). И когда обоюдные требования группы и

85

Глава 2. Генезис и развитие малой группы

индивида начинают удовлетворять необходимому *критерию вхождения* в группу, происходит ролевое перемещение от *предполагаемого члена* к роли *нового члена*.

Фаза собственно социализации. Начинается после вхождения индивида в группу и принятия им роли нового члена. В этой фазе, как и в предыдущей, выделяются две *субфазы*: *ассимиляция* (группа стремится так повлиять на индивида, чтобы максимизировать его вклад в

достижение групповых целей) и *аккомодация* (аналогичные усилия индивида в отношении группы, чтобы максимизировать ее вклад в удовлетворение личных нужд). Социализационная фаза заканчивается, когда уровни взаимных обязательств группы и индивида достигнут *критерия признания* последнего членом группы. После чего происходит очередное ролевое перемещение индивида в роль полноправного члена группы.

Фаза сохранения. Реализация роли полноправного члена характеризуется вступлением обеих сторон в *ролевые переговоры*. Они направлены на уяснение ролевого поведения индивида с точки зрения (а) максимизации его вклада в достижение групповых целей и (б) удовлетворения им собственных потребностей. В случае провала ролевых переговоров обе стороны будут рассматривать свои взаимоотношения как не приносящие вознаграждений, что повлечет за собой снижение взаимных обязательств сторон. Если уровни этих обязательств опустятся ниже соответствующего *критерия дивергенции* (расхождения), произойдет новое ролевое перемещение — превращение индивида из полноправного члена группы в *маргинального*.

Фаза ресоциализации. Начинается с переходом индивида на роль *маргинального члена*. В ходе этой фазы группа и индивид сообща пытаются восстановить вознаграждаемость своих предыдущих отношений. В зависимости от того, насколько успешны попытки обеих сторон, вновь возрастают *субфазные процессы ассимиляции и аккомодации*. И если взаимные обязательства индивида и группы вновь превысят соответствующий критерий дивергенции, произойдет обратное ролевое перемещение — *конвергенция*, и индивид возвратится в зону полноправного членства.

Впрочем, возможен и иной вариант развития отношений, а именно — дальнейшее снижение взаимных обязательств до уровня *критерия ухода*. По его достижению индивид совершает ролевое перемещение — *уход из группы*.

Фаза воспоминания. Ею, собственно, и заканчивается процесс групповой социализации. Индивид становится экс-членом груп-

86

Этапность развития малой группы

пы, и вновь выделяются *две субфазы*, именуемые авторами: *традиция* (групповое согласие о прошлых вкладах индивида в достижение групповых целей) и *реминисценция* (воспоминание индивида о сделанном для него группой). Постепенно обязательства между группой и индивидом стабилизируются на определенном уровне. **Соотношение процессов групповой социализации и группового развития.** По мнению Р. Морленда и Д. Ливайна, можно говорить о *двух разновидностях* взаимосвязи и взаимовлияния между групповым развитием и групповой социализацией:

- ◆ о влиянии группового развития на групповую социализацию;
- ◆ о влиянии групповой социализации на групповое развитие.

Фазы групповой социализации соотносятся со стадиями группового развития, представленными в «командном варианте» описанной выше двухмерной модели группообразования Б. Такмена (напомним название этих стадий: формирование, возмущение, упорядочение, выполнение и прекращение деятельности).

Что касается *влияния первого типа*, то речь в этом случае идет о том, что определенной стадии группового развития должна соответствовать определенная фаза групповой социализации, в ходе которой разворачиваются специфические виды активности членов группы. Иными словами, групповая социализация выступает, по мысли авторов рассматриваемого подхода, в качестве некоторой функции группового развития. Правда, как полагают ученые, проявления социализационного процесса можно отчетливо зафиксировать далеко не на всех стадиях развития группы. Наиболее демонстративно групповая социализация обнаруживает себя применительно к трем стадиям группового развития: *формированию, возмущению и прекращению деятельности*.

Так, *стадии формирования*, когда индивиды решают вопрос о вхождении в группу, отвечает главным образом *фаза исследования*. Доминирующими в этот период являются действия исследовательского характера: люди стремятся получить необходимую информацию о группе, друг о друге.

На *стадии возмущения*, когда индивиды стремятся навязать свои представления о группе, преобладающими являются действия, типичные для *собственно социализационной фазы* (в особенности для ее субфазы аккомодации).

Наконец, на *стадии прекращения деятельности*, когда члены группы готовятся покинуть ее, наиболее заметны действия, характерные для *фазы воспоминания*. Интересно, что применительно к

этой стадии авторы говорят о двух возможных разновидностях прекращения деятельности: *оптимистической* и *пессимистической*.

Так называемое *оптимистическое прекращение деятельности* характерно для того момента заключительной стадии жизни группы, когда ее члены, даже осознавая возможный в будущем распад группы, тем не менее полагают, что у них вполне хватает сил противостоять этому, и энергично борются за сохранение группы. Интересно, что в этот период *полноправные*, по терминологии авторов, члены группы, веря, очевидно, в возможность ее сохранения, активно помогают *новым* членам полноценно адаптироваться к группе.

Если попытки спасти группу окажутся безрезультатными, тогда наступает момент заключительной стадии, именуемый авторами как *пессимистическое прекращение деятельности*. Осознание невозможности сохранить группу разрушительно влияет на поведение ее членов, вызывая депрессию, тревогу, враждебность по отношению друг к другу, желание покинуть группу. Последняя фактически оказывается отброшенной к ранним стадиям своего развития. Как считают авторы подхода, на этапе пессимистического прекращения деятельности фактически не работают процесс социализации и ресоциализации, столь характерные, например, для стадии выполнения действия (собственно решения задачи). Правда, сколько-нибудь четкого соотнесения этой стадии, равно как и стадии упорядочения (или формирования норм), с фазами групповой социализации авторы все-таки не проводят. И это вполне объяснимо, если учитывать преимущественно гипотетический (ввиду малого числа эмпирических данных) характер их рассуждений в вопросе о взаимовлиянии процессов группового развития и социализации.

Все же, справедливости ради, стоит заметить, что при обсуждении той его части, где речь идет о зависимости группового развития от социализации отдельных членов, объем приводимых исследовательских данных несколько возрастает. Анализируя эту зависимость, авторы наибольшее внимание уделяют разворачивающимся в группе процессам *ассимиляции* и *аккомодации* (напомним, что о них говорилось выше, при рассмотрении фаз *собственно социализации* и *ресоциализации*).

Что касается *роли ассимиляции в групповом развитии*, то она представляется исследователям довольно простой. В этом процессе многое зависит как от возможностей группы (имеются в виду ее наличные ресурсы — время, активность, деньги), так и от умения ими распорядиться применительно к конкретным индивидам. И чем

Механизмы групповой динамики

успешнее ассимилирует группа новых и маргинальных членов, тем продуктивнее протекает ее развитие.

Роль аккомодации в групповом развитии выглядит более двусмысленной. Дело в том, что в этом случае речь идет о весьма неоднозначном влиянии на групповой процесс новых и маргинальных членов. Если такого рода влияние носит позитивный характер, заметно снижается время, затрачиваемое группой на переход от одной стадии к другой, а в конечном счете — на весь путь ее развития: от *стадии формирования* до *стадии выполнения*. Причем шансы на успешную реализацию последней значительно возрастают. Кроме того, группе легче удастся справиться с проблемами заключительной *стадии прекращения деятельности*.

В случае же негативного влияния новых и маргинальных членов на группу динамика и содержание группового развития носят абсолютно противоположный характер.

Конечно, в вопросе соотношения группового развития и групповой социализации пока что многие детали остаются непроясненными. И авторы теории групповой социализации не скрывают этого, говоря о гипотетическом характере ряда выдвигаемых ими положений. Они рассматривают свои усилия как попытку очертить некоторое возможное направление будущих исследований временных изменений в малых группах — направление, содержащее в себе весьма перспективный проект изучения сложных и далеко не во всем еще разгаданных процессов группообразования.

Другой весьма перспективный путь продолжения исследований групповой социализации — включение данного вопроса в более широкий контекст организационной проблематики, в частности, в связи с анализом процессов *организационной социализации*. Подобная линия разработок авторами уже намечена, однако по вполне понятным причинам ее обсуждение выходит за рамки тематики данной книги.

2.3. Механизмы групповой динамики

Построением некоторой картины группообразования анализ рассматриваемой нами

проблемы, однако, не исчерпывается. Отвечая на вопрос, *как* происходит развитие малой группы, мы, следуя естественной исследовательской логике, неизбежно затрагиваем другой, смежный с ним вопрос — *посредством чего* оно

89

Глава 2. Генезис и развитие малой группы

происходит? Тем самым обсуждение проблемы переводится как бы в иную плоскость — в план выяснения скрытых пружин развертывания процесса группообразования, в более широком смысле — раскрытия механизмов групповой динамики.

К сожалению, упомянутый выше вопрос {«*посредством чего?*») до сих пор относится к категории малоизученных. Во всяком случае сведения о какой-либо целенаправленной систематической его разработке, подкрепленной необходимым эмпирическим материалом, в литературе отсутствуют. Это не значит, конечно, что данные о механизмах развития группы отсутствуют вообще, но в исследованиях, посвященных группообразованию, они содержатся в весьма фрагментарном виде, и удельный их вес в общем объеме получаемого здесь знания крайне невелик. Правда, как мы увидим далее, ряд фактов, имеющих непосредственное отношение к механизмам групповой динамики, получен в ходе изучения других аспектов жизнедеятельности малой группы, вне, однако, рассмотрения процесса ее развития в качестве самостоятельной задачи.

О каких же механизмах группообразования пойдет далее речь? Основываясь на известных нам литературных материалах, можно выделить по меньшей мере три таких механизма:

- ◆ разрешение внутригрупповых противоречий;
- ◆ «идиосинкразический кредит»;
- ◆ психологический обмен.

Поскольку первый из названных механизмов наиболее релевантен идее развития, именно с него мы и начнем последующее изложение.

Разрешение внутригрупповых противоречий. Исследователи группового развития отмечают наличие нескольких типов внутригрупповых противоречий. Так, изучая динамику коллективообразования во временных юношеских группах (работа осуществлялась в рамках параметрического подхода Л. И. Уманского), А. Г. Кирпичник обратил внимание на противоречия, во-первых, между возрастающими потенциальными возможностями группы и ее актуальной деятельностью и, во-вторых, между растущим стремлением членов группы к самореализации и самоутверждению и одновременно усиливающимися тенденциями включения личности в групповую структуру, интеграции ее с группой.

Обнаружилось, что переход группы с одного уровня развития на другой происходит скачкообразно, в результате обострения указанных противоречий и их последующего разрешения. Так, если

90

Механизмы групповой динамики

перед группами начинали ставиться, соотносясь с их потенциалом, более сложные и ответственные задачи, требовавшие от них больших усилий и напряжения, это способствовало разрешению указанного выше противоречия и вело к развитию как отдельных социально-психологических характеристик «коллективного субъекта», так и его самого в целом. Аналогичным образом разрешался конфликт между личностью и группой: получая, если в этом имела потребность, возможность более ответственно, независимо и творчески подходить к выполнению заданий, члены группы тем самым наряду с личным совершенствованием вносили вклад в совершенствование самой группы.

Еще один тип внутригрупповых противоречий описывает психоаналитик Ф. Шамбо [Shambaugh, 1978], основывающий свой анализ развития малой группы на материалах большого числа исследований психоаналитического толка, начиная с классической работы З. Фрейда по групповому влиянию [Фрейд, 1925]. Если очистить этот анализ от специфической для соответствующего направления терминологии, переведя его на «нормальный» социально-психологический язык, суть рассуждений Ф. Шамбо сводится к следующему.

Развитие группы есть результат столкновения противоречивых тенденций, периодически возникающих в ней вследствие рассогласования поведения лидера с ожиданиями, которые связывают с его действиями последователи. Подобное рассогласование приводит группу к дестабилизации и конфликту. Разрешение конфликта заканчивается наступлением «фазы гармонии», характеризующейся стабилизацией отношений и оптимистической направленностью

межличностного восприятия, после чего вновь появляются «возмущения» в системе, связанные с очередными противоречиями между лидером и последователями. Лишь по мере прохождения группой целой серии конфликтных фаз и выработки ее членами некоторых общих «культурных» критериев оценки действительности структура группы окончательно стабилизируется.

Вряд ли, конечно, прав Ф. Шамбо, сводя все причины развития группы исключительно к конфликту между лидером и последователями, но трактовка подобного противоречия в качестве одной из таких причин представляется нам вполне правомерной.

«Идиосинкразический кредит». В еще большей степени с анализом поведения лидера связано выделение нами другого механизма развития группы, получившего в работах известнейшего исследователя лидерства Е. Холландера название феномена «идиосинкра-

91

Глава 2. Генезис и развитие малой группы

зического кредита» [Hollander & Julian, 1970]. Правда, сам Е. Холландер указанный феномен с развитием группы не связывал и рассматривал его в ракурсе иной проблемы — проблемы соотношения уровня нормативного поведения (в более узком смысле — конформности) и величины статуса индивида в группе (т.е. фактически — лидерства). Хотя традиционно [Homans, 1950] считалось, что между этими переменными имеет место чуть ли не линейная зависимость, предложенная Е. Холландером, модель намечает альтернативный подход к проблеме.

Предполагается, что, вопреки традиционным представлениям, высокостатусный субъект (лидер) не обязательно жестко реализует нормы группы. Он привносит в ее жизнь некоторые новшества, хотя бы и ценою отхода от ряда прежних норм, способствуя тем самым более эффективному достижению групповой цели и переводя группу на иной, более высокий уровень функционирования. Причем, согласно модели, *члену группы может быть позволено отклонение от групповых норм пропорционально его прошлому вкладу в достижение групповых целей*. Вследствие чего и возникает феномен «идиосинкразического кредита», представляющий собой своеобразное разрешение со стороны группы на девиантное поведение (поведение, отклоняющееся от групповых норм, характеризуется Е. Холландером как идиосинкразическое).

Поскольку, исходя из эмпирических данных, считается [Hollander & Julian, 1969], что субъект с высоким статусом, т.е., как правило, лидер, гораздо сильнее других членов ориентирован на группу (фактор мотивации), обладает наибольшей компетентностью в групповой задаче и вносит значительный вклад в ее решение. Ему, по логике модели, в большей мере, чем низкостатусному субъекту, позволено отклоняться от групповых норм, если это способствует лучшему достижению целей группы. Таким образом, феномен «идиосинкразического кредита», как он описывается Е. Холландером, выступает в качестве одного из условий внедрения в жизнь группы элементов инновационности (подробнее см. об этом в работе: Hollander & Julian, 1970), создавая тем самым предпосылки перехода группы на новую, более высокую ступень жизнедеятельности. И именно это обстоятельство позволяет, на наш взгляд, отнести «идиосинкразический кредит» к числу возможных механизмов группового развития.

Правда, справедливости ради заметим, что экспериментальная проверка обсуждаемой модели не дала достаточно однозначных результатов: в то время как данные самого Е. Холландера и его

92

Механизмы групповой динамики

сотрудников хорошо поддерживают гипотезу «идиосинкразического кредита», материалы других авторов [Wahrman & Rugh, 1972] во многом с ней не согласуются. И, кроме того, как будет показано ниже (см. 3.2.), иногда в литературе (точка зрения французских социальных психологов школы С. Московичи) ставится под сомнение валидность подобного гипотетического конструкта.

Психологический обмен. В психологии (особенно в социальной ее ветви) понятие «обмен» пользуется большой популярностью, равно, впрочем, как и в некоторых других обществоведческих дисциплинах (например, в философии, социологии). В нашу задачу не входит, однако, специальный анализ этимологии данного понятия в контексте социально-психологической проблематики: вопрос этот довольно подробно уже освещался в литературе [Кричевский и Дубовская, 1991]. Обратим только внимание на тот факт, что, возникнув в недрах классической политэкономии, оно было перенесено затем в социальную антропологию, а оттуда — в социологию и ряд областей психологии [Гернер, 1985]. Учитывая данное обстоятельство, мы решили использовать не просто понятие «обмен», но «психологический обмен», дабы отдифференцировать последний от обмена, совершающегося в системе экономических отношений

людей и являющегося исходным, базисным в ряду других возможных проявлений человеческого обмена. Чтобы лучше объяснить суть психологического обмена, обратимся к одной из его разновидностей — так называемому *ценностному обмену*, в качестве механизма межличностного взаимодействия в малой социальной группе теоретически и эмпирически изучаемому одним из нас [Кричевский, 1985; Кричевский и Рыжак, 1985].

Краткое описание некоторых ключевых положений разрабатываемого подхода мы начнем с определения *ценности, понимаемой как материальный или нематериальный предмет, представляющий значимость для человека, т.е. способный удовлетворять его потребности, отвечать его интересам*. Применительно к взаимодействию людей в малой социальной группе имеется в виду, что в многообразии форм совместной деятельности ценности могут выступать в виде каких-либо значимых характеристик членов группы, относящихся к свойствам их личности, умениям, опыту и т.п. и реализуемых ими в ходе решения стоящих перед группой задач с пользой для отдельных партнеров и группы в целом.

Достаточно ярким *примером ценностного обмена* служат отношения партнеров по группе в феномене лидерства: эффективная реализация членами группы значимых, или *ценностных*, характе-

93

Глава 2. Генезис и развитие малой группы

ристик (один из «предметов» обмена) приносит им авторитет и признание (другой «предмет» обмена) — ключевые компоненты статуса, — в группе, также являющиеся важными человеческими ценностями. Иными словами, психологическое содержание ценностного обмена, исходя из соответствующего понимания ценности, состоит в обоюдном удовлетворении сторонами-участницами взаимодействия определенных социальных потребностей друг друга путем взаимного предоставления каждой из сторон соответствующих ценностей. Подобное понимание позволяет трактовать ценностный обмен — и на этом его аспекте мы еще остановимся ниже — как развернутый в пространстве и времени процесс.

В связи с анализом процесса ценностного обмена применительно к межличностному взаимодействию вводится понятие *ценностного вклада индивида* относительно отдельных партнеров и группы в целом (обобщенно — ценностный вклад в жизнедеятельность группы). Под ценностным вкладом понимаются любые полезные, т.е. представляющие ценность и, следовательно, работающие на удовлетворение потребностей как отдельных субъектов, так и «совокупного субъекта» — социальной группы, действия, адресованные как отдельным членам группы, так и группе в целом и имеющие самые разные формы проявления.

Принимая во внимание вышесказанное, рассмотрим теперь некоторые *примеры функционирования ценностного (или психологического) обмена* в качестве одного из механизмов групповой динамики.

Первый из этих примеров основывается на данных изучения И. Альтменом, Д. Тейлором и их сотрудниками [Altman & Taylor, 1973; Blumberg et al., 1983] *феномена социального проникновения*, характеризующего экстенсивность (широту) и интенсивность (глубину) развития межличностных отношений в диадическом взаимодействии. Как подчеркивают сами авторы, они ввели термин «социальное проникновение», чтобы объяснить внешне наблюдаемые проявления межличностных взаимодействий и сопровождающие их внутренние субъективные процессы. Одна из типичных разновидностей социального проникновения — личностное взаимораскрытие партнеров по общению.

В серии исследований, в одних случаях носивших характер кратковременного лабораторного экспериментирования, а в других — проводившихся в условиях многодневной изоляции испытуемых, было показано, что развертывание процесса социального проникновения есть следствие обоюдности, или реципрокности, действий членов диады. Для наблюдателей (исследователей) они выступали

94

Механизмы групповой динамики

в виде разнообразных вербальных и невербальных проявлений, взаимных пространственных расположений и т.д. Причем содержательно (с точки зрения субъективной значимости для общающихся) эти действия могут быть квалифицированы как своего рода ценностные вклады индивидов относительно друг друга, в совокупности и взаимозависимости составляющие своеобразный молекулярный уровень ценностного обмена. Мы именно так интерпретируем эмпирический материал упомянутых авторов, хотя сами они склонны к его трактовке в духе

популярных за рубежом теорий обмена (см. 1.2.1.), использующих в качестве ключевых понятия «вознаграждения» и «затраты».

Прослеживая динамику социального проникновения, И. Альт-мен и Д. Тейлор выделяют ряд условных этапов, через которые проходят в своем развитии по мере интенсификации и расширения актов обмена межличностные отношения, а именно — *стадии*:

- ♦ *ориентации* — отношения носят характер ограниченных, поверхностных (в основном поведенческих) контактов;

- ♦ *пробного эмоционального обмена* — контакты часты, но поверхностны (это касается, в частности, обмена между членами диады информацией личностного характера);

- ♦ *полного эмоционального обмена* — контакты глубоки, затрагивают личностные структуры (причем имеет место обмен достаточно значимой для индивидов информацией), но охватывают ограниченные области взаимодействия;

- ♦ *установившегося обмена* — контакты охватывают разнообразные «личностные области» общающихся и разворачиваются как на интимном (глубинном личностном), так и на поверхностном уровнях.

По мере прохождения этих стадий отношения в диаде все более синхронизируются, взаимосвязываются, растет интенсивность обмена вербальными, невербальными и пространственными (имеется в виду расположение людей в заданном экспериментаторами пространстве) типами поведения. Показательно, однако, что в случае несовместимости членов диады в личностных и поведенческих аспектах (она обеспечивалась специальным подбором пар) в первую очередь имели место нарушения именно в сфере ценностного обмена, и взаимодействие прерывалось на самом начальном этапе, в стадии ориентации.

Таким образом, уже на уровне диады, этой элементарной разновидности малой группы, процесс психологического обмена вы-

95

Глава 2. Генезис и развитие малой группы

ступает в качестве существенного условия развития и построения системы межличностных отношений. В еще большей степени этот процесс обнаруживается в «нормальных» по объему малых группах, т.е. таких, с которыми мы сталкиваемся в повседневной жизни как с микроячейками соответствующих социальных организаций. И здесь в поисках необходимых иллюстраций к сказанному обратимся к материалам исследований, выполненных ранее под руководством одного из нас (Р. Л. Кричевский) в связи с разработкой **модели ценностного обмена в групповом межличностном взаимодействии**. Подчеркнем, что последнее бралось в контексте явлений статусной иерархизации группы, частным случаем которых является феномен лидерства.

Выше было приведено описание некоторых основных элементов данной модели, где отмечалось, что ценностный обмен есть развернутый в пространстве и времени процесс. Собственно уже материалы И. Альтмена и Д. Тейлора хорошо подтверждают этот тезис. Однако интересно посмотреть, как обстоит дело с процессом обмена в естественной малой группе, выходящей за рамки диады, как конкретно он обеспечивает динамику жизнедеятельности подобного рода микросоциума.

В соответствии с разрабатываемой моделью предполагается по-уровневый характер ценностного обмена в малой группе, обуславливающий определенную последовательность ее развития, этапность (стадийность) складывания в единый социальный организм. Эмпирически возможно зафиксировать как минимум **два уровня ценностного обмена**, соотносимых с разными этапами жизни группы.

Диадный уровень — наиболее типичный для начального этапа жизни группы, когда она еще не сложилась как целое. В этом случае обмен разворачивается между любыми двумя членами группы, а в конечном счете — внутри множества диад, образуемых партнерами по группе, и имеет своим следствием, принимая во внимание акцентированный выше контекст рассмотрения обмена, приписывание индивидами друг другу определенного статуса. И если И. Альтмен и Д. Тейлор по существу описали молекулярный уровень внутридиадного обмена, то применительно к обсуждаемой модели речь идет о молярном его уровне, дополнительно учитывается и такой еще момент, как значительная соподчиненность диадных целей общегрупповым.

Собственно групповой уровень — более всего характеризует сложившуюся группу. В этом случае обмен рассматривается как выходящий за узкодиадные рамки: одной из сторон-участниц обмена

становится уже сама группа, выступающая как совокупный коллективный субъект, определяющий в итоге статус своих членов в зависимости от их ценностных вкладов в жизнедеятельность группы.

Как показывают материалы исследований [Кричевский, 1985], в реальном групповом процессе, на стадии значительного развития группы оба указанных уровня ценностного обмена тесно связаны между собой, и их разведение зачастую возможно скорее лишь в теоретическом анализе, нежели в конкретном эмпирическом изучении. Заметим, правда, что подобная задача успешно решается в специально организованных условиях, например в ситуациях формирования группы из незнакомых между собой ранее людей, как это описано нами выше (см. 2.2.).

Наряду с уровнями ценностного обмена очерчивается и «поле» его реализации — *две важнейшие сферы жизнедеятельности* группы, отвечающие активностям *инструментального* и *экспрессивного* типа. Именно в указанном «пространстве» группового функционирования оформляются основные контуры статусной иерархизации — ключевого звена структурообразования группы. В частности, применительно к лидерству это означает развитие главных его составляющих — систем делового и эмоционального лидерства.

Проиллюстрируем вышесказанное материалами конкретных эмпирических исследований. Первое из них, уже упоминавшееся в 2.2, проводилось в условиях лагеря «Орленок» [Кричевский, 1980]. Члены двух отрядов (условно назовем их отряд А и отряд Б), 15—16-летние юноши и девушки, ранее между собой незнакомые, четырежды (с интервалом в неделю) в течение лагерной смены заполняли вопросник, выявлявший структуру делового и эмоционального лидерства в отрядах (посредством методики ранжирования) и ценностный вклад респондентов относительно друг друга (диадный уровень отношений) и коллектива в целом (собственно групповой уровень отношений).

Остановимся вначале на материалах, характеризующих динамику ценностного обмена, переход его с диадного уровня на собственно групповой. В качестве основного индикатора интенсивности ценностного обмена в лидерстве использовались количественные показатели ответов респондентов на пункты вопросника. Предполагалось, что чем интенсивнее протекает ценностный обмен между членами отряда, чем активнее осуществляются вклады как относительно отдельных партнеров, так и отряда в целом, тем большее число респондентов способно ответить на соответствующие пункты вопросника, иными словами, тем значительнее будет

97

7 - 4504

Глава 2. Генезис и развитие малой группы

вербализация результатов процесса ценностного обмена. Конкретно осуществлявшийся анализ выглядел так.

Прежде всего были сопоставлены некоторые количественные результаты ответов на *диадные* (типа «с кем из членов отряда тебе приятнее всего общаться и проводить время?») или «кто из членов отряда наиболее удобен для тебя как партнер при выполнении каких-либо отрядных дел?») и *собственно групповые* (типа «кто из членов отряда более других готов жертвовать личными интересами ради интересов отряда?») или «кто из членов отряда в трудную минуту раньше всех придет на помощь любому из своих товарищей по отряду, какие бы отношения между ними ни складывались?») пункты вопросника, полученные после первого измерения в обоих отрядах (оно проводилось на четвертый день после начала смены).

Одно из различий в полученных данных состояло в том, что в целом на диадные вопросы в отряде А сумело ответить 97%, в отряде Б — 85% респондентов, в то время как на собственно групповые вопросы в каждом из отрядов ответило лишь по 56% респондентов. Статистический анализ данных по изучавшимся отрядам свидетельствовал о достоверно значимой разнице между средними показателями ответов на вопросы обоих типов.

Не останавливаясь подробно на результатах последующих замеров, укажем только, что после второго из них все еще сохраняется некоторое, хотя и весьма небольшое, преобладание ответов на диадные вопросы. Однако третий замер характеризуется уже значительным выравниванием ответов респондентов (в количественном выражении) практически по всем рассматриваемым пунктам вопросника. Что же касается данных четвертого, заключительного измерения, то по ряду пунктов вопросника показатели ответов на собственно групповые вопросы количественно даже превосходили показатели ответов на диадные вопросы. В целом полученные

данные хорошо согласовывались с идеей поуровневого развертывания ценностного обмена в групповом межличностном взаимодействии, позволяя считать исходным именно диадный уровень.

Выше отмечалось, что конечным результатом ценностного обмена в лидерстве на любой его стадии является приписывание субъекту партнерами по группе определенного статуса в зависимости от вклада в жизнедеятельность группы. Однако на эмпирическом уровне связь между ценностным вкладом и статусом прослеживалась в рассматриваемом исследовании по-разному.

На стадии внутриадиального обмена о ней можно было судить по частоте упоминания респондентами при ответах на диадные пунк-

98

Механизмы групповой динамики

ты вопросника наиболее высокостатусных членов отряда (к числу таковых в каждом отряде было отнесено по 10 человек). Оказалось, что, как правило, при каждом измерении частота их упоминаний в ответах респондентов на соответствующие диадные вопросы составляла 60-85% от общего количества упоминаний всех членов отряда (численность каждого отряда составляла 39 человек). Причем выраженные отрядные лидеры относились к числу наиболее часто упоминаемых членов.

Что же касается собственно группового уровня обмена, то применительно к нему процедура выявления связи между ценностным вкладом и статусом носила более строгий статистический характер. В каждом отряде статусные показатели первых 10 и 20 членов были прокоррелированы с величинами их ценностных вкладов (по результатам ответов на собственно групповые пункты вопросника).

Полученные данные указывали на позитивную динамику корреляций между ценностным вкладом и статусом в течение лагерной смены. Так, при первом измерении в отряде А показатель корреляции (т.е. тесноты связей между указанными переменными) для $n = 20$ равнялся 0,229, для $n = 10$ составил — 0,433. При четвертом измерении этот показатель составлял уже соответственно 0,481 и 0,589.

Аналогичные изменения зафиксированы и в отряде Б. Для $n = 20$ динамика корреляций между первым и четвертым измерениями составляла от 0,440 до 0,637. Для $n = 10$ та же динамика выразилась в коэффициентах 0,224 и 0,950 соответственно.

Очевидный рост позитивных корреляций между переменными ценностного вклада и статуса является, на наш взгляд, доказательством интенсификации ценностного обмена именно на собственно групповом уровне. Причем тот факт, что первоначально эти корреляции в большинстве своем либо весьма низки, либо даже могут иметь отрицательное значение, также в определенной мере поддерживает точку зрения, согласно которой в сложном процессе ценностного обмена более высокий, собственно групповой уровень является вторичным и полностью обнаруживает себя лишь по прошествии определенного времени.

Если при этом принять во внимание, что параллельно с ростом динамики ценностного обмена происходило развитие статусных (или лидерских) структур обоих отрядов и некоторая их стабилизация наступала приблизительно в период между третьим и четвертым замерами, становится понятной роль ценностного об-

99

7'

Глава 2. Генезис и развитие малой группы

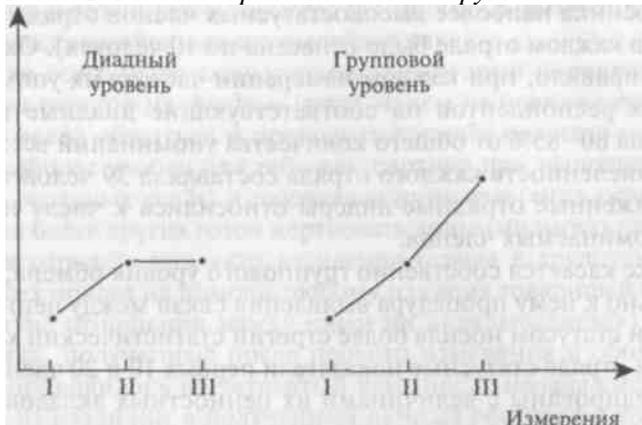


Рис. 1. Динамика интенсивности диадного и собственно группового уровней ценностного

обмена.

мена как важного условия структурообразования малой группы, становления ее как целого. Заметим, что сказанное относится не только к отрядным структурам в целом, но и к их инструментальным и экспрессивным составляющим, имеется в виду, в частности, развертывание систем делового и эмоционального лидерства (подробнее об этом см. в работе: Кричевский, 1980).

Аналогичные в целом тенденции развития групповой структуры были выявлены А. И. Баштинским [Баштинский, 1984] в диссертационном исследовании 32 групп альпинистов, функционировавших до 3 недель. Исследование включало три стандартных измерения соответствующих параметров ценностного обмена. Используя оригинальную статистическую процедуру, автору удалось соотнести динамику интенсивности диадного и собственно группового уровней обмена, показав их этапность и соотношение в разные периоды жизни группы.

Некоторое представление об этом дает рис. 1, графически отражающий течение упомянутых процессов. Кроме того, в исследовании А. И. Баштинского отчетливо выступила зависимость развития групповой структуры, отдельных ее измерений (инструментального и экспрессивного) от темпов развертывания ценностного обмена в различных сферах жизнедеятельности группы, а также от квалификации участников взаимодействия. В частности, в группах высококвалифицированных спортсменов-альпинистов динамика

100

Механизмы групповой динамики

структурообразования значительно превосходила аналогичный процесс, наблюдавшийся в группах начинающих альпинистов.

Завершая анализ роли психологического (ценностного) обмена в процессах развития малой социальной группы и, вероятно, несколько выходя за рамки обсуждаемой проблемы, нам хотелось бы подчеркнуть (и основанием к тому служат как собственные данные, так и соответствующие литературные материалы [Николов, 1984; Тернер, 1985]) несомненную эвристичность и универсальность понятия «обмен» применительно к построению целостных структур человеческого взаимодействия, в каком бы аспекте изучения они ни брались: экономическом, социологическом, психологическом и т.д. И в этом отношении большой обобщающий смысл видится нам в следующих словах Л. Николова: «Процессы общественной жизни — это процессы обмена деятельностью между людьми, многоступенчатые и сложно-организованные [Николов, 1984. С. 169].

* * *

Итак, в основе возникновения малой группы лежит сложное переплетение социальных и психологических детерминантов, среди которых исходными, базовыми являются факторы социального характера. Дальнейшее развитие группы протекает одновременно и как единицы более сложной общественной структуры (например, организации), и как самостоятельного системного образования (по иной терминологии, «системы деятельности»), реализующего многообразие активностей инструментального и экспрессивного типа.

Динамика группового процесса предполагает этапность прохождения группой ряда важных жизненных стадий на пути движения к высшей из них (в традиционной социально-психологической трактовке) — коллективу или (в современной функционально-управленческой трактовке) — команде. При этом развитие группы теснейшим образом сопряжено с процессом групповой социализации, отражающим временную развертку взаимодействий и взаимовлияний в системе «индивид — группа».

Прогрессивная смена стадий групповой жизни сопровождается изменениями феноменологического плана, ростом интегративных тенденций, постепенным оформлением качественно новых системных признаков совокупного субъекта деятельности. На этом Пути отмечается неравномерность складывания основных сфер жизнедеятельности малой группы, обусловленная соподчиненностью стоящих перед ней целей.

101

Глава 2. Генезис и развитие малой группы

К скрытым пружинам (механизмам) динамики группового развития могут быть отнесены внутригрупповые противоречия, явления типа феномена «идиосинкразического кредита», процессы психологического (ценностного) обмена во взаимодействии членов группы. К сожалению, до сих пор недостаточно изученными остаются регрессивные тенденции в развитии группы; отсутствует сколько-нибудь содержательный анализ ее движения к полюсу антиколлектива.

Ключевые понятия

Развитие группы Модели коллективообразования Двухмерные модели Групповая социализация Механизмы групповой динамики

Вопросы и задания к практическим занятиям

1. Какие факторы лежат в основе образования малой группы?
2. Сопоставьте между собой двухмерные модели развития группы и модели коллективообразования. Что общего между ними и в чем их различие?
3. Что характерно для развития группы в экстремальных условиях?
4. Опишите модель групповой социализации и рассмотрите, как она соотносится с процессом группообразования.
5. Какие механизмы групповой динамики вам известны? В чем их специфика?

I

Глава 3

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СЛОЖИВШЕЙСЯ МАЛОЙ ГРУППЫ

Богатство феноменологии группового процесса, отчетливо обнаруживающееся в ходе предшествующего изложения, делает отнюдь не простым выбор характеристик сложившейся малой группы. В этой главе рассмотрены три из них, в наибольшей, на наш взгляд, степени дающих представление о группе с точки зрения целостных ее проявлений: структура группы, функционирующие в ней нормы, групповая сплоченность. Именно уровень развития этих своего рода параметров группового процесса нередко, как показано в 2.2, дает основание исследователям судить об уровне группообразования в целом.

3.1. Структурные характеристики малой группы

Приступая к рассмотрению структурных компонентов малой группы, необходимо прежде всего подчеркнуть, что понятие «*структура*» теснейшим образом сопряжено с понятием «*система*». Как замечает в связи с этим М. С. Каган, «не существует бесструктурных систем и внесистемных структур» [Каган, 1983. С. 89]. Поэтому дальнейшее наше изложение будет строиться главным образом с учетом таких выраженных системных признаков структуры, как ее размерность и разноуровневость, позволяющих наиболее полно охватить взаимосвязи между элементами социального целого, именуемого малой группой, иными словами, наиболее полно описать ее структуру. Поясним, что под упомянутыми выше «элементами социального целого» понимаются отдельные

103

Глава 3. Социально-психологические характеристики...

субъекты и позиции (или положения), занимаемые ими в группе относительно друг друга по самым разнообразным, как будет показано далее, измерениям.

Поуровневый анализ групповой структуры. Как правило, подобного рода анализ состоит в выделении различными авторами определенных систем внутригрупповых отношений, иерархически располагающихся в «пространстве» группового функционирования. Так, упомянутые выше (см. 1.3) различные типы групповых деятельностей задают и **различные системы внутригрупповых отношений** — деловых, отвечающих деятельностям инструментального типа, и эмоциональных, отвечающих деятельностям экспрессивного типа.

Реализация членами группы определенных институционально заданных функций в сфере ведущей деятельности группы по решению задач, поставленных перед ней в рамках более широкой социальной общности (организации), порождает систему так называемых **официальных отношений**. Но одновременно для решения этих же задач в ходе развертывания той же самой деятельности возникают функциональные образования, заранее социальной организацией не предписанные. Таковы, например, роли *критика, эрудита, генератора идей* в научном коллективе [Ярошевский, 1978].

Связи между реализующими эти роли индивидами образуют систему **неофициальных деловых отношений**, наряду с которой в группе сосуществует и система иных, традиционно называемых исследователями **неофициальных отношений** — отношений **эмоционального типа**, представляющих собой различные неинструментальные формы межличностного общения, т.е. то, что в обиходе можно назвать общением ради самого общения, а не по поводу какого-то дела

(подробнее об этом см. в работе: Кричевский и Рыжак, 1985). Учитывая соподчиненность групповых деятельностей (в зависимости от специфики организационных задач), правомерно говорить и о соподчиненности производных от них систем отношений в группе, их поуровневом расположении. Последнее, имея в виду *организованную целевую малую группу* или, по модной сейчас терминологии, *команду*, схематически может быть описано следующим образом:

официальные отношения,

I

неофициальные деловые отношения,

4

неофициальные эмоциональные отношения.

104

Структурные характеристики малой группы

Изложенная выше схема носит, конечно, весьма общий характер. В конкретной же эмпирической работе она, как правило, подвергается некоторой модификации в соответствии с необходимостью решения определенных исследовательских задач. Например, изучение одним из нас [Кричевский, Маржине, 1991] структурных аспектов функционирования первичного научного коллектива потребовало специального вычленения в системе неофициальных деловых отношений особых подсистем отношений, возникающих в процессе реализации членами коллектива отдельных научных (критик, эрудит, генератор идей), организационных (организатор), мотивационных (мотиватор, т.е. побудитель) и т.д. ролей инструментального типа. Кроме того, в этом же исследовании была показана возможность выделения ряда подсистем отношений и в сфере эмоциональной активности научного коллектива.

Несколько иную, хотя и имеющую ряд общих черт с предыдущей, схему поуровневого рассмотрения внутригрупповых отношений в первичном научном коллективе предлагает М. А. Иванов [Белкин и др., 1987]. Он выделяет два уровня межличностных отношений — между членами коллектива и между руководителем и научными сотрудниками. Внутри каждого уровня отношения в свою очередь подразделяются на деловые и личные, а также проводится более подробный анализ блока деловых отношений. К сожалению, в этой схеме отсутствует весьма существенное, на наш взгляд, разграничение между отношениями официального и неофициального типа.

Довольно развернутая *модель многоуровневой структуры межличностных отношений* представлена А. В. Петровским в его стратометрической концепции коллектива. Модель включает несколько слоев (страт), каждый из которых характеризуется определенным принципом построения межличностных отношений и соответственно своеобразием проявления тех или иных групповых феноменов и процессов. В качестве центрального (ядерного) звена берется сама предметная деятельность группы, ее содержательные общественно-экономические и социально-политические характеристики. По существу данный слой определяет, как можно думать, своеобразие социальных (официальных) отношений в группе.

Три последующие страты являются психологическими по своей сути. В первой из них фиксируется отношение каждого члена группы к групповой деятельности — ее целям, задачам, принципам, на которых она строится, мотивация деятельности, ее социальный смысл для каждого участника. Во второй страте представлены межличностные отношения, опосредованные содержанием групповой совмест-

105

Глава 3. Социально-психологические характеристики...

ной деятельности — ее целями и задачами, принятыми в группе принципами и ценностными ориентациями и т.п.

Что же касается третьего психологического уровня групповой структуры, то он представляет собой поверхностный слой межличностных отношений, применительно к которым ни коллективные цели деятельности, ни общезначимые для коллектива ценностные ориентации не выступают в качестве основного фактора, опосредующего личные контакты членов группы. Иными словами, отношения этого уровня свободны от детерминирующих влияний реализуемой совместной деятельности.

Хотя рассматриваемая модель и не предлагает сколько-нибудь развернутой типологии межличностных отношений в группе, заложенные в ней идеи могут послужить полезной основой для построения в будущем такой типологии, позволяя в полной мере реализовать в анализе социальной группы, в том числе ее структурного звена, методологический принцип деятельности.

Многомерный анализ групповой структуры. Другой возможный ракурс рассмотрения групповой структуры связан с пониманием ее как многомерного образования. В этом случае за основу анализа берется главным образом фактор престижности занимаемых индивидами позиций в обсуждавшихся нами выше системах официальных и неофициальных внутригрупповых отношений. В любой из них можно выделить разные по *степени престижности* (т.е. по *величине статуса*) позиции.

Например, континуум позиций в системе официальных отношений на университетской кафедре может быть обозначен двумя крайними полюсами: позицией заведующего и позицией лаборанта, в системе любых неофициальных отношений — позициями лидера и аутсайдера и т.д. Выстроив эти позиции по вертикали, получим различные измерения групповой структуры.

При этом необходимо подчеркнуть, что мы не рассматриваем разномерность и разноравновесность групповой структуры как обособленные друг от друга ее характеристики. Напротив, между ними вполне допустимы и взаимопереходы, и взаимодополнения. Другое дело, что в целях более детального анализа столь сложного объекта, как малая группа, разведение указанных характеристик представляется нам вполне оправданным.

О каких же измерениях групповой структуры пойдет далее речь? Мы рассмотрим те из них, которые наиболее часто обсуждаются в специальной литературе, а именно:

106

Структурные характеристики малой группы

- ◆ *формально-статусное измерение;*
- ◆ *социометрическое измерение;*
- ◆ *групповые роли;*
- ◆ *модели коммуникативных сетей;*
- ◆ *позиции социальной власти;*
- ◆ *лидерство.*

Поскольку приведенные измерения в той или иной мере неоднократно рассматривались отечественными авторами [Кричевский и Дубовская, 1991], ограничимся лишь краткой их характеристикой, в отдельных случаях, по необходимости, несколько детализируя свое изложение.

Формально-статусное измерение дает представление о субординированности™ позиций индивидов в системе официальных отношений в малой группе и фактически полностью зафиксировано в штатном расписании социальной организации.

Согласно имеющимся данным [Gerber, 1996; Levine & Moreland, 1990], формальный статус индивида в группе (т.е. напомним, степень престижности занимаемой им позиции или должности) значительно сказывается на характере его взаимоотношений с другими членами группы. Так, сравнительно с низкостатусными, лица с высоким статусом имеют больше возможностей оказывать открытое влияние на других членов группы и делают это чаще и эффективнее. Кроме того, людей с высоким статусом часто оценивают гораздо более позитивно, нежели низкостатусных. Им приписывают больше деловитости и в то же время властности. Наконец, люди с высоким статусом нередко значительно превосходят низкостатусных в показателях самооценки, в частности в уровне самоуважения.

Социометрическое измерение характеризует субординированность позиций индивидов в системе внутригрупповых межличностных предпочтений и репрезентируется как в классическом варианте социометрической структуры группы [Коломинский, 1976], так и в аутосоциометрической ее модификации [Андреева, Яноушек, 1987]. По существу социометрическое измерение в значительной мере является аналогом неформальной статусной структуры группы, и в этом смысле определенный интерес представляют данные, полученные рядом авторов при изучении связи неформального статуса с различными аспектами группового процесса.

Так, внимание некоторых исследователей [Hollander, 1964; Homans, 1950; Shaw, 1981] привлек вопрос относительно *соотношения величины неформального статуса индивида и степени соот-*

107

Глава 3. Социально-психологические характеристики...

ветствия его поведения нормам группны т е фактически конформности (напомним, что этот вопрос частично затрагивался нами в 2.3). Однако однозначная точка зрения относительно связи упомянутых переменных в литературе отсутствует. В настоящее время скорее можно говорить лишь о многовариантной трактовке их соотношения, предполагающей, что:

- ◆ высокостатусный член группы более конформен, чем низкостатусный;
- ◆ высокий статус в группе обеспечивается полным согласием с групповыми нормами;
- ◆ в отдельных ситуациях наибольшую приверженность групповым нормам демонстрирует субъект, занимающий вторую по степени престижности позицию в группе-
- ◆ высокостатусному субъекту может быть позволено отклонение от групповых норм в попытке способствовать достижению групповой цели (феномен «идиосинкразического кредита»).

В подобном разнообразии альтернатив отражена несомненная сложность группового процесса (райно, впрочем, как и сложность эмпирического его изучения), не позволяющая, согласно системному пониманию группы (см. 1.3), линейно трактовать взаимосвязи между теми или иными ее феноменами и требующая придать их анализу вероятностный характер.

В дополнение к вышесказанному отметим также, что иногда поведение высокостатусных членов группы соотносится не столько непосредственно с принятыми в ней нормами, сколько с ожиданиями их низкостатусных партнеров^ безусловно, подверженными влиянию групповых норм. В этом случае выделяются два типа ситуаций, в одном из которых акцент делается на продуктивности группы, а в другом — на ее сплоченности

Установлено, что в ситуациях Первого типа высокостатусные субъекты неохотно идут навстречу ожиданиям низкостатусных коллег, полагая, что для достижения групповой цели им необходимо свободно распоряжаться ресурсами группы, и, кроме того, конформность к ожиданиям низкостатусного партнера расценивается как угроза положению высокостатусного субъекта в группе. В ситуациях второго типа подобный эффект отсутствует, поскольку считается, что в этом случае конформность к ожиданиям низкостатусных партнеров не препятствует достижению групповой цели и не представляет угрозы чьему бы то ни было статусу> являясь, напротив, пози-108

Структурные характеристики малой группы

тивным условием единения группы. Таким образом, в данном случае мы имеем дело со своего рода двухмерным анализом поведения высокостатусных членов группы, соотносимого с некоторым нормативным пластом групповой жизни, репрезентированным в соответствующих ожиданиях их низкостатусных партнеров.

Заслуживающим, на наш взгляд, внимания аспектом обсуждаемого структурного измерения является феномен «генерализации статуса», суть которого состоит в том, что статусные характеристики индивидов, связанные с членством в других социальных группах и первоначально внешние к ситуации межличностного взаимодействия в данной группе (своего рода «внешний» статус), будучи привнесенными в эту ситуацию, начинают оказывать значительное влияние на особенности разворачивающегося взаимодействия, в частности на «внутренний» статус самих его участников [Blumberg et al., 1983].

Ранее в литературе [Кричевский и Рыжак, 1985] был описан подобный феномен, наблюдавшийся в одной из спортивных команд. Интересные данные на этот счет приводятся также в диссертационном исследовании Т. Аунапуу, изучавшей в 80-е годы детерминанты межличностного статуса в коллективах эстонских старшеклассников [Кричевский и Дубовская, 1991]. Автором, в частности, было показано, что учащиеся, чья социокультурная микросреда характеризовалась более богатым духовным и эмоциональным содержанием, способствовавшим их личностному обогащению (в смысле приобретения разнообразных знаний и умений, формирования социально ценных установок и интересов и т.п.) и дававшим им вследствие этого как бы более высокий «внешний» статус сравнительно со школьниками, чья микросреда в духовно-эмоциональном плане оказывалась гораздо беднее, и в своих классных коллективах имели, как правило, наилучшие статусные показатели, т.е. высокий «внутренний» статус.

Эти данные, между прочим, хорошо укладываются в излагавшуюся нами выше (см. 2.3) модель ценностного обмена в межличностном взаимодействии: более высокий статус среди сверстников приобретали школьники, реализовывавшие более «богатые» наборы ценностных характеристик, иными словами, делавшие более значительные сравнительно с остальными одноклассниками ценностные вклады в жизнедеятельность ученического коллектива.

Групповые роли — элемент групповой структуры, тесно примыкающий к двум предыдущим ее измерениям: роль обычно тракту-

109

Глава 3. Социально-психологические характеристики...

ется как динамический аспект статуса, как поведение, ожидаемое от лица, занимающего определенную позицию в группе.

Хотя применительно к малой группе принято обычно говорить о *формальных* (сопряженных с должностными обязанностями) и *неформальных* (стихийно возникающих в групповом процессе) ролях, именно последние представляют основной интерес для ученых. Однако предлагаемые ими ролевые наборы нередко весьма отличны друг от друга. Так, известен набор ролей, типичных, по мнению М. Г. Ярошевского, для научного коллектива, а именно: критик, эрудит, генератор идей. С другим вариантом групповых ролей, характерных для динамики групповой социализации, мы познакомились выше (см. 2.3). Возможны и иные типологии ролей, получаемые путем, скажем, опроса членов группы относительно наличествующих в ней ролей и их исполнителей и т.п.

Все же в литературе [Levine & Moreland, 1990] приводится описание нескольких ролей относительно инвариантных, как полагают специалисты, для всех (или подавляющего числа) групп. К их числу относятся роли: *лидера*, *новичка* и *«козла отпущения»*.

О роли *лидера*, или точнее, структуры лидерских ролей в малой группе, речь специально пойдет в 5.1. Относительно роли *новичка* специалисты [Moreland & Levine, 1989] сходятся во мнении, что от ее исполнителей можно ожидать тревожности, пассивности, зависимости и конформности и что те из них, кто будет эффективно играть эту роль, имеют шанс заслужить благосклонность ветеранов группы. Наконец, по поводу роли *«козла отпущения»* в литературе [Levine & Moreland, 1990] утверждается, что ее происхождение часто вызывается неспособностью членов группы интегрировать свои позитивные и негативные качества в целостный и приемлемый образ себя. Чтобы разрешить эти внутренние конфликты, они проецируют свои негативные качества на исполнителя роли *«козла отпущения»*. Реализатор этой роли выполняет, таким образом, полезную для группы функцию, служа объектом эмоциональной разрядки ее членов.

Ролевое поведение в группе нередко сопряжено с возникновением *ролевых конфликтов*. В одних случаях они носят внутриличностный характер: индивид осознает недостаток знаний, способностей, мотивации и т.п., необходимых для эффективного выполнения роли, либо обнаруживает, что она сильно отличается от ролей, с которыми ему приходилось ранее иметь дело. В других случаях эти конфликты выносятся в плоскость межличностных отношений:

ПО

Структурные характеристики малой группы

порождаются борьбой между членами группы за престижные групповые роли, вызываются ролевыми перемещениями индивидов внутри группы. В любом, однако, случае ролевые конфликты сказываются на эффективности функционирования группы, снижая, например, ее продуктивность — тенденция, характерная, в частности, для так называемых «рабочих групп».

Модели коммуникативных сетей представляют собой еще одно, коммуникативное измерение групповой структуры. Они указывают на субординированность позиций индивидов в зависимости от расположения последних в системах информационных потоков и концентрации у них той или иной касающейся группы информации. Точно установлено, что обладание информацией позитивно и весьма тесно связано с величиной официального статуса индивида в группе и что, как правило, высокостатусным членам группы адресуется больше сообщений и они носят более благоприятный (дружелюбный) характер, нежели сообщения, посылаемые низкостатусным индивидам [Shaw, 1981].

Следует отметить, что, судя по ряду итоговых публикаций [Кричевский и Дубовская, 1991], исследователи проявляют немалый интерес к проблеме внутригрупповых коммуникаций. И это отнюдь не случайно, поскольку, как отмечает известный специалист в этой области — М. Шоу, коммуникация лежит в основе группового процесса. И, кроме того, перед исследователями открывается перспектива практического приложения результатов ведущихся в этой области разработок ко многим сферам практической деятельности.

Пожалуй, ключевым моментом обсуждаемой проблемы является выяснение эффективности решения группой разнообразных задач в условиях *централизованных* (когда информация, касающаяся группы, концентрируется главным образом в руках одного человека — лидера или руководителя) и *децентрализованных* (когда аналогичная информация рассредоточена, распределена между членами группы) *коммуникативных сетей*. Изучается также влияние, оказываемое коммуникативными сетями на возникновение лидерства, организационное развитие группы и удовлетворенность ее членов. Исследования показывают, что, как правило, централизованные сети в сопоставлении с децентрализованными сетями усиливают возникновение лидерства и организационное развитие группы, но препятствуют эффективности решения сложных проблем и уменьшают удовлетворенность членов группы.

Глава 3. Социально-психологические характеристики...

Если допустить, что модели коммуникативных сетей в определенной мере детерминируют групповую эффективность, возникает необходимость объяснить, посредством каких факторов это происходит. Наиболее часто специалисты [Немов, 1984; Collins & Raven, 1969; Shaw, 1981] относят к числу таких факторов:

- ♦ *способность членов группы к развитию организационной структуры*, т.е. наличие у них для этого определенных умений и условий;

- ♦ *степень свободы, с которой личность может функционировать в группе*, имея в виду, что независимость действий члена группы обусловлена не только доступностью получаемой информации, но также и всевозможными ситуационными моментами, действиями других членов группы и оценкой воспринимаемой субъектом ситуации;

- ♦ *насыщение или информационную перегрузку*, испытываемую членами группы в позициях коммуникативной сети; причем особенно чувствительны к насыщению позиции, расположенные в центре сети, и сами централизованные сети, чем, кстати, нередко и объясняется меньшая эффективность централизованных сетей в решении сложных проблем;

- ♦ *уровень развития малой социальной группы*, способный в ряде случаев, как свидетельствуют материалы работ, выполненных в рамках упоминавшейся выше стратометрической концепции коллектива, существенным образом влиять на взаимосвязь рассматриваемых переменных.

Подчеркнем, что подобного рода многоальтернативная и вероятностная трактовка связи между отдельными переменными группового процесса хорошо согласуется с известными требованиями системного анализа группы (см. 1.3).

Следующее измерение групповой структуры — *позиции социальной власти*. Они отражают субординированность вертикальных расположений индивидов в зависимости от их способности оказывать влияние в группе. Собственно говоря, феномен социальной власти, изучение которого одним из первых предпринял еще в 40-е годы прошлого столетия К. Левин, и означает актуальное (чаще потенциальное) влияние, оказываемое одним из членов группы на другого, а также контроль над другими людьми [Collins & Raven, 1969; Shaw, 1981]. Причем проявления этого влияния могут осуществляться по разным направлениям, о чем свидетельствуют результаты классического исследования Д. Френча и Б. Равена [Cartwright & Zander, 1968], проведенного с целью выявления различных типов социальной власти в отношениях между людьми.

112

Структурные характеристики малой группы

Ученые называют **пять типов социальной власти**:

- ♦ *вознаграждающая власть* — основывается на возможности вознаграждать другого индивида (или индивидов);

- ♦ *наказывающая (или принуждающая) власть* — основана на возможности наказывать, принуждать другого индивида (или индивидов);

- ♦ *легитимная власть* — основана на допущении, что один индивид имеет законное право предписывать поведение другого индивида (или индивидов);

- ♦ *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.

Каждый из перечисленных типов социальной власти предполагает влияние, в одних случаях (например, легитимная власть) носящее более выраженный социальный, а в других (например, референтная власть) — психологический характер. Заметим, однако, что и такие, казалось бы, сугубо социальные типы влияния, как, скажем, вознаграждающая и принуждающая власть, могут иметь заметную психологическую окраску, если характер вознаграждений и наказаний является психологическим по своей сути (например, определенные их эмоциональные эквиваленты, представленные в вербальной или невербальной форме).

Интересно, что, согласно материалам эмпирических исследований [Кричевский и Дубовская, 1991], наиболее влиятельный по тому или иному параметру социальной власти субъект часто воспринимается другими членами группы в качестве своеобразного ее коммуникативного центра. Видимо, по этой причине к названным выше типам власти позднее добавился еще один — *информационная власть* [Raven, 1990]. Однако наиболее эффективные источники влияния

ученые [Ауман, 1997] склонны все же усматривать в *экспертной и референтной власти*.

Кроме того, «держатель» значительной власти нередко воспринимается окружающими как лицо гораздо более привлекательное в личностном плане, нежели индивид с малой степенью социального влияния. Таким образом, вертикаль социальной власти может в определенной мере совпадать с коммуникативным и социометрическим измерениями групповой структуры.

i

Глава 3. Социально-психологические характеристики...

К этому следует добавить, что к числу разновидностей социальной власти относятся и феномены *руководства* и *лидерства*, выступающие как проявления процесса влияния. Только в случае руководства это влияние зафиксировано институционально, т.е. является социальным по своей природе, а в случае лидерства возникает спонтанно, т.е. является психологическим (точнее социально-психологическим) по своей природе.

Напомним, что *лидерство* является последним из выделенных нами выше измерений структуры малой группы. Если, согласно концепции ценностного обмена, рассматривать лидерство как «процесс межличностного влияния, обусловленный реализацией ценностей, присущих членам группы, и направленный на достижение стоящих перед группой целей», а лидера — как «члена группы, обладающего наибольшим ценностным потенциалом, обеспечивающим ему ведущее влияние в группе» [Кричевский и Рыжак, 1985. С. 112], то правомерно полагать, что в лидерстве отражена субординированность позиций индивидов в зависимости от их ценностных потенциалов и, что весьма существенно, их ценностных вкладов в жизнедеятельность группы.

Мы не останавливаемся специально на феномене лидерства, поскольку более подробное его рассмотрение проводится в главе 5 (см. 5.1). Подчеркнем только, что обсуждаемый феномен, взятый в качестве некоторого структурного измерения, наиболее демонстративен в структурах инструментального и эмоционального лидерства [Кричевский, Рыжак, 1985].

Представленные выше измерения групповой структуры позволяют парциально подойти к ее анализу, дать более развернутое и вместе с тем подлинно системное ее описание. В частности, из проведенного нами обсуждения отчетливо видны взаимосвязь и взаимовлияние рассматривавшихся измерений. Так, субъекту, занимающему лидерскую позицию в группе, присущ высокий неформальный статус. Вместе с тем индивид с высокими позитивными социометрическими показателями имеет большие шансы выйти в лидеры, и в то же время лидерство есть проявление психологического влияния, неформальной власти и т.д.

Таким образом, каждое отдельное измерение групповой структуры («отдельная структура», по выражению М. Шоу) выступает некоторым детерминирующим фактором развития других измерений («отдельных структур») и в конечном счете — структуры группы в целом. Правда, по мнению специалистов [Cartwright & Zander, 1968; Shaw, 1981], образование целостной структуры зависит и от

114

Структурные характеристики малой группы

ряда иных факторов, в том числе индивидуально-личностных характеристик членов группы и условий функционирования последней.

Модели групповой структуры. Последний из рассматриваемых нами аспектов групповой структуры связан с возможностью либо статической, либо процессуальной ее репрезентации. Действительно, структура малой группы может быть зафиксирована в какой-то конкретный момент жизни этого социального организма, отражая актуальное его состояние, определенный баланс или дисбаланс между элементами социального целого. Модели, призванные дать представление об относительно инвариантных состояниях групповой структуры, относятся к категории *статических* и описываются элементами формальной логики и теории графов [Паниотто, 1975; Collins & Raven, 1969]. К сожалению, эвристическая ценность подобного рода моделей пока что крайне невелика, и, думается, нет необходимости в специальном их обсуждении.

На наш взгляд, гораздо более интересными являются модели иного типа — *ориентированные на процесс* и подчеркивающие (правда, далеко не всегда достаточно отчетливо) временные изменения в структуре. Есть и еще одно обстоятельство, побуждающее нас хотя бы кратко на них остановиться. Дело в том, что, как мы увидим далее, эти модели продолжают уже упоминавшуюся начатую в исследованиях Ч. Барнарда (см. 1.2.1) традицию двухмерного рассмотрения малой группы.

Одна из таких моделей — *внутренняя и внешняя система* Дж. Хоманса [Homans, 1950].

Основу данной теоретической конструкции составляют представления о некоторых основных элементах группового поведения, к которым автор относит:

- ◆ *индивидуальные действия* членов группы;
- ◆ их *эмоциональные отношения* друг к другу (или *чувства*);
- ◆ их *взаимодействия* в виде взаимосвязанного поведения.

К этим элементам добавляются еще и *групповые нормы* как определенные стандарты поведения, вырабатываемые группой. Постулируется, что между упомянутыми элементами группового поведения имеется тесная позитивная связь, так что изменения в одном из них приводят к аналогичным изменениям в других.

Согласно модели Д. Хоманса, каждая группа имеет своеобразную границу, внешней к которой является окружающая среда: физическая, техническая, социальная. Отсюда возникают задачи эффективного функционирования группы во внешней среде, порождаемые требованиями последней и вызывающие к жизни упо-

115

Глава 3. Социально-психологические характеристики...

мянутые выше элементы группового поведения. В своей совокупности они образуют *внешнюю систему*.

Однако жизнь группы не исчерпывается проблемами, связанными только с ее внешней средой. Групповое поведение, первоначально вызываемое необходимостью решения проблем внешней среды, порождает затем новый тип поведения. Непосредственно внешней средой он не побуждается и ориентирован на собственные проблемы группы. Лежащие в его основе элементы (индивидуальные действия, взаимодействия, чувства) составляют *внутреннюю систему*. Таким образом, обе «системы» имеют одинаковое полиэлементное содержание, но различаются функционально. При этом автором подчеркивается тесная их взаимосвязь и почти полная невозможность операционального разделения.

Думается, что, если развивать дальше перспективные линии хомансовской модели, было бы полезно ввести понятие *внешней и внутренней среды жизнедеятельности группы*, требующее, конечно, содержательного раскрытия и конкретной предметной соотнесенности. В самом же общем виде и с учетом анализа, проводившегося нами в 1.3 и более основательно в ряде предыдущих работ [Кричевский, Рыжак, 1985], правомерно, по-видимому, полагать, что *внешняя среда группы есть «поле» реализации ее инструментальных активностей, а внутренняя среда— «поле» реализации ее экспрессивных активностей*. Кроме того, заслуживает внимания и вопрос о выделении «строительных кирпичиков» групповой структуры, столь отчетливо обозначенных в модели. Даже если и предположить иные их комбинации, сам факт обращения к этому вопросу, несомненно, способен стимулировать дальнейшее движение исследовательской мысли.

Другая *ориентированная на процесс* двухмерная *модель групповой структуры* предложена Р. Бейлсом [Bales, 1965], делающим акцент на взаимодействии ее делового (относящегося к решению задачи) и межличностного (эмоционального) аспектов. С точки зрения этого автора, возрастающая в процессе решения стоящей перед группой задачи функциональная специализация участников ведет к дифференциации их позиций, перераспределению в доступе к имеющимся ресурсам и различиям в степени влияния на партнеров. Подобные изменения, вероятно, необходимые для более эффективного решения задачи и адаптации к внешней ситуации, одновременно создают трудности во внутригрупповых отношениях. Они вызывают напряжения межличностного плана и способствуют возникновению дезинтеграционных тенденций. На-

116

Структурные характеристики малой группы

растающие напряжения в свою очередь порождают давления, направленные в сторону интеграции. И стремление членов группы к единению «работает» как бы в противовес дифференциации, столь необходимой для решения инструментальной задачи. Таким образом, в определенный момент жизни группа попадает в состояние временного равновесия, являющегося некоей равнодействующей двух противоположных сил.

Проведенный Р. Бейлсом анализ представляет интерес, поскольку указывает на весьма существенное для успешного функционирования группы обстоятельство: групповая структура (в инструментальном ее измерении), наиболее эффективная для решения поставленной перед группой задачи, может оказаться неудовлетворительной в межличностном (экспрессивное измерение) плане. Необходима, следовательно, сбалансированность этих парциальных структурных измерений.

В то же время перед исследователем вполне законно могут возникнуть, например, следующие вопросы: чем обеспечивается такого рода структурный баланс и всегда ли состояние равновесия представляет собой позитивный момент в жизни группы? Как быть в этом, последнем, случае с переводом группы на более высокий уровень функционирования, с моментом ее развития? К сожалению, ответы на подобные вопросы модель Р. Бейлса не предусматривает.

Последняя из рассматриваемых нами динамических моделей групповой структуры принадлежит Р. Кэттеллу [Cattell & Slice, 1960], широко известному скорее исследованиями в области психологии личности, нежели разработками социально-психологического характера. Тем не менее предложенная им концепция группового поведения, получившая название *теории групповой синтальности* (под столь необычным названием понимается поведение группы, действующей как целое), относится специалистами [Shaw, 1981] к числу достаточно популярных за рубежом. Не касаясь всех аспектов данного подхода (отчасти это сделано одним из нас ранее — см.: Кричевский, 1976), остановимся только на том из них, который имеет непосредственное отношение к обсуждаемому здесь вопросу.

Одним из ключевых в теории групповой синтальности является понятие *синергии*. Предполагается, что каждый индивид, вступая в группу, привносит в нее определенное количество индивидуальной энергии, предназначенной для развертывания групповой активности. Общее количество этой индивидуальной энергии, имеющейся у группы, и есть синергия. Часть ее (так называемая «*синергия сохранения группы*»), как считает Р. Кэттелл, расходуется на со-

117

Глава 3. Социально-психологические характеристики...

хранение существования группы в качестве некоей целостности, а оставшееся количество (так называемая «*эффективная синергия*») направляется на достижение целей, ради которых группа создана.

Таким образом, с одной стороны, синергия фактически выступает в качестве своеобразного строительного материала групповой структуры (внутреннего ее каркаса), а с другой стороны, представляет собой фактор, организующий и направляющий активность группы вовне ее. По существу это некий динамизирующий момент группового процесса, обеспечивающий его развертывание в обеих сферах жизнедеятельности группы. Модель, следовательно, обращена к проблеме поиска психического энергопотенциала групповой деятельности, пока еще крайне далекой от сколько-нибудь удовлетворительного разрешения (отчасти она затрагивается нами в следующей главе в связи с анализом мотивационных процессов в группе).

На наш взгляд, дискуссионной является очередность распределения Р.Кэттеллом групповой синергии: приоритет отдается, пользуясь нашей терминологией, сфере экспрессивной активности, тогда как сфера инструментальной активности выступает в соподчиненной роли. Вероятно, подобная логика анализа есть следствие известной асоциальной™ трактовки Р. Кэттеллом функционирования группы. Правда, в предложенной им теории, если брать ее в полном объеме, говорится, например, о культурной детерминации как поведения отдельных членов группы, так и развивающихся в ней моделей межличностного взаимодействия. К сожалению, процесс жизни конкретной малой группы описывается при этом, как если бы она существовала *per se*, вне условий и требований порождающего ее организационного контекста, связей с другими элементами макросоциума и разнообразных форм социального контроля (заметим, что до некоторой степени аналогичным образом рассматривает группу и Р. Бейлс).

Тремя представленными выше динамическими моделями групповой структуры, продолжающими линию двухмерного ее анализа, конечно, не исчерпываются все возможные в данном случае варианты теоретического конструирования. Однако, несмотря на ряд очевидных пробелов (или во всяком случае дискуссионных мест), эти модели, являются, по нашему мнению, полезным этапом в разработке проблематики организации группового процесса. Обращением, хотя и, вероятно, весьма кратким, к моделям групповой структуры мы заканчиваем настоящий параграф, переходя далее к обсуждению аспектов *нормативного поведения в малой группе*.

118

Нормативное поведение в группе

3.2. Нормативное поведение в группе

Другая выделяемая нами существенная характеристика жизни сложившейся малой группы — функционирование в ней *процессов нормативного поведения*, т.е. поведения, связанного с реализацией групповых норм. Приступая к рассмотрению этого вопроса, мы тем самым в какой-то мере продолжаем также и разговор о групповой структуре. Дело в том, что *групповая* (или

социальная) норма как некоторое правило, стандарт поведения в малой группе [Thibaut & Kelley, 1959; Shaw, 1981], как регулятор развертывающихся в ней отношений [Бобнева, 1978] нередко относится специалистами к элементам именно групповой структуры, будучи сопряженной с другими ее элементами — статусом, ролью. Подобное понимание в какой-то мере нашло отражение в обсуждавшейся нами ранее взаимосвязи между нормой и статусом. Вместе с тем, учитывая значительный удельный вес нормативной регуляции среди других проявлений социального влияния в группе, есть основание рассматривать нормативное поведение как самостоятельный раздел групповой психологии.

Анализ многообразия групповых норм, порожденных системами официальных и неофициальных отношений, ролевых предписаний и т.д., проведенный рядом авторов [Кричевский и Дубовская, 1991], позволяет дать *общую характеристику функционирования норм в малой группе.*

Во-первых, нормы есть продукты социального взаимодействия, возникающие в процессе жизнедеятельности группы, а также вводимые в нее более крупной социальной общностью (например, организацией). При этом возможны, как считают исследователи [Levine & Moreland, 1990], три типа норм:

- ♦ *институциональные* — их источником является организация или ее представители в виде фигур власти (руководителей);

- ♦ *добровольные* — их источником являются взаимодействия и договоренности членов группы;

- ♦ *эволюционные* — их источником являются действия одного из членов группы, со временем получающие одобрение партнеров и в виде неких стандартов прилагаемые к определенным ситуациям групповой жизни.

Во-вторых, группа не устанавливает нормы для каждой возможной ситуации; нормы формируются лишь относительно действий и ситуаций, имеющих некоторую значимость для группы.

119

Глава 3. Социально-психологические характеристики...

В-третьих, нормы могут прилагаться к ситуации в целом, безотносительно к отдельным участвующим в ней членам группы и реализуемым ими ролям, а могут регламентировать реализацию той или иной роли в разных ситуациях, т.е. выступать как сугубо ролевые стандарты поведения.

В-четвертых, нормы различаются по степени принятия их группой: некоторые нормы одобряются почти всеми ее членами, тогда как другие находят поддержку лишь у незначительного меньшинства, а иные не одобряются вовсе.

В-пятых, нормы различаются также по степени допускаемой ими девиантности (отклонения) и соответствующему ей диапазону применяемых санкций.

Изучение нормативного поведения в малой группе, ведущееся уже многие десятилетия, позволило накопить огромный эмпирический материал. Полученные данные дают достаточно полное представление о разнообразии исследовательских подходов и воссоздаваемой на их основе весьма пестрой феноменологической картине. При всей сложности классификации прошлых и современных разработок нормативного поведения (ввиду чрезвычайной разнородности данных) мы тем не менее, основываясь на соображениях чисто тематического характера, попытались объединить их в три крупных блока:

- ♦ исследования, изучающие влияние норм, разделяемых большинством членов группы;
- ♦ исследования, изучающие влияние норм, разделяемых меньшинством членов группы;
- ♦ исследования, изучающие последствия отклонения индивидов от групповых норм.

Исследования нормативного влияния группового большинства.

Исследования данного типа во многом стимулированы ставшими теперь уже классическими работами С. Аша. По существу они положили начало экспериментальному изучению *феномена конформного поведения*, в котором фиксировался факт *согласия личности с мнением группового большинства* — своего рода групповой нормой. Мы не будем останавливаться на этих работах, поскольку их содержание и в методической своей части, и в плане полученных результатов неоднократно, причем порой в весьма остро критическом ключе, обсуждалось в отечественной литературе [Кричевский и Дубовская, 1991]. С работами этого знаменитого исследователя читатель может ознакомиться, обратившись к современной

Нормативное поведение в группе

зарубежной социально-психологической литературе на русском языке [Аронсон, 1998; Майерс, 1997; Пайнс и Маслач, 2000].

Здесь же мы только напомним читателю суть опытов С.Аша. Испытуемому (по специальной терминологии — «наивному субъекту») предъявлялись две карточки. На одной из них была изображена одна линия, на другой — три линии разной длины. Требовалось определить, какая из трех линий на одной карточке равна линии на другой карточке. Свое решение «наивный субъект» принимал в групповой ситуации последним. Перед ним аналогичную задачу решали другие члены группы — сообщники экспериментатора, которые по договоренности с ним (о чем «наивный субъект» не знал) давали одинаковые, заведомо неверные ответы. Таким образом, «наивный субъект» оказывался в ситуации, когда его мнение противоречило неправильному, но единодушному мнению большинства членов экспериментальной группы.

Основные аргументы критиков предложенной С. Ашем исследовательской парадигмы, а среди них были, заметим, и его зарубежные коллеги [Moscovici & Faucheux, 1972], сводятся к подчеркиванию незначимости для испытуемых экспериментальной ситуации, случайности подбора испытуемых и отрыва их от естественной для них социальной среды, отсутствия какого бы то ни было намека на совместную деятельность и хотя бы рудиментарные признаки социальной группы.

Подобные аргументы, конечно, во многом справедливы, хотя, если строго придерживаться фактов, нелишне будет напомнить, что в исследовании А. П. Сопикова, проведенном на выборке в 550 человек с использованием как оригинальной процедуры С. Аша, так и ряда ее модификаций, конформные реакции очень ярко обнаружили и в поведении членов достаточно сложившихся социальных групп. Таковыми являлись, например, оркестры Дворцов пионеров различных городов бывшего СССР [Баранов, Сопиков, 1970].

Особенно интересно в контексте настоящего обсуждения привести мысль, высказанную В. Э. Чудновским в связи с длительным экспериментальным изучением им и его сотрудниками конформного поведения школьников-подростков. «Для большинства испытуемых, — пишет он, — ситуация эксперимента была нравственной значимой и нередко связанной с напряженным внутренним конфликтом. Нельзя не отметить в этой связи, что отстаивание определенной оценки в условиях эксперимента, когда другие придерживаются иного мнения, приобретает нравственный характер. В этих условиях нравственный характер приобретает и защита определен-

121

Глава 3. Социально-психологические характеристики...

ного истинного мнения, даже если оно само по себе не имеет нравственной значимости» [Чудновский, 1981. С. 129]. Он отмечает также, что среди испытуемых оказалось немало школьников, для которых подставная группа (т.е. сообщники экспериментатора) была референтной и разногласия с ней вызывали довольно острые переживания. Как видим, строго научные данные указывают на необходимость менее категоричной и эмоциональной, но вместе с тем более взвешенной и, мы бы добавили, корректной оценки рассматриваемой исследовательской парадигмы.

Впрочем, сам факт существования феномена конформного поведения не отвергается и наиболее острыми критиками использованного С. Ашем подхода. Это обстоятельство представляется нам существенным и наводит на следующее размышление: если некий феномен (конкретно — конформное поведение) существует реально, то, вероятно, небезынтересно рассмотреть и некоторые условия, способствующие его развертыванию. Причем то обстоятельство, что они выделены в лаборатории, а не в реальном социуме, не должно, на наш взгляд, служить основанием для их игнорирования. Просто их следует рассматривать не как прямые аналоги явлений, имеющих место в естественной малой группе, а скорее как указание на то, что может иметь место в реальности, т.е. естественном групповом процессе, на что следует обратить внимание, приступая к его изучению.

Имея в виду именно этот момент, целесообразно хотя бы вкратце остановиться на некоторых выявленных в лабораторном экспериментировании личностных, групповых и деятельностных **факторах конформного поведения**.

Что касается первых из них, то речь пойдет о *личностных характеристиках* членов группы, предрасполагающих их к актам конформного поведения. В литературе [Кон, 1969; Чудновский, 1981; Shaw, 1981] приводятся данные, свидетельствующие об отрицательной зависимости между склонностью членов группы к конформному поведению и такими их личностными

особенностями, как интеллект, способность к лидерству, толерантность к стрессу, социальная активность и ответственность. Показано также, что лица женского пола более конформны, чем лица мужского пола.

Кроме того, изучались возрастные колебания конформного поведения. Согласно М. Шоу и Ф. Костанзо, между возрастом и конформностью имеет место криволинейная зависимость, причем своего максимума конформность достигает к 12—13 годам, а затем постепенно снижается (были взяты четыре возрастные группы испытуемых: 7—9, 11—13, 15—17 лет, 19—21 год).

122

Нормативное поведение в группе

Несколько иные данные получены А. П. Сопиковым (он работал с испытуемыми в возрасте 7—18 лет): в его экспериментах степень конформности с возрастом снижалась и наименьшие ее проявления приходились на 15—16 лет, после чего заметных изменений в падении конформности не наблюдалось. Приведенные различия, по-видимому, объясняются как спецификой использовавшихся экспериментальных процедур, так и социокультурными особенностями испытуемых (в бывшем СССР и США). Подчеркнем, что изложенные выше возрастные показатели конформности получены в группах сверстников.

К числу изучавшихся исследователями *групповых факторов* конформного поведения, судя по литературным источникам [Кричевский и Дубовская, 1991], можно отнести величину группы, структуру коммуникативных сетей, степень групповой сплоченности, особенности композиции группы. Так, показано, что конформность возрастает с увеличением единодушного в своих ответах группового большинства (имея в виду экспериментальную ситуацию, предложенную С. Ашем), как правило, до 3—4 человек. Однако стоит в этом большинстве хотя бы одному человеку проявить инакомыслие (оно выражается в противоречии его ответа мнению остального большинства), как процент конформных реакций тотчас же резко падает (с 33 до 5,5%, по данным М. Шоу).

Были выявлены также позитивные зависимости между усилением децентрализации коммуникативных сетей и групповой сплоченности, с одной стороны, и ростом конформного поведения, с другой. Установлено, что гомогенные, т.е. однородные по какому-либо признаку, группы отличаются большей конформностью, чем гетерогенные группы [Allen, 1965]. Причем влияние фактора гомогенности на усиление конформности связано с тем, насколько релевантен для последней признак, лежащий в основе гомогенности группы.

Важным условием конформного поведения является, кроме того, оценка «наивным субъектом», олицетворяющим собой групповое меньшинство, как собственной компетентности, так и компетентности группового большинства [Shaw, 1981]. В частности, высокая степень уверенности «наивного субъекта» в собственной компетентности уменьшает его зависимость от мнения группового большинства. Однако эта зависимость будет возрастать, если компетентность группового большинства оценивается «наивным субъектом» высоко.

Представляют, на наш взгляд, интерес и данные, характеризующие зависимость интенсивности конформного поведения от некоторых *особенностей деятельности испытуемых*. Мы уже упоминали о

123

Глава 3. Социально-психологические характеристики...

том, что А. П. Сопиковым была выявлена высокая степень конформности подростков-оркестрантов (в среднем по оркестрам она равнялась 67,5%), более чем вдвое превысившей конформность мальчиков того же возраста, не играющих в оркестре. В то же время победители физико-математических олимпиад имели довольно низкие показатели конформности (всего лишь 23%). В опытах А. В. Баранова, проведенных со студентами педагогического и технического вузов, оказалось, что будущие педагоги вели себя в экспериментальных ситуациях более конформно, чем будущие инженеры.

Хотя изложенные выше эмпирические факты получены, как уже говорилось, в лабораторных условиях, мы еще раз хотим подчеркнуть их значимость в том смысле, что они в определенной мере ориентируют исследователя на изучение ряда аспектов нормативного поведения в естественных групповых ситуациях, т.е. на проверку соответствующих лабораторных данных.

Конечно, лишь соотнесение результатов лабораторного экспериментирования с материалами, собранными в реальном (не лабораторном) микросоциуме, позволит вынести окончательное суждение по поводу действия тех или иных факторов конформного поведения.

Однако заметим, что наличие последнего есть не только факт, подсказанный здравым смыслом и житейскими наблюдениями и выделенный в связи с этим в лабораторном экспериментировании. Это еще и реальность, зафиксированная в некоторых полевых исследованиях социальных и индустриальных психологов [Кричевский, 1998; Shaw, 1981], в работах по изучению функционирования групп в так называемых замкнутых системах обитания [Новиков, 1981].

Интерпретации конформного поведения. Рассмотрение специалистами феномена конформного поведения неизбежно затрагивает вопрос, связанный с его оценкой. Действительно, как трактовать такого рода поведение: как сугубо негативный по своей сути феномен, означающий бездумное, рабское следование моделям поведения, установленным другими, или сознательное приспособленчество индивида в социальной группе? Подобная трактовка конформности, следует признать, встречается не так уж и редко. По справедливому замечанию М. Шоу, даже среди социальных психологов существует распространенный взгляд на конформность как согласие с большинством лишь ради самого согласия.

К счастью, однако, столь поверхностное понимание сути весьма сложного по своей природе социально-психологического феномена не является единственным. В литературе обнаруживаются

124

Нормативное поведение в группе

попытки более глубокого его анализа, сосредоточивающегося, в частности, на процессах соответствия внешнего согласия индивида с групповыми нормами (*публичная конформность*) их внутреннему (личному) одобрению, т.е. фактически на поиске *разновидностей конформного поведения*.

Еще в начале 50-х годов Л. Фестингер [Festinger, 1953] предположил, что *публичная конформность* будет сопровождаться личным одобрением норм только в том случае, если субъект хочет остаться в группе. Причем угроза наказания вызовет лишь внешнее согласие с группой, не затрагивая подлинного изменения во взглядах. Несколько позднее М. Дойч и Г. Джерард [Deutsch & Gerard, 1955] указали 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 нее в данной ситуации решение. Хотя эти авторы не обсуждали роль различных типов влияния применительно к проблеме публичного согласия и внутреннего одобрения, тем не менее в литературе [Allen, 1965] высказывается предположение, что информационное влияние с большей степенью вероятности будет вести к публичной конформности и приватному изменению взглядов, чем нормативное влияние.

Дальнейшее развитие обсуждаемый вопрос получает в уже упоминавшейся работе В. Э. Чудновского, выделяющего два типа конформного поведения: *внешнее* и *внутреннее подчинение* индивида группе.

Внешнее подчинение проявляется в двух формах: во-первых, в сознательном приспособлении к мнению группы, сопровождающемся острым внутренним конфликтом, и, во-вторых, в сознательном приспособлении к мнению группы без сколько-нибудь ярко выраженного внутреннего конфликта. *Внутреннее подчинение* состоит в том, что часть индивидов воспринимает мнение группы как свое собственное и придерживается его не только в данной ситуации, но и за ее пределами.

Автором были выявлены два вида внутреннего подчинения: бездумное принятие неверного мнения группы на том основании, что «большинство всегда право»; и принятие мнения группы посредством выработки собственной логики объяснения сделанного выбора. По мнению автора, подобная логика выполняет функцию

125

Ь.

Глава 3. Социально-психологические характеристики...

примирения двух противоречивых тенденций: стремления индивида быть в согласии и с группой, и с самим собой.

Таким образом, уже приведенные выше своего рода мини-модели конформного поведения свидетельствуют о достаточно сложном его характере. Дальнейший анализ обсуждаемого феномена проводится Г. Келменом [H. Kelman, 1967] в теоретическом исследовании процессов социального влияния в малой группе. Ученым были рассмотрены три качественно отличных

уровня конформного поведения: *подчинение, идентификация, интернализация*.

В случае *подчинения* принятие влияния другого лица или группы носит, как полагает автор, чисто внешний, прагматический характер, а сама продолжительность подобного поведения ограничивается ситуацией присутствия источника влияния. Человек соглашается с группой потому, что это выгодно ему, в действительности оставаясь при своем мнении.

Следующий уровень принятия влияния другого лица или группы, по Г. Келмену, — *идентификация*. Рассматриваются две ее разновидности: *классическая* и идентификация в форме *реципрокно-ролевого отношения*.

В случае *классической идентификации* субъект идентификации стремится частично или полностью уподобиться агенту влияния (будь то отдельные члены группы, ее большинство или группа в целом) в силу испытываемой к нему симпатии и наличия у него желательных для усвоения черт. При *реципрокно-ролевом отношении* каждый участник взаимодействия ждет от другого определенного поведения и сам старается оправдать ожидания партнера (или партнеров), причем, если сложившиеся отношения удовлетворяют человека, он будет вести себя так вне зависимости от того, наблюдает за ним партнер или нет, поскольку для его собственного самоуважения существенно оправдать ожидания другого.

Идентификация может частично напоминать подчинение, если имеет место принятие личностью навязываемого поведения, не вызывающего у нее чувство удовлетворения. Вместе с тем идентификация отличается от подчинения тем, что в этом случае, как считает автор, субъект большей частью верит в навязываемые ему мнения и формы поведения. В любом, однако, случае, полагает Г. Келмен, мнения, принятые через посредство идентификации, не интегрированы с ценностной системой личности, а скорее изолированы от нее.

Такая интеграция характерна для третьего уровня принятия социального влияния — *интернализации*. Отличительной особен-

126

Нормативное поведение в группе

ностью последней является совпадение (частичное или полное) мнений, высказываемых отдельным лицом или группой, с системой ценностей данной конкретной личности. Фактически в этом случае элементы оказываемого влияния становятся частью самой личностной системы субъекта, которую автор пытается отдифференцировать от системы социально-ролевых ожиданий.

Благодаря действию процесса интернализации поведение члена группы становится относительно независимым от внешних условий: присутствия агента влияния, побудительных воздействий соответствующей социальной роли. Правда, как подчеркивает Г. Келмен, субъект не может полностью освободиться от влияния ситуационных переменных. В некоторых случаях, столкнувшись с множеством ситуационных требований, ему приходится выбирать из ряда конкурирующих ценностей.

Как видим, описанная выше модель позволяет достаточно дифференцированно подойти к анализу проявлений нормативного поведения в малой группе, беря за основу столь мощный динамизирующий и в то же время селективный по своей природе фактор активности личности, каким являются присущие ей ценности. Вместе с тем эта модель может, на наш взгляд, быть дополнена за счет включения в нее как минимум еще одного уровня нормативного поведения, также предполагающего обращение к ценностному моменту поведения личности, но в связи уже с собственно групповыми целями и ценностями, порождаемыми совместной групповой деятельностью. Подобная логика анализа подсказана нам знакомством с феноменом коллективистического самоопределения, описанным А. В. Петровским в стратометрической концепции коллектива.

Как известно, данный феномен характеризуется проявлением относительного единообразия поведения в результате солидарности личности с оценками и задачами коллектива. Предполагается, что в случае коллективистического самоопределения личность сознательно отстаивает принятые в группе социально значимые ценности, намеченные в ходе реализации совместной деятельности цели и т.д.

При этом, однако, не вполне ясно, как соотносятся, скажем, групповые и индивидуальные ценности, влияют ли последние на согласие личности с соответствующими групповыми ценностями либо на признание ею тех или иных принимаемых группой решений, намечаемых целей. Подобного рода вопрос до сих пор, насколько нам известно, в литературе не выдвигался. Во всяком случае именно в такой формулировке ни Г. Келменом, ни исследователями, работавшими в рамках стратометрической концепции, он не

ставился. Между тем обращение к нему при всей методической сложности его решения позволило бы, на наш взгляд, получить гораздо более содержательную, чем ранее, информацию об интимных механизмах согласия или несогласия индивида с группой, а в более широком смысле — о механизмах развертывания нормативного поведения в группе.

Выше, задаваясь вопросом относительно возможной трактовки феномена конформности, мы пытались показать неправомерность стремления некоторых авторов к однозначно-негативной его оценке, приводя отдельные модели нормативного (уже конформного) поведения в группе, свидетельствующие о сложной природе последнего. Еще одним доказательством упрощенности какого-либо однозначного понимания обсуждаемого феномена являются интересные попытки ряда авторов включить его объяснение в контекст достаточно широких теоретических построений, далеко выходящих за рамки частных микромоделей.

Так, первоначальная попытка Г. Джерарда (в соавторстве с М. Дойчем) связать рассмотрение конформного поведения личности с процессом поиска ею соответствующей информации в группе, о чем говорилось несколько выше, привела в дальнейшем исследователя к построению *информационной теории конформности* [Gerard & Conolley, 1972]. В ней утверждается, что конформность должна рассматриваться в контексте более общей теории, касающейся последствий поиска человеком информации в ситуациях, в которых он оценивает собственное поведение на основе соотнесения его с поведением других. Такой поиск вызван стремлением субъекта свести к минимуму неопределенность своего положения в ситуации.

Информационный процесс осуществляется посредством *двух* различных *типов социального сравнения*: *сравнительного оценивания* и *отраженного оценивания*. В первом случае человек использует поведение других как некоторый стандарт, с которым он может сопоставить себя. Во втором случае он формирует впечатление о себе, исходя из поведения других, ориентированного на него (в этом пункте заметно влияние концепции «зеркального Я», разработанной социологом Ч. Кули еще в начале прошлого столетия).

Далее теория указывает на наличие двух общих видов зависимости от других — *информационную зависимость* и *зависимость влияния*, т.е. зависимость, обусловленную либо присутствием других в качестве источника информации, либо наличием власти одного субъекта над другим. Оба типа зависимости делают личность чувствительной к социальному воздействию. *Отраженное оценивание,*

Нормативное поведение в группе

согласно теории, основывается на обоих типах зависимости, тогда как *сравнительное оценивание* включает в себя преимущественно информационную зависимость. Таким образом, информационный подход позволяет рассматривать конформность в контексте процессов социального сравнения, трактуя ее как одно из проявлений тенденции сравнения. Заметим, что экспериментальная проверка указывает на реальность подобной точки зрения.

Ряд попыток объяснения феномена конформного поведения встречается в рамках известных в социальной психологии теорий *психологического обмена* (см. 1.2.1 и 2.3). Так, распространяя свое понимание обмена на феномены группового поведения, Дж. Хо-манс [Тернер, 1986; Homans, 1961] утверждает, что личность ведет себя конформно не ради соответствия групповой норме, но с целью заслужить одобрение других членов группы. И если, по оценке личности, конформность не принесет ожидаемого одобрения со стороны окружающих, конформное поведение не будет иметь места. Поскольку, как полагает этот исследователь, люди находят, что конформность других и их собственная к релевантным групповым нормам является полезной, они вознаграждают ее соответствующим психологическим одобрением.

Сходная точка зрения была высказана Е. Холландером и Р. Уилли-сом [Hollander & Willis, 1967], подчеркивающими *инструментальную функцию конформности* как специфического вознаграждения для других членов группы, облегчающего процесс взаимодействия и содействующего дальнейшему обмену вознаграждениями. Приверженцы обсуждаемого подхода [Nord, 1969] считают его полезным теоретическим средством исследования проблемы конформного поведения, позволяющим рассматривать во взаимосвязи и динамике одновременно и источник влияния, и испытывающего влияние субъекта.

Нельзя не заметить, что трактовка конформного поведения с позиций теорий психологического обмена отличается несомненным прагматизмом. Не станем, однако, однозначно

отрицательно оценивать указанный факт. Вопрос сложнее, чем кажется на первый взгляд. По существу это вопрос о том, и мы уже затрагивали его ранее, как вообще понимать конформность: как сугубо негативное по своей природе и функции явление либо как феномен, которому присуща определенная целесообразность и потому в целом ряде случаев несущий полезную нагрузку.

Все-таки следует признать правомерной точку зрения, согласно которой *конформность к групповым нормам, т.е. степень поведенческого соответствия им*, в одних ситуациях есть позитивный, а в

W

Глава 3. Социально-психологические характеристики...

других ситуациях — негативный фактор функционирования группы [Shaw, 1981].

Действительно, единообразное следование некоторым установленным стандартам поведения важно, а иногда и просто необходимо для осуществления эффективных групповых действий, в частности, в экстремальных условиях. Кроме того, рядом исследований показано, что в отдельных случаях конформность может иметь своим результатом даже альтруистическое поведение или поведение, согласующееся с моральными критериями самой личности [Shaw, 1981].

Другое дело, когда согласие с нормами группы приобретает характер извлечения личной выгоды и фактически начинает квалифицироваться как беспринципность. Именно в этом случае конформность выступает как негативный по своей сути феномен. Но даже если принимаемое решение отражает действительное мнение людей, стремление к единообразию взглядов по тем или иным проблемам, столь типичное для многих сплоченных групп, нередко серьезно препятствует эффективному их функционированию, в особенности в тех видах совместной деятельности, где высок удельный вес творческого начала.

Конечно, подлинное понимание и объяснение конформного поведения возможно лишь вследствие учета «работы» множества ситуационных, групповых и индивидуально-личностных факторов и соотнесения вызываемых ими эффектов в естественных ситуациях жизнедеятельности группы с результатами модельных характеристик феномена, получаемых в условиях лабораторного экспериментирования. Но такой путь исследования проблемы, по-видимому, дело неблизкого будущего. Тем не менее имеющиеся на сегодня данные, часть из которых приводилась выше, предостерегают нас от упрощенного ее толкования, лишняя раз обращая внимание на сложную, порой противоречивую природу описываемого явления. И в этом смысле представляют интерес попытки рассмотреть нормативное поведение в группе в ином, отличном от описанного выше ракурсе.

Исследования нормативного влияния группового меньшинства. Сложившаяся в последней четверти минувшего столетия, эта линия изучения нормативного поведения берет начало в исследованиях школы французского ученого С. Московичи. Речь идет о совершенно недвусмысленной, с точки зрения адептов данного направления, альтернативе разработки проблематики внутригруппового влияния большинства, как правило, связываемой с феноменом конформности.

130

Нормативное поведение в группе

По мнению С. Московичи [Blumberg et al., 1983], традиционный подход делает акцент на рассмотрении трех аспектов проблемы: социальном контроле поведения индивидов, исчезновении различий между ними, выработке единообразия группового поведения. Такое понимание нормативного (уже конформного) поведения составляет основу некоей *функционалистской модели социального взаимодействия*.

Согласно этой модели, поведение личности в группе есть адаптивный процесс, призванный уравновесить ее с окружающей социальной средой. Способствуя этой адаптации, конформность фактически выступает как определенное требование социальной системы (группы), предъявляемое к ее членам с целью выработки между ними согласия, способствующего установлению равновесия в системе. Поэтому индивиды, следующие групповым нормам, должны по логике модели рассматриваться действующими в функциональном и адаптивном ключе. Лица, отклоняющиеся от принятых норм, воспринимаются как ведущие себя дисфункциональным и дезадаптивным образом.

Согласно С. Московичи [Blumberg et al., 1983], *функционалист-ская модель социального взаимодействия* содержит следующие шесть фундаментальных положений.

Влияние в группе распределяется неравномерно и осуществляется односторонне. Точка

зрения большинства пользуется уважением, поскольку считается, что она правильна и «нормальна», в то время как точка зрения любого меньшинства, расходящаяся с взглядами большинства, неправильна и девиантна. Одна сторона (большинство) рассматривается как активная и открытая изменениям, а другая (меньшинство) — как пассивная и сопротивляющаяся переменам.

Функция социального влияния состоит в том, чтобы сохранять и укреплять социальный контроль. Согласно функционалистской модели, для осуществления социального контроля необходимо, чтобы все члены группы придерживались сходных ценностей, норм, оценочных критериев. Сопротивление им или отклонение от них угрожает функционированию группы. Поэтому в интересах последней, чтобы влияние являлось прежде всего средством «исправления» девиантов.

Отношения зависимости обуславливают направление и величину социального влияния, осуществляемого в группе. В исследовании процесса влияния зависимость рассматривается как фундаментальный детерминирующий фактор. Каждый индивид принимает влия-

131

9*

Глава 3. Социально-психологические характеристики...

ние и проявляет согласие, чтобы заслужить одобрение остальных членов группы. И каждый из них зависит от остальных в получении информации, поскольку все индивиды стремятся построить правильную и устойчивую картину мира, делающую валидной их оценки.

Формы, в которых выступает процесс влияния, зависят от состояния неопределенности, испытываемого субъектом, и его потребности редуцировать эту неопределенность. В частности, когда возрастает неопределенность в оценке наличной ситуации, собственного мнения и т.п., а объективные критерии такой оценки размыты, состояние внутренней неуверенности личности усиливается, делая ее более податливой к влиянию других.

Согласие, достигаемое благодаря взаимному обмену влиянием, основывается на объективной норме. Когда таковой не оказывается, людям не остается ничего другого, как обратиться к общепринятому мнению, заменяющему объективный критерий.

Все процессы влияния должны быть поняты как проявления конформности. Ее понимание может принимать, однако, крайние формы, когда объективная реальность элиминируется из проводимого исследователем анализа, как это имело место в экспериментах С. Аша. Нечто подобное происходит, по мнению С. Московичи, и с объяснением, которое получают в рамках имеющихся представлений о конформности инновационные процессы, в частности их трактовка в описывавшейся выше (см. 2.3) модели «идиосинкразического кредита» Е. Холландера.

В связи с этим следует сказать, что в ряде своих работ [Moscovici & Faucheux, 1972; Blumberg et al., 1983] С. Московичи высказывает сомнение относительно валидности данного теоретического конструкта. Свои возражения он аргументирует ссылками на исторические примеры из области политики и науки, приводя доводы чисто логического характера, касающиеся функционирования больших социальных систем.

Утверждается, например, что инновации и социальные изменения часто возникают на периферии общества, а не по инициативе его лидеров, облеченных к тому же высокой социальной властью, и что решающую роль в развитии этих процессов могут сыграть лица, составляющие по своим взглядам, выдвигаемым проблемам и предлагаемым их решениям общественное меньшинство.

Заметим, однако, что правомерность апелляции С. Московичи и его коллег к примерам из жизни больших социальных систем представляется нам весьма дискуссионной. В собственной исследовательской практике этих психологов большие социальные груп-

132

Нормативное поведение в группе

пы как объекты изучения отсутствуют, и весь полученный ими фактический материал есть по сути дела продукт лабораторного экспериментирования, проводимого, как мы увидим ниже, по схеме, выдержанной в традициях С. Аша и его последователей.

Вполне резонно, конечно, допустить, следуя логике здравого смысла, что и в условиях малой группы те или иные новшества могут вводиться (или по крайней мере предлагаться) не только лидерами, как следует из холландеровской модели, но и другими членами группы, отнюдь не обладающими высоким статусом. Но для такого предположения вряд ли необходимо обращаться к опыту Ленина, Робеспьера, Лютера или Галилея, как это делают, например, С.

Московичи и К. Фошо. Впрочем, остановимся подробнее на подходе французских психологов.

Модель влияния меньшинства. Итак, что же конкретно предлагает С. Московичи? Разработанная им *дескриптивная модель влияния меньшинства*, представляющая собой в значительной мере альтернативу изложенной выше функционалистской модели, включает следующие «блоки» анализа.

Аргументы в пользу существования модели. Утверждается, что функционирование социальных групп зависит от согласия их членов относительно каких-то фундаментальных жизненных принципов. Усилия меньшинства должны быть направлены на расшатывание этого согласия. Конечно, группа постарается оказать давление на меньшинство, чтобы восстановить имевшееся ранее единообразие взглядов. Однако какие-либо жесткие санкции к инакомыслящим (в виде, например, их изгнания) во многих группах не столь уж часты. Поэтому большинство членов группы должно какое-то время довольствоваться отношениями с упорствующим в своем мнении меньшинством, что оказывается весьма существенным для развертывания влияния не только по пути, ведущему от большинства к меньшинству, но и, главное, в обратном направлении.

Кроме того, необычные виды поведения (маргинальность, девиантность и т.п.) обладают весьма притягательной силой для окружающих. Они содержат в себе элементы неожиданности, оригинальности и способны в конечном счете вызвать одобрение других членов группы.

Одним из первых строгих эмпирических доказательств влияния, оказываемого меньшинством, явились ставшие теперь уже классическими эксперименты С. Московичи и К. Фошо. В них участвовали группы испытуемых из шести человек (двух сообщников экспериментатора и четырех «наивных субъектов»). Испытуемым предъявлялся тест цветового восприятия будто бы с целью уста-

133

Глава 3. Социально-психологические характеристики...

новления их перцептивной компетентности. Стимульным материалом служили слайды голубого цвета. Однако сообщники экспериментатора при каждом предъявлении постоянно называли зеленый цвет, оказывая тем самым влияние на большинство.

Полученные результаты состояли в следующем. Во-первых, «сообщники», т.е. меньшинство, действительно оказывали влияние на ответы «наивных» субъектов (8,42% выборов в экспериментальной группе относилось к зеленому цвету, тогда как в контрольной группе таких выборов оказалось лишь 0,25%). Во-вторых, менялся порог цветового различения. При предъявлении испытуемым последовательного ряда оттенков между чисто голубым и чисто зеленым цветом в экспериментальной группе зеленый цвет обнаруживался на более ранней стадии, чем в контрольной. Таким образом, влияние меньшинства выступило не только как одномоментно фиксируемый факт, но и характеризовалось определенной устойчивостью.

Поведенческий стиль меньшинства. Как показали исследования [Maass & Clark, 1984; Wood et al., 1994], стиль поведения, демонстрируемый меньшинством, может в значительной мере обуславливать его способность к влиянию. В этом смысле особенно важны такие характеристики стиля, как его устойчивость, уверенность индивида в правоте своей позиции, изложение и структурирование соответствующих аргументов. Малейшее ослабление этих характеристик ведет к снижению влияния меньшинства.

Так, в упоминавшемся выше «цветовом» эксперименте в одной из серий «сообщники» вместо постоянного ответа «зеленый» в одних случаях говорили «зеленый», а в других — «голубой». В результате показатель влияния меньшинства в экспериментальной группе (1,25%) лишь незначительно отличался от аналогичного показателя в контрольной группе.

Социальное изменение. По мнению С. Московичи и Ж. Пешеле, социальное изменение и инновация, подобно социальному контролю, являются проявлениями влияния [Blumberg et al., 1983]. Оспаривая точку зрения, согласно которой изменения и инновации — дело рук только лидера, ученые говорят и о праве меньшинства инициировать эти процессы. Примером может служить ситуация с изменением групповых норм, олицетворяющих собой достаточно устоявшиеся законы большинства. При определенных условиях, однако, меньшинство способно «выдвинуть» свою норму и взять верх над консервативным большинством.

Рассуждения исследователей опираются на ряд экспериментов. В одном из них, выполненном Ч. Немет и Г. Вахтлер [Nemeth &

134

Нормативное поведение в группе

Wachtler, 1983], испытуемым в случайном порядке были представлены слайды с

изображением образцов будто бы итальянской и немецкой живописи. Испытуемые контрольных групп обнаруживали преимущественное предпочтение образцов «итальянской» живописи, квалифицировавшееся экспериментаторами как своеобразная групповая норма.

Вводимые в экспериментальные группы «сообщники» экспериментаторов представлялись остальным их членам как лица либо итальянского, либо немецкого происхождения. Эти «сообщники» открыто заявляли о преобладающем у них интересе к работам «своих соотечественников». В результате участия в эксперименте «сообщников-немцев» испытуемые экспериментальных групп к картинам «немецких» мастеров отнеслись с большим предпочтением, чем испытуемые контрольных групп. Подобный факт интерпретируется С. Московичи и Ж. Пешеле как следствие значительного влияния не совсем обычной позиции группового меньшинства.

Та же исследовательская линия была продолжена в серии экспериментов Ж. Пешеле, позволивших получить аналогичные данные. В ситуации групповой дискуссии было показано, что меньшинство может ускорить процесс нормативного изменения, и одновременно определены условия, при которых это должно произойти. Суть исследования состояла в изучении влияния оказываемого крайним и твердым в своих взглядах субъектом («сообщником» экспериментатора) на установки членов группы относительно равноправия женщин, вследствие чего они определенным образом менялись. Тут следует заметить, что Ж. Пешеле, исходя из социологического и исторического анализа тенденций жизни современного ей общества (в данном случае — французского), рассматривала установки с более выраженной феминистской окраской в качестве своеобразной социальной нормы.

В самом начале эксперимента испытуемые демонстрировали весьма умеренные феминистские установки, в ходе последующей дискуссии становившиеся более однозначно выраженными как в сторону феминизма, так и в противоположном направлении. В этот момент в группу вводился «сообщник» экспериментатора — человек с резко выраженными либо феминистскими (в логике обсуждаемого подхода — новатор), либо антифеминистскими (в логике обсуждаемого подхода — консерватор) настроениями. В то время как «сообщник-феминист» оказывал значительное влияние на установки членов группы, усиливая в них феминистское начало, высказывания «сообщника-антифеминиста» вызывали в группе поля-

135

Глава 3. Социально-психологические характеристики...

ризацію мнений. При этом феминистски настроенные субъекты еще больше укреплялись в своих убеждениях, а нейтралы и антифеминисты попадали под сильное влияние антифеминистских взглядов «сообщника». В связи с этим С. Московичи и Ж. Пешеле замечают, что было бы наивным рассматривать влияние меньшинства как работающее только в позитивном или прогрессивном направлении.

Конфликт. Процессы влияния, полагает С. Московичи, неизбежно связаны с преодолением конфликта, возникающего между наличным мнением индивида и тем, что ему предлагают (или навязывают) другие. Однако решается конфликт по-разному, в зависимости от того, кто предлагает (или навязывает) иное мнение: большинство или меньшинство. При воздействии большинства нередко происходит лишь сравнение личностью своей позиции с мнением большинства, а демонстрация согласия с последним определяется поиском одобрения и нежеланием показывать свое несогласие. Правда, справедливости ради заметим, что хотя подобное поведение действительно встречается нередко, это не значит, однако (и аргументы, подтверждающие нашу мысль, приводились выше), что так бывает всегда.

В случае же влияния меньшинства человек побуждается к поиску новых аргументов, подтверждению своей позиции, рассмотрению большего числа возможных мнений. Кроме того, по данным Ч. Немет [Nemeth, 1986], несмотря на возникновение своеобразного когнитивного конфликта, сдвиг индивидуальной точки зрения в сторону позиции большинства происходит на самых ранних этапах принятия решения или же на первых минутах дискуссии. А сдвиг к мнению меньшинства происходит гораздо позже, «пробиваясь» сквозь сильную негативную установку окружающих. Причем согласие с меньшинством носит, как правило, более не прямой и латентный характер, нежели согласие с большинством.

«Эффект ореола». Влияние меньшинства во внутригрупповых процессах было зафиксировано и при обращении к столь традиционному для социально-психологической проблематики феномену, каким является «эффект ореола». Причем проявления влияния были рассмотрены исследователями применительно к таким его разновидностям, как семантический и

временной «эффект ореола», эффект последствия и т.д. [Blumberg et al., 1983].

Итак, сформулированные С. Московичи и его сотрудниками теоретические положения и иллюстрирующие их эмпирические факты в целом хорошо поддерживают идею нормативного влия-

136

Нормативное поведение в группе

ния меньшинства. Однако этой модели (иногда в литературе [Ши-хирев, 1985] ее называют *интеракционистской* как принимающей во внимание обоюдное влияние большинства и меньшинства) все же не хватает достаточной научной строгости. Во всяком случае нельзя сказать, что включение в модель именно описанных выше «блоков» достаточно хорошо обосновано логически, и их выделение не несет на себе печати некоторой случайности.

Не будем, однако, торопиться с окончательным выводом и подчеркнем следующее обстоятельство. Хотя С. Московичи и его сотрудники составляют основной костяк исследователей нормативного влияния меньшинства, усилия представителей этой научной группы являются, как показывает специальный анализ [Maass & Clark, 1984], далеко не единственной попыткой изучения обсуждаемой области группового поведения. И, кроме того, они не исчерпывают всех возможных путей освещения проблемы.

В частности, как полагает Ч. Немет [Nemeth, 1986], речь может идти о расширении зоны анализа влияния. Ею охватываются не только процессы давления группы или отдельных ее членов, но и процессы внимания и мышления с учетом стандартных и нестандартных решений и суждений, имеющих место в группе. Развиваемые этой исследовательницей представления касаются выяснения различий в специфике влияния, оказываемого групповым большинством и групповым меньшинством, и по сути своей сводятся к следующему.

Модель «расхождения с меньшинством» Ч. Немет. Опираясь на результаты предварительных экспериментов, Ч. Немет пришла к выводу, что влияние меньшинства и большинства различается не только силой и открытостью (в смысле демонстрации согласия), но и характером вызываемой у членов группы концентрации внимания, своеобразием процесса принятия решения.

При воздействии большинства внимание остальных членов группы концентрируется главным образом на предлагаемой им позиции. В случае влияния меньшинства внимание фокусируется на других альтернативах, часто отличных от позиции как самого меньшинства, так и остальных членов группы. Следовательно, можно сказать, что лица, сталкивающиеся с мнением меньшинства, прилагают больше усилий для развертывания познавательной активности, чем в ситуации влияния большинства. Иными словами, обнаруживаются определенные различия в характере мышления члена группы при возникновении несогласия с позициями большинства и меньшинства.

137

Глава 3. Социально-психологические характеристики...

В случае рассогласования мнений меньшинства с точкой зрения того или иного члена группы последний проверяет значительное количество альтернатив возможных решений, и мыслительный процесс разворачивается во многих направлениях. Возрастает вероятность нахождения новых неожиданных решений, которые, вполне возможно, окажутся эффективнее предыдущих. Причем в ситуации влияния меньшинства доминирует тенденция к дивергенции (разнородности) вариантов решения. В случае же влияния большинства преобладает тенденция к конвергенции (однородности) решений в направлении позиции большинства. Внимание личности фокусируется лишь на тех аспектах задачи, которые близки к мнению большинства. Другие возможные варианты решения остаются вне поля зрения субъекта.

Чем же объясняются описанные выше различия? Ч. Немет усматривает их причину прежде всего в степени стрессогенности ситуации принятия решения. В связи с этим заметим, что еще С. Аш обратил внимание на стрессогенные последствия несовпадения мнения индивида с позицией большинства. В то же время имеющиеся данные [Maass & Clark, 1984] свидетельствуют, что влияние меньшинства не является источником возникновения стресса.

Напротив, мнение меньшинства нередко вызывает насмешки и иронию со стороны остальных членов группы. Кроме того, при сравнительном изучении влияния большинства и меньшинства в одних и тех же условиях испытуемые ощущали значительно больший стресс, сталкиваясь с отличным от собственного мнением большинства, нежели мнением меньшинства.

В то же время из общепсихологических исследований [Nemeth, 1986] известно, что сильное

эмоциональное возбуждение вызывает концентрацию внимания на центральной задаче и уменьшение его направленности на периферические проблемы. Поэтому, как полагает Ч. Немет, возрастание стресса при рассогласовании мнения личности с позицией большинства усиливает концентрацию внимания на одном варианте решения, предлагаемом большинством, и в целом ухудшает качественные показатели решения. При воздействии же меньшинства стрессогенность ситуации минимальна, а условия для решения проблемы близки к оптимальным.

Иными словами, в ситуации влияния большинства человек фактически поставлен перед своеобразным бинарным выбором: собственная позиция или мнение большинства. И его внимание нередко (либо в силу посылки, что большинство всегда право,

138

Нормативное поведение в группе

либо из страха перед неодобрением большинства) обращается к последней альтернативе.

Другое дело — ситуация влияния меньшинства. Если на ранней стадии рассмотрения проблемы его мнение может быть отвергнуто индивидом, то при уверенном и последовательном отстаивании меньшинством выдвигаемой точки зрения она постепенно должна начать приниматься во внимание членами группы. Это приведет к переоценке всей ситуации, в которой в качестве одной из наличных альтернатив выступит именно позиция меньшинства. Кроме того, устойчивая и долговременная позиция меньшинства, расходящаяся как с мнением отдельного члена группы, так и ее большинства, порождает своеобразный конфликт во взглядах членов группы на обсуждаемую проблему. В результате усиливаются познавательная активность членов группы, выдвижение ими различной аргументации «за» и «против». Как отмечалось выше (при описании модели С. Московичи), в случае рассогласования с мнением большинства конфликт разрешается на начальном этапе дискуссии и далее уже не влияет на процесс принятия решения.

С целью проверки выдвинутых предположений Ч. Немет с сотрудниками были проведены три исследования. В первом из них испытуемым, собранным в группы из шести человек, предъявлялись наборы слайдов с изображением шести фигурок и образца, который надлежало выявить в каждой из них (он был искусно вкраплен в эти фигурки). Групповое большинство и меньшинство было образовано из «сообщников» экспериментатора и состояло соответственно из четырех (в одних экспериментах) и двух (в других экспериментах) человек. Во втором исследовании испытуемые составляли трехбуквенные слова, пользуясь наборами букв, демонстрировавшимися им на слайдах, а в третьем исследовании давали словесные ассоциации на предъявлявшиеся им цветные слайды. В каждом из исследований «сообщники» своими суждениями по поводу решения экспериментальных задач оказывали влияние на испытуемых.

Результаты экспериментов свидетельствуют, что процессы влияния большинства и меньшинства различаются главным образом формой своего выражения. Так, большинство оказывает довольно сильное влияние в смысле распространения его в группе в виде принятия индивидами («наивными субъектами», по терминологии С. Аша) навязываемой им позиции. При этом они сужают выбор рассматриваемых возможностей, ограничиваясь лишь той из них, которую им предлагает большинство, не стремятся к поиску альтернатив, не замечают другие решения, в том числе правильные.

139

Глава 3. Социально-психологические характеристики...

Влияние меньшинства, хотя и проявляется значительно слабее, однако стимулирует более дивергентные (т.е. разноразнообразные) стратегии мышления членов группы, способствует росту оригинальности и разнообразия решений и, что очень важно, их эффективности. Причем влияние меньшинства оказывается полезным (в плане генерирования индивидами оригинальных решений) даже в том случае, когда лежащее в его основе мнение ошибочно.

В более поздних исследованиях [Nemeth & Rogers, 1996] было показано также, что расхождение с взглядами меньшинства стимулирует членов группы к поиску большего количества разноплановой информации по интересующему всех вопросу, нежели в случае расхождения с большинством. И этот поиск носит в значительной степени непредвзятый, избирательный характер. Отмеченная тенденция наиболее ярко проявляется в особо значимых для индивидов ситуациях.

Таким образом, полученные Ч. Немет конкретные эмпирические данные вполне однозначно подкрепляют логику ее теоретических построений. А в целом разрабатываемая ею линия исследования нормативного поведения не только углубляет наши представления о процессе влияния меньшинства, но и позволяет выйти на такие традиционные проблемы, как групповое

творчество и принятие решений, лишней раз подчеркивая тесную взаимосвязь феноменов малой группы как подлинно системного образования (см. 1.3).

Оценка подхода С. Московичи. Как же следует оценить предпринятое первоначально С. Московичи, а затем привлеченное интерес и других исследователей изучение нормативного влияния группового меньшинства?

Безусловно, попытка включения в анализ нормативного поведения аспекта влияния, связанного с действиями меньшинства, представляется довольно продуктивным шагом по расширению традиционных рамок изучения проблемы. Нормативное поведение перестает трактоваться как односторонний процесс давления группового большинства, но описывается скорее как обоюдонаправленный, реципрокный процесс социального влияния, как элемент действительного взаимодействия в рамках социальной группы.

Впрочем, обращаясь к вопросу о влиянии группового меньшинства, С. Московичи пытается интерпретировать его еще и как влияние, оказываемое более широкой социальной общностью. Представителем последней является, по мысли исследователя, меньшинство, привносящее с собой из макросоциума в данную конкретную группу элементы новизны, творчества, перемен и т.д.

140

Нормативное поведение в группе

При таком понимании феномена социального влияния границы анализа группы размыкаются, и дыхание общественной жизни властно вторгается в нее. Но это, к сожалению, лишь теоретически, лишь исходя из особо оговариваемых допущений. Реально же используемая С. Московичи и другими разработчиками обсуждаемой проблемы экспериментальная парадигма не позволяет зафиксировать подобное «дыхание», и фактически оно «остается» как бы лишь «в уме» автора соответствующей модели.

Как можно было заметить из предыдущего изложения, С. Московичи и его сторонникам свойственно довольно негативное отношение к конформности, понимаемой ими лишь как чисто внешнее согласие с мнением большинства, хотя приводившиеся в первой части параграфа материалы свидетельствуют о гораздо более сложном характере феномена.

Действительно, как быть, если в основе принимаемого влияния лежит, например, механизм интернализации? Конечно, апелляция к макросоциуму предполагает учет и опосредствующего его влияния на систему ценностей члена группы, и в свою очередь, если продолжить логическую цепочку, роль последних в выработке индивидуального решения. Однако конкретной проработки со стороны исследователей влияния группового меньшинства этот вопрос пока не получает. Да и само изучение ими поставленной проблемы движется, как мы видели, в ином (скорее внеличностном) направлении.

Разумеется, мы далеки от мысли приписывать обсуждаемому подходу какую бы то ни было несостоятельность. Напротив, обнаруженные его представителями факты, их интерпретация лишней раз указывают на чрезвычайную сложность процессов, протекающих в малой группе, их зависимость от множества переменных, зачастую до сих пор еще крайне слабо выявленных и изученных. Однако некоторые теоретические «заявки» лидеров этого подхода, не будучи должным образом обеспеченными методически, остаются пока что не более чем декларациями, вряд ли способствующими продуктивному рассмотрению проблемы.

Между тем включение в фокус исследовательского анализа феномена влияния группового меньшинства ставит перед разработчиками проблематики нормативного поведения немало требующих несомненного внимания вполне конкретных вопросов. Как в процессе выработки групповых норм осуществляется одновременное взаимовлияние группового большинства и меньшинства? Что обеспечивает преобладание одной из сторон? Как сосуществуют

141

Глава 3. Социально-психологические характеристики...

в этом случае тенденции к конвергенции и дивергенции мнений? В какой мере полученные в лаборатории данные и сопряженные с ними теоретические положения переносимы на поведение людей в естественных группах?

Ответы на эти (и, видимо, многие другие стимулированные разработкой обсуждаемой проблемы) вопросы представляют не только чисто познавательный интерес. Они могут быть полезны и для различных сфер социальной практики: в одних случаях, как свидетельствует опыт Ч. Немет [Nemeth, 1986], — применительно к социальным группам, ориентированным на решение творческих проблем, инновационную активность, в других случаях, как полагают А. Маассе и Р. Кларк [Maass & Clark, 1984], — применительно к реальным группам меньшинств (этнических,

расовых, образуемых людьми с теми или иными отклонениями в здоровье и т.п.).

Последствия отклонения от групповых норм. В ходе предыдущего изложения мы в той или иной мере касались этого аспекта нормативного поведения, особенно по материалам исследований, связанных с поведением группового меньшинства. Тем не менее данный аспект проблемы вполне заслуживает самостоятельного рассмотрения, хотя, заметим, работы в этом направлении сравнительно немногочисленны. В целом ряде из них, выполненных в условиях промышленных организаций, было обнаружено, что отклонение членов группы от установленных в ней стандартов поведения сопровождается применением к отклоняющимся определенных санкций в виде насмешек, угроз и т.п. [Кричевский и Дубовская, 1991].

Аналогичные данные были получены в лабораторных исследованиях, моделировавших ситуации девиантного поведения. К числу классических здесь относятся давние эксперименты С. Шехтера [Schachter, 1951], характеризующиеся весьма оригинальным методическим исполнением и заслуживающие хотя бы краткого описания.

Были созданы четыре типа студенческих групп (или «клубов»), периодически собиравшихся для обсуждения близкой им проблематики. Члены одной из групп интересовались юриспруденцией, другой — редакторским делом, третьей — театром и кино, четвертой — техническими проблемами. Группы отличались друг от друга уровнем сплоченности и степенью значимости для членов каждой из них тематики обсуждения. Она касалась истории судебного дела несовершеннолетнего преступника.

Группы состояли из 5—7 человек. Каждый из них знакомился с историей юного правонарушителя и определял посредством 7-бал-

142

Нормативное поведение в группе

льной шкалы, что с ним следует сделать. Затем индивидуальные мнения зачитывались группе. Одновременно свои суждения по упомянутому вопросу высказывали три дополнительно вводимых в эксперимент участника — «сообщники» экспериментатора. Один из них сразу же соглашался с неким усредненным мнением группы (своего рода «нормой») и поддерживал его в ходе последующей дискуссии, а два других занимали противоположную ему позицию. Однако в процессе дискуссии один из «сообщников» принимал влияние группы и менял свое мнение, а другой упорствовал в своем решении до конца дискуссии.

В результате было четко установлено, что первоначально все обращения в группе направлялись в сторону отклонявшихся с целью побудить их отказаться от «собственной» точки зрения. После того как один из них соглашался с группой, адресовавшиеся ему коммуникативные потоки ослабевали. Что же касается «сообщника», не соглашавшегося с большинством, то после сильного давления на него со стороны группы общение с ним прекращалось: группа как бы отвергала его (об этом же свидетельствовали данные постэкспериментального опроса испытуемых). Причем выявленные в эксперименте тенденции (давления и отвержения) возрастали в зависимости от степени сплоченности группы и релевантности (значимости) обсуждавшейся темы.

Интересно, что спустя четверть века к экспериментам Шехтера обратились исследователи проблематики влияния группового меньшинства. В частности, Т. Мюньи [Mugny, 1975] выделил такую существенную для противостояния позиции меньшинства точку зрения большинства переменную, как стиль переговоров. Было показано, что мягкий, гибкий стиль, способствуя выработке компромиссных решений, позволяет меньшинству отстоять свое мнение либо несколько видоизменить его без каких-либо агрессивных реакций со стороны большинства, тогда как жесткий, ригидный стиль заметно ухудшает позицию меньшинства, приводя к резкому возобладанию норм большинства.

Хорошо известно, что группы оказывают давление на своих членов, отклоняющихся от принятых в них норм. Но каковы функции такого рода давления? По мнению исследователей [Cartwright & Zander, 1969], они состоят в следующем:

- ◆ помочь группе достичь ее целей;
- ◆ помочь группе сохранить себя как целое;
- ◆ помочь членам группы выработать «реальность» для соотнесения с ней своих мнений;

143

Глава 3. Социально-психологические характеристики...

- ◆ помочь членам группы определить свое отношение к социальному окружению.

Что касается первых двух функций, то они вряд ли нуждаются в особом комментарии.

Применительно к третьей из них речь идет о выработке своеобразной точки отсчета, с которой человек мог бы соотнести свои мнения, суждения на предмет выяснения их валидности. Такой точкой отсчета является, согласно *теории процессов социального сравнения* Л. Фестингера [Festinger, 1954], так называемая «реальность» (или «социальная реальность»), представляющая собой некое групповое согласие (своеобразную групповую норму) по поводу тех или иных жизненных явлений, ситуаций и т.д.

Подобная «реальность» позволяет личности избежать неопределенности как относительно оценки принимаемых ею решений, так и относительно интерпретации своего состояния [Schachter, 1959]. Наконец, последняя из названных функций связана с достижением членами группы согласия по поводу отношений их группы с социальным окружением (другими группами, организацией и т.д.), что, по мнению исследователей, обеспечивает ее жизнеспособность и адаптацию в социуме, согласованность групповых действий.

Реализация указанных выше функций во многом обусловлена развитием единообразия оценок, решений, поведенческих моделей членов группы, вызываемого в свою очередь процессами внут-ригруппового давления. Существует, по-видимому, немало ситуаций, в которых наличие такого единообразия является важным фактором эффективности, группы. Но вот здесь-то и возникает еще один вопрос, а именно: всегда ли полезно единообразие? Способствует ли оно зарождению творческого начала в группе, стимулирует ли динамику групповых процессов (ведь единообразие — антагонист противоречий, этого «топлива» развития), привносит ли в жизнь группы элементы инновационности?

Совершенно очевидно, что сколько-нибудь однозначный ответ тут вряд ли уместен. Скорее к поставленному выше вопросу следует подойти с диалектических позиций. Тогда возможно хотя бы гипотетически полагать, что единообразие полезно как условие сохранения и выживания группы, находящейся в выраженных экстремальных, сопряженных с угрозой ее нормальной жизнедеятельности условиях, о чем свидетельствуют многочисленные эмпирические данные [Леонов, Лебедев, 1975; Harrison & Connors, 1984]. Однако оно явится фактором застоя и регресса, ведущим к развитию деструктивных процессов в относительно спокойных

144

Групповая сплоченность

(«нормальных») ситуациях группового функционирования. Именно в этих ситуациях элементы творчества и разного рода инновации, ведущие к пересмотру не отвечающих требованиям времени групповых стандартов, должны, на наш взгляд, стать отличительными признаками групповой жизни.

Кратким рассмотрением последствий девиантного поведения мы завершаем обсуждение проблематики нормативного влияния в группе. Последняя из интересующих нас характеристик сложившейся малой группы — ее сплоченность.

3.3. Групповая сплоченность

Хотя сплоченности малой группы неоднократно уделялось довольно пристальное внимание со стороны отечественных и зарубежных специалистов [Кричевский и Дубовская, 1991], есть все основания утверждать, что в природе этого феномена и по сей день еще очень многое остается неясным. И, вероятно, одним из наиболее веских тому доказательств является факт отсутствия до сих пор (и это за более чем 50-летний период ведущихся в данной области разработок) сколько-нибудь однозначной и, заметим, удовлетворительной дефиниции сплоченности.

Ничем иным, как именно трудностями концептуального характера, объясняется, на наш взгляд, вольное или невольное стремление ряда исследователей сплоченности включить ее анализ в контекст обсуждения других, очевидно, кажущихся им более определенными, феноменов, таких, например, как межличностная аттракция [Collins & Raven, 1969] или групповая интеграция [Донцов, 1984]. То же самое можно сказать и о попытках изучения сплоченности, используя иные названия феномена — «солидарность», «мораль», «климат», «чувство общности» и т.п. [Levine & Moreland, 1990].

То обстоятельство, что групповая сплоченность неоднократно являлась предметом серьезного рассмотрения в отечественной литературе как в плане анализа имеющихся теоретических подходов, так и в смысле изложения результатов конкретных эмпирических исследований, включая детальное описание конкретных методических средств [Кричевский и Дубовская, 1991], значительно упрощает стоящую перед нами задачу освещения обсуждаемой проблемы. В силу только что сказанного мы ограничимся далее лишь прослеживанием основных линий ведущихся в этой области исследований, сопоставляя между собой имеющиеся подходы и

на-

Глава 3. Социально-психологические характеристики...

мечая некоторую гипотетическую перспективу дальнейшего изучения проблемы.

Сплоченность как межличностная аттракция. Именно так трактуется сплоченность многими зарубежными авторами. И, пожалуй, наиболее концентрированно подобное понимание нашло отражение в свое время в большой обзорной публикации супругов А. и Б. Лотт, определявших сплоченность как «*такое групповое свойство, которое является производным от количества и силы взаимных позитивных установок членов группы*» [Lott & Lott, 1965. P. 259]. И хотя сами авторы находят определение сплоченности в значениях межличностной симпатии (этот термин используется ими наряду с понятием межличностной аттракции в качестве аналога сплоченности) весьма произвольным актом, тем не менее они считают свой подход вполне правомерным, признавая, правда, что он касается лишь одного из аспектов сплоченности.

А. и Б. Лотт попытались выделить группу переменных, составляющих, по их мнению, совокупность причин и следствий симпатии (межличностной аттракции, сплоченности) членов малой группы.

К числу *причин симпатии* исследователи относят: частоту взаимодействия индивидов, кооперативный характер их взаимодействия, стиль руководства группой (преимущественно демократический), фрустрацию и угрозу течению группового процесса (как следствие межгрупповых отношений), статусные и поведенческие (личностные) характеристики членов группы, разнообразные проявления сходства между людьми (в установках, возрасте, профессии, этническом плане и т.д.), успех в выполнении группового задания и т.д.

В качестве *последствий симпатии* (т.е. фактически сплоченности, если следовать логике рассматриваемого подхода) называются: агрессивное поведение в отношении несимпатичного группе лица, более благоприятная оценка членами группы ситуации межличностного взаимодействия, изменения в оценке других лиц (например, люди, к которым индивид питает симпатию, нередко рассматриваются им как «себе-подобные») и во внутригрупповой коммуникации (в ряде случаев, хотя и далеко не всегда, симпатия позитивно коррелирует с частотой коммуникации партнеров), рост конформного поведения, возможное возрастание продуктивности группы (однако в целом между сплоченностью и продуктивностью имеет место скорее криволинейная зависимость, о чем мы еще будем говорить ниже).

Нетрудно, конечно, заметить, что перечисленные выше факторы и последствия сплоченности (или, что в данном случае одно

146

Групповая сплоченность

и то же, симпатии, аттракции) носят выраженный эмпирический, а потому во многом случайный характер. И, кроме того, сплоченность в представленной выше трактовке выступает как сугубо эмоциональный феномен, что, разумеется, явно недостаточно для объяснения причин единения социальной группы.

Впрочем, подобное понимание сплоченности типично и для более поздних зарубежных работ. Сошлемся хотя бы на итоговую публикацию по малым группам такого специалиста в области групповой динамики, как А. Зандер [Zander, 1979]. По его мнению, сплоченность основывается на притягательности (буквально — аттрактивное™) группы для тех, кто в ней находится. Поэтому ученый строит свой анализ по уже традиционной схеме выделения детерминантов межличностной аттракции, рассматриваемых в качестве причин групповой сплоченности.

Трактовка сплоченности как преимущественно эмоционального феномена межличностных отношений присуща, однако, не только многим зарубежным исследователям. Обзор отечественных работ в этой области групповой психологии, выполненный А. И. Донцовым [Донцов, 1979], также обнаруживает целый ряд попыток «эмоционального» подхода к проблеме. Правда, отечественные авторы не пользуются понятием аттракции. Сплоченность описывается в их исследованиях как социометрический феномен, операционально выражаемый соотношением ингрупповых (в пользу собственной группы) и аутгрупповых (в пользу каких-то внешних групп) социометрических выборов [Паниотто, 1975], что квалифицируется специалистами [Collins & Raven, 1969] в качестве одного из проявлений межличностной аттракции.

Сплоченность как результат мотивации группового членства. Хотя отождествление сплоченности с межличностной аттракцией довольно часто встречается в литературе, тем не менее существуют и более интересные, на наш взгляд, попытки уяснения сути обсуждаемого феномена.

Одна из них принадлежит Д. Картрайту [Cartwright & Zander, 1968], предложившему, пожалуй, наиболее развернутую модель групповой сплоченности, в основу которой положено представление о *сплоченности как некоей результирующей сил, или мотивов, побуждающих индивидов к сохранению членства в данной конкретной группе.*

Совокупность этих сил, иными словами, **детерминантов сплоченности**, представлена в модели следующим набором переменных:

- ♦ *мотивационная основа тяготения субъекта к группе*, включающая в себя совокупность его потребностей и ценностей;

!0-

147

Глава 3. Социально-психологические характеристики...

- ♦ *побудительные свойства группы*, отраженные в ее целях, программах, характеристиках ее 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 усредненная субъективная оценка последствий пребывания человека в разных социальных группах (подробнее об этой переменной см. в работе: Кричевский, 1973).

Показательно, что в приведенной выше модели мотивация членства рассматривается не как обусловленная, согласно мнению ряда авторов [Collins & Raven, 1969; Lott & Lott, 1965], исключительно свойствами самих малых групп, но в тесной связи с другими переменными, преимущественно относящимися к личностным особенностям их членов. При этом Д. Картрайт подчеркивает, что определенные характеристики группы будут иметь побудительную силу для субъекта лишь в том случае, если они отвечают соответствующим потребностям, входящим в его мотивационную основу тяготения к группе. К сожалению, как и в то время, когда писалась работа Д. Картрайта, так и сейчас вопрос о соотношении указанных двух типов переменных (характеристики группы и потребности ее членов) можно смело отнести к категории малоизученных.

Основное внимание среди приведенных выше детерминантов сплоченности в рассматриваемой модели уделено **побудительным свойствам групп**. Сделано это, по-видимому, вследствие наибольшей исследовательской проработки данного аспекта проблемы. К числу таких свойств относятся:

- ♦ *привлекательность членов группы* (т.е. степень симпатии, испытываемой к ним окружающими);

- ♦ *сходство между членами группы* (чаще всего в ценностях и установках);

- ♦ *особенности групповых целей* (их соответствие потребностям членов группы, четкость постановки, успех группы в их достижении);

- ♦ *своеобразие взаимосвязи членов группы* (чаще всего речь здесь идет о позитивных последствиях кооперативной стратегии и негативных последствиях конкурентной стратегии поведения членов группы);

148

Групповая сплоченность

- ♦ *удовлетворенность групповой деятельностью* (как часть общей удовлетворенности трудом);

- ♦ *характер руководства и принятия решений* (имеются в виду стили руководства и действительное участие индивидов в выработке групповых решений, характерное для демократического руководства);

- ♦ *структурные свойства группы* (имеются в виду главным образом модели коммуникативных сетей и статусно-ролевые аспекты структуры);

- ♦ *групповая атмосфера* (ее аналогом, как правило, являются особенности межличностных отношений, складывающихся между членами группы, эмоциональная окраска этих отношений);

- ♦ *величина группы* (хотя наблюдаемая тенденция гласит, что по мере возрастания объема группы ее сплоченность снижается, какие-либо четкие количественные показатели на этот счет пока отсутствуют).

Помимо названных выше детерминантов сплоченности, остановимся еще на одном из них в модели Д. Картрайта, отсутствующем, но упоминаемом целым рядом других авторов [Tajfel,

1982], а именно — *межгрупповом конфликте*. Попытка обращения к этой переменной содержится в модели А. и Б. Лотт, рассматривавших фрустрацию и угрозу групповому процессу в межгрупповом взаимодействии.

Согласно современным представлениям, сам по себе межгрупповой конфликт (обычно в качестве его аналога исследователи берут межгрупповое соперничество) влияет на рост внутригрупповой сплоченности ничуть не более, чем обычные коактивные (по типу содействия) или кооперативные (по типу взаимодействия) формы отношений между группами, что противоречит прежним представлениям о тесной позитивной связи между этими переменными. Главным (по существу опосредующим) фактором роста внутригрупповой сплоченности в ситуации межгруппового конфликта является характер взаимозависимости между индивидами и группами. Речь, в частности, идет о восприятии ими своей группы как единого целого, переживании общности «групповой судьбы», своеобразии внутригрупповых контактов, особенностях установок в отношении аутгруппы, оценке возможных ингрупповых последствий межгрупповых акций и т.п. [Tajfel, 1982].

Наряду с рассмотрением детерминантов групповой сплоченности в модели Д. Картрайта обсуждаются и возможные *последствия* ее роста, а именно:

149

Глава 3. Социально-психологические характеристики...

♦ *сохранение группового членства* (оно проявляется, в частности, в уменьшении числа уходов из группы, в противостоянии попыткам группового раскола);

♦ *усиление влияния, оказываемого группой на своих членов* (более заметными становятся проявления феномена конформного поведения, давление большинства в направлении единообразия во внут-ригрупповом поведении);

♦ *возрастающее участие в жизни группы* (подразумевается большая включенность индивидов в групповые деятельности);

♦ *рост индивидуальной адаптации к группе и переживание чувства личной безопасности* (в значительной мере в силу так называемого квазитерапевтического эффекта, вызываемого фактором группового сплочения и выражающегося в росте самооценки и снижении тревожности членов малой группы).

Заметим, что все эти эффекты групповой сплоченности нашли подтверждение и в более поздних исследованиях [Levine & Moreland, 1990].

В дополнение к выделенным Д. Картрайтом последствиям групповой сплоченности остановимся вкратце еще на одном из них, с нашей точки зрения, весьма существенном — *продуктивности группы*. Кажущееся вполне естественным по логике здравого смысла предположение относительно линейной зависимости между сплоченностью и продуктивностью в действительности опровергается результатами эмпирических исследований [Кричевский, 1973; Gully et al., 1995; Stogdill, 1972]. Согласно им, рост сплоченности группы сам по себе не обязательно увеличивает или, что кажется абсолютно парадоксальным, снижает ее продуктивность.

Как минимум три фактора способны существенно повлиять на взаимосвязь этих переменных:

♦ *принятые в группе нормы* (это значит, что если групповые нормы предусматривают низкие уровни продуктивности, члены высоксплоченных групп будут в большей мере препятствовать ее росту, нежели члены низксплоченных групп);

♦ *мотивация к групповой деятельности* (установлено, что продуктивность и сплоченность имеют тенденцию позитивной связи в случае высокой мотивации членов группы и обнаруживают тенденцию к негативной связи в случае низкой мотивации);

♦ *взаимозависимый тип задачи* (недавним исследованием М. Галли с сотрудниками показано, что групповые задачи, решение которых требует высокой степени взаимозависимости и взаимодействия

150

Групповая сплоченность

членов группы, в гораздо большей степени способствуют росту сплоченности и последующей продуктивности, нежели задачи, требующие малой степени взаимозависимости).

Заметим, что факт приведенного выше опосредования взаимосвязи между сплоченностью и продуктивностью, иными словами, вероятностный характер этой зависимости, представляется нам вполне закономерным в свете изложенных в 1.3 возможностей реализации принципа системности

в анализе феноменов социальной группы.

Но вернемся к обсуждавшейся выше модели Д. Картрайта. В ней автор обращает внимание на то обстоятельство, что как причины, так и последствия сплоченности теснейшим образом связаны между собой, обнаруживая постоянные взаимопереходы, т.е. факторы, увеличивающие сплоченность, ведут к последствиям, в свою очередь ее повышающим, и т.д. Например, сходство в ценностях и установках способствует развитию межличностной привлекательности членов группы. Возрастающая в результате этого сплоченность способствует усилению влияния группы на своих членов относительно сходства в указанных характеристиках, т.е. фактически стимулирует тенденции конформизма.

С другой стороны, рост сплоченности усиливает частоту взаимодействия членов группы, которая, по крайней мере при определенных условиях, увеличивает межличностную привлекательность участников взаимодействия и, следовательно (в логике обсуждаемой модели), их сплоченность. Здесь уместно заметить, что сплоченность группы не только способствует, например, росту ее продуктивности, о чем говорилось чуть выше, но вполне реально и обратное отношение: продуктивность группы влияет на степень сплоченности ее членов. Об этом свидетельствуют, в частности, результаты исследования, проведенного в экипажах моряков-подводников американских ВМС во время двухмесячного плавания [Harrison & Connors, 1984].

Вместе с тем вполне вероятны и более сложные формы зависимости переменных, когда возрастание сплоченности приводит затем к последствиям, снижающим ее. Так, возрастание сплоченности может усилить влияние руководителя в группе, и не исключено, что он попытается заставить ее членов выполнять деятельности, фрустрирующие их и уменьшающие для них побудительную ценность группы, что, естественно, негативно отразится на показателях сплоченности.

151

Глава 3. Социально-психологические характеристики...

Анализ соотношения возможных причин и последствий сплоченности позволил Д. Картрайту высказать соображение относительно необходимости создания объяснительных моделей данного феномена, которые имели бы форму «круговой причинности», с целью получения более адекватных представлений о развитии, сохранении и уменьшении сплоченности групп.

Как же следует охарактеризовать только что рассмотренный подход? Попытка представить сплоченность как некий многофакторный (и если не системный, то по крайней мере содержащий некоторые элементы системности) феномен, основанный на довольно сложном переплетении переменных группового и личностного характера, в принципе представляется нам заслуживающей внимания, однако конкретное ее воплощение в предложенной Д. Картрайтом модели пока что вряд ли можно признать удовлетворительным. Дело в том, что модель практически не поддается операционализации, и в конечном счете, несмотря на разнообразие детерминирующих сплоченность факторов (или мотивов, сил), эмпирическое изучение феномена сводится главным образом к «работе» лишь с одним из них — межличностной привлекательностью, о чем свидетельствует анализ, проведенный в свое время самим Д. Картрайтом, а позднее и другими исследователями [Zander, 1979].

Специальный анализ указывает и на отсутствие в рамках обсуждаемого подхода адекватного измерительного инструмента сплоченности. Читатель может убедиться в этом, обратившись к обзору одного из авторов данной книги [Кричевский, 1973], а также к соответствующим зарубежным публикациям, несколько расширяющим первоначальный подход [Levine & Moreland, 1990]. Большинство измерений сплоченности проводится с опорой на социометрический тест и различные его модификации. О степени сплоченности исследователи пытаются судить также, наблюдая невербальное поведение членов группы (в частности, близость их пространственных расположений), фиксируя характер их общения, выявляя личные чувства друг к другу и к группе, анализируя обоюдное самораскрытие и т.п.

Наконец, необходимо обратить, вероятно, внимание на то обстоятельство, что модель в значительной мере несет на себе отпечаток эмпиричности. Во всяком случае в подборе составляющих ее переменных преобладает не столько логическое начало, сколько личное предпочтение ее автора.

Почему же в таком случае модель Д. Картрайта относится нами, как уже говорилось выше, к числу довольно интересных попыток

152

Групповая сплоченность

изучения обсуждаемого феномена? А потому, что в ней, пускай отчасти даже в имплицитной форме, содержится несколько полезных для построения будущих исследовательских подходов идей. Мы имеем в виду

- ◆ во-первых, обращение к мотивационной основе поведения индивидов, т.е. фактически учет субъективного фактора при рассмотрении, казалось бы, сугубо группового феномена;
- ◆ во-вторых, указание на разнохарактерную (при более содержательном, системном анализе — многомерную) природу детерминации групповой сплоченности;
- ◆ в-третьих, подчеркивание взаимосвязи некоторых важных компонентов модели, необходимое для уяснения конкретной роли феномена сплоченности в групповом процессе.

Время, конечно, покажет, в какой мере эти позитивные, на наш взгляд, «выходы» получат дальнейшее развитие в новых исследовательских программах изучения сплоченности.

Сплоченность как ценностно-ориентационное единство членов группы. В описании двух предыдущих моделей сплоченности нетрудно найти нечто общее, а именно — присущее им акцентирование преимущественно эмоциональной природы феномена. До некоторой степени антитезой обоим подходам являются развиваемые А. В. Петровским и сторонниками стратометрической концепции групповой активности представления о сплоченности группы как ценностно-ориентационном единстве ее членов.

Следует, однако, заметить, что сама по себе идея рассмотрения сходства, или единства, ряда личностных особенностей членов группы (например, их мнений, ценностей, установок) в контексте проблемы сплоченности не нова. Мысль о том, что сходство индивидов во мнениях, ценностях, установках есть одно из условий их взаимного тяготения, а значит (согласно Д. Картрайту), и роста мотивации группового членства, и в свою очередь сплоченности, высказывалась в зарубежной литературе еще в начале 50-х годов. Она связана в первую очередь с классическими исследованиями Л. Фестингера и Т. Ньюкома [Festinger, 1954; Newcomb, 1956].

Однако анализ подобного рода сходства замыкается в работах упомянутых авторов главным образом на переменных эмоционального типа. Так, согласно Т. Ньюкому, сходство в установках ведет к росту межличностной аттракции, а по логике теории процессов социального сравнения Л. Фестингера, сходство во мнениях способствует образованию неформальных (психологических) групп.

153

Глава 3. Социально-психологические характеристики...

В ином аспекте рассматривается интересующий нас вопрос в рамках стратометрической концепции коллектива А. В. Петровского. Но прежде чем изложить соответствующие взгляды сторонников этого направления, подчеркнем, что отечественному читателю они представлены в прошлом большим количеством публикаций. Наиболее значительные из них указаны в настоящей и предыдущей [Кричевский и Дубовская, 1991] наших работах, поэтому, избегая излишних повторений, мы ограничим свое изложение ссылками на основные положения, сформулированные А. В. Петровским и другими близкими к нему по пониманию проблемы исследователями.

Согласно А. В. Петровскому, «сплоченность как ценностно-ориентационное единство — это характеристика системы внутригрупповых связей, показывающая степень совпадения оценок, установок и позиций группы по отношению к объектам (лицам, задачам, идеям, событиям), наиболее значимым для группы в целом» [Петровский, 1986. С. 182]. Причем, по мысли автора стратометрической концепции, ценностно-ориентационное единство группы как показатель ее сплочения отнюдь не предполагает совпадения оценок и позиций членов группы во всех отношениях, нивелировку личности в группе, например в сфере вкусов, эстетических ценностей, читательских интересов и т.д. Ценностно-ориентационное единство в коллективе — это прежде всего сближение оценок в нравственной и деловой сферах, в подходе к целям и задачам совместной деятельности.

В рамках рассматриваемого подхода А. И. Донцовым выделена одна из высших форм ценностно-ориентационного единства в группе — предметно-ценностное единство, в котором отражено совпадение ценностных ориентации членов группы, касающихся предмета совместной групповой деятельности, и эмпирически показана правомерность подобного понимания сплоченности.

Как видно из приведенных выше материалов, трактовка сплоченности как ценностно-ориентационного единства, в особенности в наиболее ярко проступающих деятельностно детерминированных его образцах (например, в форме предметно-ценностного единства),

практически элиминирует из анализа этого группового феномена эмоциональную его составляющую. Точнее будет сказать, что эта составляющая принимается во внимание, но, как подчеркивают сторонники обсуждаемого подхода [Андреева, 2000; Донцов, 1984], лишь применительно к поверхностному слою внутригрупповых отношений, каковым является третий

154

Групповая сплоченность

психологический уровень групповой структуры в концептуальной схеме А. В. Петровского (см. 3.1).

Зададимся, однако, вопросом: так ли уж несущественна эмоциональная компонента сплоченности? И вот здесь-то, на наш взгляд, небезынтересно будет обратиться к мнению людей, для которых сплоченность — не только предмет научного изучения, но и условие нормальной жизнедеятельности в ситуациях, квалифицируемых обычно как экстремальные, например в космических полетах.

В 70-е годы в обзорной статье, посвященной анализу разработки проблемы сплоченности в зарубежной социальной психологии, один из нас отмечал, что «стремление объяснить феномен групповой сплоченности тем, насколько симпатичны члены данной группы (тенденция, характерная для многих исследователей малых групп), вызывает справедливые возражения» [Кричевский, 1973. С. 176].

С этим высказыванием спустя некоторое время полемизировали один из первых отечественных космонавтов А. А. Леонов и врач-исследователь В. И. Лебедев, обсуждавшие психологические аспекты комплектования экипажа космонавтов. Они писали: «Мы согласны с мнением, что при комплектовании экипажа нельзя ориентироваться только на взаимную симпатию. Однако хотим подчеркнуть, что производить подбор экипажа только на основании общности цели, профессиональной подготовленности, способности работать в экстремальных условиях без учета взаимной симпатии, сходства во взглядах, возрасте, интересах и т.д. также будет неправильно. Если не будут учитываться эти компоненты, то во взаимоотношениях членов экипажа может появиться психологическая напряженность» [Леонов и Лебедев, 1975. С. 62].

Подчеркнем, что упомянутые авторы не довольствуются только собственным опытом. Они приводят целый ряд экспериментальных и почерпнутых в разных жизненных обстоятельствах данных, хорошо иллюстрирующих их мысль. Думается, с ними нельзя не считаться.

Конечно, сплоченность инструментального типа (а именно к нему следует отнести предметно-ценностное единство группы, если попытаться приложить к ее анализу некоторые теоретические представления о группе, изложенные в 1.3) является доминирующей для групп, ориентированных преимущественно на решение задач профессионального (инструментального) характера. Но это вовсе не означает, что эмоциональная сфера жизнедеятельности группы и соответствующая ей сплоченность эмоционального типа не являются заслуживающими внимания «моментами» групповой жизни.

155

Глава 3. Социально-психологические характеристики...

Вряд ли правомерно считать эмоциональное единение членов группы всего лишь отражением их поверхностных контактов. Может быть, стоит в связи с этим ввести понятие «эмоционально-ценностное единство» как именно отражающее степень эмоционального единения членов группы, основывающегося на сходстве их ценностных систем (имея в виду прежде всего общность важнейших жизненных ценностей), на совпадающем отношении к целям совместной деятельности и т.д.?

Но все-таки основной напрашивающийся из проведенного выше обсуждения вопрос состоит, на наш взгляд, не в этом. Суть его фактически сводится к целой серии вопросов: достаточна ли в изучении сплоченности апелляция только лишь к одному, хотя бы и очень существенному, ее условию? Получаем ли мы при этом адекватное описание феномена? Как быть с другими возможными детерминантами сплоченности (часть из них, напомним, приведена в настоящем параграфе)? Следует ли при рассмотрении сплоченности как сугубо группового феномена учитывать также и активность (собственные побуждения, цели, актуализируемый опыт и т.д.) самих сплачивающихся индивидов? И, наконец, что же все-таки мы имеем в виду, оперируя понятием сплоченность, если исходить не из интуитивной и «вкусовой», а логически обоснованной его трактовки? Полагаем, читателю при желании не составит большого труда продолжить этот «вопросительный» список, но даже и содержащегося в нем вполне достаточно, чтобы понять сложность задач, неизбежно встающих перед каждым, кто готов серьезно и

непредвзято работать над поиском ответов.

Итак, мы завершили главу, посвященную анализу социально-психологических характеристик сложившейся малой группы, а именно целостным (системным) проявлениям ее жизнедеятельности — структуре, норме, сплоченности.

При описании структуры малой группы были выделены два основных" ее признака: разноуровневость и разномерность. Разноуров-невость представлена иерархически располагающимися в «пространстве» группового функционирования системами внутригрупповых отношений, разномерность — отдельными, или парциальными, измерениями групповой структуры, в каждом из которых отражена вертикальная связь между разными по степени престижности позициями членов группы. К числу парциальных составляющих группо-

156

Групповая сплоченность

вой структуры (своего рода «отдельных структур»), в частности, относятся: формально-статусное, ролевое, социометрическое и коммуникативное измерения, позиции лидерства и социальной власти. Показаны, кроме того, возможности статической и (особенно) динамической, процессуальной репрезентации групповой структуры посредством соответствующих модельных построений.

Важным фактором жизнедеятельности группы являются функционирующие в ней нормы — своеобразные регуляторы группо-роgo процесса. Обсуждались особенности нормативного поведения, связанные с влиянием норм, разделяемых большинством или меньшинством членов группы, с последствиями отклонения от групповых стандартов. Анализ разнообразных форм согласия индивидов с мнением большинства указывает на необходимость дифференцированного подхода к данному вопросу. Подобного рода согласие в одних ситуациях может играть позитивную роль, способствуя сохранению целостности группы, эффективности решаемых ею задач, тогда как в других ситуациях оно провоцирует стагнационные тенденции, тормозящие развитие группового процесса. Эффективным противодействием этим тенденциям в ряде случаев является активность группового меньшинства, вносящая элементы новизны и творчества в жизнь группы и способствующая тем самым ее динамизации. *Принятие во внимание одновременных влияний группового большинства и меньшинства требует рассмотрения нормативного поведения не как однонаправленного, но обоюдонаправленного, реципрокного процесса социального влияния.*

Литературные данные указывают на сложную природу такой интегративной характеристики группы, как ее сплоченность, обусловленную сопряженностью многих детерминирующих факторов: межгрупповых, групповых, личностных. В свою очередь последствия сплоченности ощутимо сказываются на различных сторонах жизни группы: от личной адаптации ее членов до общей продуктивности группы.

Ключевые понятия

Групповая структура Нормативное поведение Влияние большинства Влияние меньшинства

Групповая сплоченность

157

Глава 3. Социально-психологические характеристики...

Вопросы и задания к практическим занятиям

1. Назовите основные структурные компоненты малой группы. Дайте их содержательную характеристику.
2. Какие динамические модели групповой структуры вам известны?
3. Что представляет собой нормативное влияние группового большинства? Какой феномен оно порождает?
4. Чем характеризуется нормативное влияние группового меньшинства? Какие процессы в группе оно стимулирует?
5. Какие подходы к исследованию сплоченности вам известны?
6. Охарактеризуйте основные детерминанты и последствия сплоченности в модели Д. Картрайта.

Глава 4

ПРОЦЕСС ГРУППОВОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ

Анализ сложившейся малой группы не исчерпывается изложенными выше характеристиками. Оформление групповой структуры, развитие процессов социального влияния, репрезентированных в актах нормативного поведения, рост сплоченности — все эти элементы

групповой динамики существенны не сами по себе, но применительно к тем целям и задачам, для достижения и решения которых группа создается, т.е. для ее функционирования.

Как же функционирует группа? Ответу на этот вопрос и посвящена настоящая глава. Рассматриваются ряд социально-психологических феноменов, порожденных пребыванием группы в окружающей ее среде, т.е. своего рода экологический аспект ее жизнедеятельности; роль личностных особенностей участников группового процесса, которая реализуется через систему межличностных отношений; показано, как принимаются групповые решения.

4.1. Экологический аспект группового функционирования

Вероятно, мысль о том, что группы размещаются, живут, действуют отнюдь не в безвоздушном пространстве, вряд ли покажется читателю особенно оригинальной. Действительно, любая группа включена, как правило, во вполне конкретную физическую среду, пребывание в которой описывается в литературе рядом специфических понятий, отражающих реальность социально-психологической феноменологии пространственного поведения людей, таких как *территориальность, личное пространство, пространственное расположение членов группы*.

159

Глава 4. Процесс группового функционирования

Территориальность. Согласно общепринятой точке зрения [Кричевский и Дубовская, 1991], под *территориальностью* понимается занятие личностью или группой определенного физического (возможно и географического) пространства и контроль над ним и находящимися в нем объектами.

Принято выделять *индивидуальную* и *групповую* территориальность, однако следует заметить, что при изучении группового поведения исследователи нередко в равной мере учитывают оба типа территориальности. Более всего это характерно для работ, в которых аналогом малой группы является диада. Причем зачастую акцент здесь делается скорее на особенностях индивидуального поведения.

Примером могут служить уже упоминавшиеся в 2.3 эксперименты И. Альтмена и Д. Тейлора по изучению феномена социального проникновения. В одной из экспериментальных серий пары испытуемых, подбиравшиеся по принципу совместимости (партнеры дополняли друг друга в потребности доминировать) либо несовместимости (партнеры в равной мере стремились к доминированию), проживали в условиях двухнедельной изоляции в специальном помещении. Члены *несовместимых диад* демонстрировали развивавшиеся лишь со временем сильно выраженные модели территориального поведения: они постепенно подразделяли экспериментальное помещение на сферы влияния, четко обозначая предпочитаемые ими стул, кровать и часть стола. И несмотря на весьма активно завязывавшееся между ними вербальное общение, часто принимавшее конфликтный характер, не вторгались в пространственную сферу друг друга. Что же касается *совместимых диад*, то в поведении их членов сразу же обнаруживался высокий уровень территориальности. Затем, однако, он постепенно снижался, и люди начинали пользоваться пространством и предметами друг друга. По мнению авторов, преждевременное ослабление интерперсональных границ, имевшее место в несовместимых диадах, является свидетельством неспособности их членов создать эффективное целое. В то же время успешные социальные связи, типичные для совместимых диад, были, напротив, результатом постепенного ослабления этих границ.

В другой серии экспериментов пары испытуемых находились в условиях изоляции в течение восьми дней. Исследователи манипулировали тремя переменными: возможностью уединения, ожидаемой продолжительностью социальной изоляции и степенью внеш-

160

Экологический аспект группового функционирования

ней стимуляции. В отсутствие возможности уединяться испытуемые находились в одном и том же помещении. При наличии такой возможности диады размещались в двухкомнатной секции, так что испытуемым предоставлялись общавшиеся между собой, но в то же время отдельные комнаты. В качестве внешней стимуляции использовались сообщения, поступающие из контрольного центра в виде речевых или электронных сигналов. Кроме того, одной половине групп сообщалось, что продолжительность эксперимента составит четыре дня, а другой — двадцать дней (фактически же, напомним, продолжительность эксперимента для всех групп была одинакова — восемь дней). Результаты этой экспериментальной серии подтвердили полученные ранее данные. Обнаружилось сходство, с одной стороны, в моделях территориального поведения членов успешно функционировавших и совместимых диад, а с другой стороны, в моделях

территориального поведения членов неудачно функционировавших (например, иногда прерывавших участие в эксперименте) и несовместимых диад.

Упомянутые выше исследования дают представление скорее о молекулярном уровне группового территориального поведения. Но, как известно, подавляющее большинство естественных малых групп имеет объем, размерами значительно превосходящий диаду. Поэтому если иметь в виду *подлинно групповую территориальность*, то следует назвать такие подчеркиваемые в литературе [Shaw, 1981] отличительные ее признаки, как:

- ◆ установление группой территориальных прав и защита занимаемого пространства от вторжения;
- ◆ контроль над значительно большей, нежели в случае индивидуального поведения, территорией.

По мнению специалистов [Levine & Moreland, 1990; Shaw, 1981], территориальность позволяет малой группе решить ряд важных с точки зрения дальнейшего функционирования задач:

- ◆ защитить ценные групповые ресурсы;
- ◆ добиться ощущения обособленности от других групп;
- ◆ более эффективно контролировать социальные взаимодействия;
- ◆ усилить сплоченность;
- ◆ выразить свою социальную идентичность;
- ◆ способствовать предотвращению межгрупповых конфликтов, обеспечивая тем самым и безопасность отдельных членов группы.

161

11 - 4504

Глава 4. Процесс группового функционирования

Дальнейший анализ групповой территориальности и связанных с ней переменных приводит исследователей к попыткам построения некоторой *классификации занимаемых группой пространств {территорий}*. Так, согласно Д. Расселу и Л. Уорду, речь может идти, как минимум о трех их разновидностях:

- ◆ *первичной территории* — пространстве, занимаемом первичной группой, например семьей;
- ◆ *вторичной территории* — пространстве, занимаемом вторичной группой, например рабочей бригадой;
- ◆ *публичной территории* — пространстве, доступном для всех стремящихся в него попасть индивидов [Russel & Ward, 1982].

Иную классификацию предлагают С. Лаймен и М. Скотт:

- ◆ *публичная территория* (см. выше);
- ◆ *домашняя территория* — пространство, дающее свободу поведения в сочетании с чувством контроля и интимности;
- ◆ *территория взаимодействия* — пространство, в котором могут происходить собрания, политические мероприятия и т.п.;
- ◆ *телесная территория* — анатомическое пространство и его непосредственное окружение [Edney, 1974].

Нетрудно заметить, что в этой классификации к группе имеют отношение, пожалуй, первые три территориальные разновидности, тогда как последняя из них связана с тем аспектом индивидуального бытия, который получил в литературе название *личного пространства*.

Личное пространство. Исходя из современных представлений [Hayduk, 1983; Holahan, 1986], *личное пространство* следует трактовать как *область непосредственного окружения личности, активно ею охраняемую, вторжение в которую вызывает состояние дискомфорта*. В отличие от территориальности личное пространство не связано с какой-либо физической (географической) областью, оно имеет непосредственное отношение лишь к телу субъекта. Его границы строго не фиксированы и, как будет показано далее, меняются в зависимости от психологических и социальных отношений субъекта с другими людьми.

Хотя личное пространство прежде всего рассматривается в связи с факторами индивидуального поведения (полом, возрастом, особенностями личности и т.п.), эта переменная имеет важное значение и для группового процесса. Вторжение одного из членов груп-

162

Экологический аспект группового функционирования

пы в ходе развертывания внутригруппового общения в личное пространство кого-либо из партнеров в случае нежелательности подобных действий может вызвать негативные реакции со стороны потерпевшего и в конечном счете сказаться на эффективности группового функционирования. Поэтому приводимые ниже данные будут касаться изменения личного пространства в ситуациях межличностного взаимодействия.

Например, установлено, что личное пространство заметно уменьшается под влиянием так называемой *ситуационной обезличенности*. Она имеет место, когда взаимодействие людей протекает в рамках определенных ролевых отношений (например, некоторые моменты взаимодействия больного и врача) либо в условиях скученности и тесноты, придающих ситуации общения в известной мере обезличенный характер и сопровождающихся вынужденным уменьшением личного пространства. Следующий эксперимент подтверждает имеющиеся наблюдения.

М. Аргайл и Д. Дин [Shaw, 1981] просили испытуемых встать как можно удобнее, чтобы хорошо разглядеть набор демонстрировавшихся им предметов, включая две фотографии человека: одну с открытыми, а другую с закрытыми глазами. Обнаружилось, что испытуемые стояли ближе к фотографии с закрытыми глазами, которая, по-видимому, представлялась им более обезличенным объектом, чем фотография человека с открытыми глазами.

Изменение личного пространства, если судить о нем, как в приведенном выше примере, по величине дистанции взаимодействия, обусловлено и целым рядом других факторов, к числу которых исследователи [Shaw, 1981; Blumberg et al., 1983] относят степень знакомства и симпатии, пол, статус, культурные особенности, возраст, некоторые ситуационные моменты.

Так, показано, что тесное знакомство и симпатия сокращают дистанцию общения. Люди проявляют склонность подходить ближе к равным по статусу партнерам, нежели к лицам с высоким и низким статусом. В ситуации общения женщины располагаются к ранее знакомому собеседнику (собеседнице) ближе, чем мужчины. Примером влияния культурных традиций является тот факт, что латиноамериканцы и арабы используют гораздо более короткие дистанции взаимодействия, чем представители англосаксонских наций. Общение детей протекает на значительно более близком, нежели у взрослых, расстоянии. И вообще с возрастом, приблизительно до 25 лет, личное пространство обнаруживает постепенную тенденцию к росту.

163

Глава 4. Процесс группового функционирования

Что же касается влияний ситуации на личное пространство, то чаще всего они связаны с физическим расположением людей. Когда люди находятся в углу помещения, в помещении с низким потолком, в ситуации, вызывающей стресс, тревогу, или в ожидании агрессии, им требуется большее пространство. Аналогичное по своим последствиям желание вызывает и бесцеремонное курение. А вот громкое музыкальное сопровождение с чистым звучанием, напротив, уменьшает пространственные притязания.

Нежелательное вторжение в личное пространство вызывает, по данным обзора Р. Соммера [Blumberg et al., 1983], стресс и сказывается на своеобразии поведенческих реакций. Так, нежелательное близкое присутствие другого увеличивает количество таких жестов, как поглаживание волос, потирание рук, что свидетельствует о напряжении или беспокойстве; усиливает стремление выйти из ситуации нежелательного соседства, сказывается на физиологических реакциях. Установлено также [Бэрон и Ричардсон, 1997], что нежелательное вторжение в личное пространство способно стимулировать агрессивное поведение человека.

Дабы у читателя не сложилось впечатление о сугубо эмпирическом характере разработок проблематики личного пространства (равно как и территориальности, и других экологических переменных), заметим, что в солидном обзоре Л. Хейдьюка [Hayduk, 1983] приводятся три крупных теоретических подхода — *теория атрибуции*, *теория равновесия* и *теория ожидания*, объясняющих феноменологию личного пространства. Мы не имеем возможности их обсуждения здесь, да и к тому же это в значительной мере выходит за рамки задач нашей работы.

Пространственные расположения членов группы. Материалы, касающиеся личного пространства отдельных субъектов, явно недостаточны для более целостной, объемной характеристики пространственного поведения совокупного субъекта — малой группы. Действительно, как располагаются члены малой группы, занимая ту или иную территорию, будь то естественные, природные условия или среда, созданная руками человека? Какие модели межличностного взаимодействия устанавливаются в соответствующем «поле» группового функционирования?

Ответ на эти вопросы предполагает обращение к работам, посвященным изучению пространственных расположений членов малой группы. Работ этих в целом немного, и они классифицируются в литературе [Shaw, 1981] как относящиеся к рассмотрению следующих аспектов: выбор членами группы определенного мес-

164

Экологический аспект группового функционирования

тоположения, связь последнего с особенностями внутригруппового взаимодействия и статусом.

По мнению специалистов, выбор субъектами местоположения в группе носит культурно детерминированный характер (приводимые ниже данные, заметим, типичны не только для культур западных стран, но и для отечественной традиции). В частности, лица, воспринимающие себя в качестве высокостатусных членов группы, стремятся к тому, чтобы их местоположение согласовывалось с этими представлениями. Так, по наблюдениям зарубежных исследователей, присяжные заседатели с высоким социальным (внешним) статусом (менеджеры, представители свободных профессий — словом, те, кто составляют так называемый средний класс) во время заседаний занимают место во главе стола гораздо чаще, чем представители более низких социальных слоев.

Большой цикл исследований по обсуждаемому вопросу выполнен упоминавшимся выше Р. Соммером. Он использовал как всевозможные опросные методы, так и анализ реального внутриди-адного взаимодействия равностатусных (в социальном плане) партнеров в ходе решения экспериментальных задач. Было установлено, что в ситуациях решения кооперативных задач испытуемые располагаются с одной стороны стола, рядом друг с другом («бок о бок»). В ситуациях решения задач, вызывающих конкуренцию, испытуемые предпочитают сидеть по обе стороны стола, напротив друг друга («лицом к лицу»).

Учитывая равный социальный статус партнеров, их поведение нельзя в данном случае объяснять причинами культурного характера. Поэтому, основываясь на результатах ряда других исследований, в которых пространственное расположение членов группы соотносилось, в частности, с их показателями по шкале ситуационной тревожности, М. Шоу высказывает предположение, что предпочтение, отдаваемое той или иной пространственной позиции, обусловлено чувством эмоционального удовлетворения, испытываемого индивидом вследствие сделанного им выбора [Shaw, 1981].

Пространственные расположения членов группы влияют на развитие внутригруппового взаимодействия, в частности коммуникативной его стороны. Так, экспериментальные данные [Blumberg et al., 1983] показывают, что, сидя за круглым, квадратным или прямоугольным столом, члены дискуссионной группы чаще обмениваются информацией с партнерами, находящимися напротив них, нежели с соседями. Этого не происходит, однако, в группах с силь-

165

Глава 4. Процесс группового функционирования

ным директивным руководителем, жестко контролирующим коммуникативные потоки, вследствие чего большая часть информации, если того требует руководитель, адресуется именно соседям.

Любопытные данные, полученные в ходе наблюдения за дискуссией присяжных заседателей, приводит Р. Соммер. Им было установлено, что лица, занимающие позиции во главе стола, как правило, активнее других присяжных участвуют в дискуссии и оцениваются остальными как оказывающие наибольшее влияние на итоговый вердикт. Кроме того, на основании многолетних исследований Р. Соммер пришел к важному в прикладном плане заключению о том, что при проведении групповой дискуссии ее участников (с целью получения наибольшего эффекта взаимодействия) следует размещать за небольшими круглыми столами.

Обратим внимание еще на один существенный вывод, вытекающий из ряда лабораторных и полевых работ, авторы которых [Гозман, 1987; Blumberg et al., 1983; Shaw, 1981] пытались проследить зависимость между пространственным расположением людей, с одной стороны, и их взаимодействием и аттракцией, с другой. Суть этого вывода состоит в подчеркивании довольно сильного влияния, оказываемого близостью расположения на усиление коммуникации, рост аттракции и дружеских отношений. Правда, как отмечают специалисты, близость расположения в свою очередь есть результат влияния некоторых других факторов. В частности, люди размещаются в пространстве отнюдь не в случайном порядке. В большинстве ситуаций люди тяготеют к тем, кто вызывает у них симпатию и с кем они хотят общаться, предпочитая в то же

время держаться на расстоянии от тех, кто им несимпатичен и не вызывает желания общаться.

Выбор членами группы того или иного местоположения в групповом пространстве обнаруживает определенную взаимосвязь этой пространственной позиции со статусом ее владельца. Справедливости ради следует сказать, что речь в основном идет лишь о лидерском статусе (другие разновидности внутригруппового статуса применительно к вопросам групповой экологии исследователями практически не рассматриваются). Применительно же к лидеру установлено, что он, как правило, занимает позицию во главе стола и, наоборот, субъект, оказывающийся во главе стола, обычно воспринимается как лидер. Последнее объясняется причинами чисто культурного характера.

Стоит подчеркнуть, что занятие членами группы соответствующих позиций в пространстве группового функционирования —

166

Экологический аспект группового функционирования

вопрос для них далеко не второстепенный. Ведь обладание позицией, лежащей, скажем, на пересечении внутригрупповых коммуникаций, дает ее обладателю немалый контроль над групповым процессом, а следовательно, возможность повысить свой статус, стать лидером.

Экология и групповое поведение. В предыдущем обсуждении мы очень мало останавливались на связи экологических аспектов жизнедеятельности группы с особенностями ее функционирования. Однако группа не просто располагается в каком-то пространстве: она адаптируется к нему, обживает его, активно в нем действует, вступает в межгрупповые отношения и т.д. Кроме того, происходит развитие разнообразных внутригрупповых феноменов и процессов, влияющих друг на друга и в конечном счете — на групповую эффективность. А что же групповая среда, какова ее роль в разворачивающихся событиях и процессах?

Нельзя сказать, чтобы этот вопрос не интересовал исследователей, но в его разработке заметен явный крен в сторону изучения групп, находящихся в так называемых «экзотических» условиях, т.е. в условиях, характеризующихся, как уже говорилось выше (см. 1.2.1), развитием стресса, изоляцией от внешнего мира, ограниченностью перемещений людей и т.п.

Преимущественная ориентация исследователей на столь специфическую среду, вероятно, связана с особой сложностью и важностью задач, решаемых группами, располагающимися на борту подводной лодки, в кабине космического корабля или во льдах Антарктики. Кроме того, необычная экстремальная обстановка нередко способствует гораздо более яркому, нежели это имеет место в размеренных ситуациях повседневной жизни, проявлению тех или иных групповых феноменов. Поэтому по своему значению ведущиеся в данной области работы далеко выходят за рамки решения только прикладных задач. Каковы же наиболее характерные для обсуждаемых экологических условий особенности группового процесса?

Согласно данным многих авторов [Кричевский и Дубовская, 1991], одной из наиболее ярких особенностей функционирования частично или полностью изолированных групп является практически неизбежное возникновение в них межличностных конфликтов, иногда достаточно скрытых от глаз стороннего наблюдателя, иногда же вполне отчетливо проявляющихся поведенчески. Развитие конфликтных тенденций носит отнюдь не случайный характер. Как отмечает М. А. Новиков, «пространственная организация малой группы в

167

Глава 4. Процесс группового функционирования

ограниченных по объему кабинах космических кораблей, в глубоководных и подземных камерах, характеризуясь объединением рабочих и бытовых помещений, неизменностью и специфичностью интерьера, практической невозможностью подлинного уединения, «витринностью» проживания, неизбежностью вторжения в «территориальные воды» друг друга, в сильной степени воздействует на состояние нервной системы и характер протекания межличностных процессов» [Новиков, 1981. С. 179-180].

Разумеется, конфликты типичны и для подавляющего (если не абсолютного) числа групп, жизнедеятельность которых лишена всяких признаков экстремальности. Дело, однако, в том, какое значение для внутригрупповых отношений приобретают те или иные межличностные «возмущения» в обычных и экстремальных ситуациях, какова «цена» этих, порой даже минимальных осложнений. Обратимся к мнению специалистов.

Вот что пишут по этому поводу А. Харрисон и М. Коннорс, авторы солидного обзора исследований малых групп в «экзотической» среде: «Один и тот же уровень негативной эмоциональной реакции, который останется незамеченным в студенческом общежитии или в

семье представителей среднего класса, спровоцирует длительную дискуссию, случись он в Антарктике или в космическом пространстве» [Harrison & Connors, 1984. P. 75]. Причем нужно иметь в виду, что такая, мягко говоря, дискуссия, по отзывам специалистов и самих участников «экзотических» экспедиций [Леонов и Лебедев, 1975], есть не что иное, как весьма острый межличностный конфликт.

Представляют интерес *причины* возникающих в рассматриваемых условиях конфликтов. По мнению М. А. Новикова, они вызываются неэффективностью взаимодействия, различиями в оценке собственного вклада в общую деятельность и вклада других, недовольством членов экипажа в случае блокировки канала связи с другими социальными группами и т.д. По данным, приводимым в обзоре А. Харрисона и М. Коннора, причиной конфликта могут быть ролевые различия членов группы, ведущие к восприятию одних групповых ролей как более важных и престижных, чем другие. Многие авторы [Кричевский и Дубовская, 1991] называют в качестве причины конфликтов фактор астенизации, сопутствующий длительному пребыванию группы в условиях частичной и особенно полной изоляции.

Другая интересная особенность рассматриваемых нами групп связана с характером их контактирования с другими группами и

168

Экологический аспект группового функционирования

отдельными внешними по отношению к ним лицами. Сошлемся в этом вопросе на мнение М. А. Новикова, во многом совпадающее с точкой зрения других специалистов. Описывая ситуацию «экспедиции посещения», связанную с взаимодействием двух экспериментальных экипажей, один из которых проходил 120-суточное испытание в замкнутой среде, а другой навещал его, М. А. Новиков указывает на развитие у членов основного экипажа отрицательных эмоций, вызванных присутствием гостей. «Подобные реакции, — пишет автор, — можно наблюдать практически всегда, когда речь идет о сформировавшейся и длительно действующей автономной группе. Присоединение новых людей воспринимается как инвазия, т.е. вторжение и разрушение сформировавшейся в утробе коммуникативной сети, объединяющей и превращающей ее в некий «синтетический сверхорганизм» [Новиков, 1981. С. 209]. Из только что приведенной характеристики не следует, однако, что длительное пребывание группы в частично или полностью замкнутой среде ведет к росту ее сплоченности. Основываясь, например, на диссертационных данных Н. Ю. Хрящевой, полученных исследовании персонала арктических станций, и В. Н. Парохина, обранных в экипажах морских судов дальнего плавания, можно говорить скорее об обратной тенденции, т.е. падении сплоченности к концу нахождения группы в указанных условиях. То же самое относится и к показателям удовлетворенности членов обследованных групп межличностным общением. Одновременно оба исследователя приводят факты, свидетельствующие о значительном росте а изучавшийся временной период эмоциональной экспансивности членов наблюдавшихся групп и отрицательных социометрических выборов.

Эти результаты представляются нам заслуживающими внимания, поскольку обнажают оборотную сторону группового развития, а именно регрессивную линию течения процесса, о чем уже упоминалось выше (см. § 3; 2.2; 2.3). Заметим, что в обычных условиях жизнедеятельности сложившейся группы обнаружение подобных деструктивных явлений оказывается чрезвычайно трудно решаемым в методическом плане вопросом.

Последняя из выделенных на основе данных обзора А. Харрисона и М. Коннора достаточно ярких особенностей жизнедеятельности групп в «экзотической» среде — развитие в них социальных явлений, направленных на поддержание групповых норм, достижение общих целей и координацию действий отдельных членов группы. Считается, что любые девиантные и инновационные явле-

169

Глава 4. Процесс группового функционирования

ния, развивающиеся в группе, ведут к ее дестабилизации. Поэтому специфика обсуждаемой групповой среды делает вполне оправданной жесткую социальную регуляцию.

Дополнительные факты в поддержку данных А. Харрисона и М. Коннора содержатся в недавнем диссертационном исследовании С. Е. Поддубного, частично проведенном в воинских подразделениях специального назначения (спецназ) [Поддубный, 2001]. Специфика задач, решаемых этими группами, нередко вынуждает их действовать в условиях, близких к «экзотическим». Было обнаружено, что в подразделениях спецназа предпочитают людей, способных наряду с прочим подчиняться контролю, достаточно управляемых, избегающих

конфликтов.

Вместе с тем жесткая социальная регуляция нередко осуществляется за счет блокирования творческих и эффективных решений, подавления критического начала. По-видимому, должен существовать какой-то разумный баланс между поведением, строго соответствующим групповым стандартам, и поведением, от них не зависимым (что, впрочем, относится к группам, функционирующим в любых условиях, не обязательно только «экзотических»). Однако какие-либо конкретные соображения на этот счет в литературе отсутствуют.

Как можно заключить из приведенных материалов, среда обитания малой социальной группы является важным составным элементом анализа группового процесса. Нельзя дать адекватную интерпретацию поведения отдельных индивидов и группы в целом, не принимая во внимание конкретные условия, в которых оно осуществляется. Во всяком случае подлинно системное рассмотрение малой группы требует учета широкого спектра детерминантов. Экологической переменной отводится среди них далеко не последнее место.

Разумеется, исследованиям обсуждаемого аспекта групповой психологии может быть предъявлено немало претензий ввиду их недостаточного теоретического обеспечения (хотя было бы неверно говорить об отсутствии к нему интереса со стороны специалистов, о чем мы упоминали выше) и заметного эмпиризма, затрудняющего классификацию выполненных работ. Не следует, однако, забывать, что речь идет об одной из самых молодых областей психологии малых групп, существование которой выпадает из поля зрения подчас даже авторов крупных исследовательских подходов (в том числе, к сожалению, и отечественных).

170

Личность в групповом процессе

Между тем сегодня вряд ли кто решится оспаривать роль экологического фактора в эффективном функционировании малых групп. Более того, открываются новые, весьма перспективные ракурсы анализа проблемы.

Один из них связан, в частности, с растущей компьютеризацией рабочих мест в организациях. Ученые [Levine & Moreland, 1990] уже сегодня обращают внимание на ряд любопытных последствий влияния электронных коммуникаций в группах: сокращение традиционных коммуникаций, выравнивание участия работников разных уровней в жизни организации, ослабление традиционных статусных систем, больший акцент на информативном, нежели нормативном, влиянии и т.д. Есть все основания полагать, что «электронная среда» поставит перед исследователями группового поведения немало интересных вопросов.

Другой, несомненно перспективный ракурс дальнейшего анализа проблемы — рассмотрение разнообразных аспектов группового функционирования в контексте организационной среды с учетом влияния таких существеннейших ее характеристик, как организационная культура, организационный климат, организационная социализация. Причем в данном случае речь идет преимущественно о социальной среде жизнедеятельности малой рабочей группы, ее взаимоотношениях с элементами этой среды. И здесь, как нам кажется, в связи со спецификой жизни современных организаций перед исследователями также открывается обширное поле деятельности.

4.2. Личность в групповом процессе

Мысль о необходимости обращения к анализу личностной компоненты групповой динамики вряд ли нуждается в особом пояснении. В конечном счете ведь именно отдельные, по-своему уникальные личности и образуют малую группу. Разумеется, по прошествии какого-то временного периода и под влиянием определенных условий жизнедеятельности (например, экстремальных) в группе могут возникнуть элементы единообразия, взаимоидентификации, выработается специфический групповой язык и т.д. Тем не менее присутствие неповторимого личностного начала будет постоянно — и мы убедимся в этом далее — напоминать о себе, запечатлеваясь в структурных, композиционных и динамических характеристиках группового процесса.

171

Глава 4. Процесс группового функционирования

Как же будет строиться последующее наше изложение? Мы не случайно задаемся этим вопросом: исследований, посвященных изучению активности личности в группе и ее влиянию на групповую жизнь, немало. Подробное их обсуждение потребовало бы написания специальной работы. Кроме того, эти исследования весьма разнообразны, разноречивы по полученным результатам, зачастую слабо между собой связаны, и оформление их в виде сколько-нибудь строгой классификации, позволяющей ограничиться отдельными, наиболее демонстративными

примерами, представляется нам делом большой трудности. Тем не менее попытки построения таких классификаций в литературе встречаются. Одну из них, предложенную М. Шоу [Shaw, 1981], мы берем в качестве основы для дальнейшего анализа. Однако, как будет показано ниже, обращением к этой классификации проблема отнюдь не исчерпывается. Поэтому в заключительной части параграфа мы представим до некоторой степени альтернативный взгляд на проблему.

Пытаясь определенным образом сгруппировать личностные характеристики членов группы, М. Шоу разбил их на три класса переменных: *биографические характеристики, способности, черты личности*. Подобное деление, понятно, далеко не идеально. В нем, в частности, заметно смешение индивидуального и собственно личностного начала (это относится, например, к биографическим характеристикам), тем не менее на сегодня это, пожалуй, наиболее разработанная классификационная система, дающая при всех присущих ей критических моментах по крайней мере хоть какую-то реальную возможность систематизации соответствующих исследовательских данных.

Биографические характеристики личности и групповой процесс. Указанные М. Шоу биографические характеристики относительно разнородны по своему исходному началу. Одни из них имеют выраженную биологическую природу, правда, в дальнейшем подверженную трансформациям социального и психологического характера (мы имеем в виду возраст, пол и т.д.); другие — вполне социальны (скажем, образование или социально-экономический статус). Впрочем, и такая, казалось бы, изначально природная переменная, как возраст, в действительности содержит немалый пласт социальности, если иметь в виду социальный опыт личности, приобретаемый, конечно же, только с возрастом и с ним в значительной мере сопряженный. В связи с этим нелишне будет напомнить о принятом в современной науке полиизмерительном подходе к изучению воз-

172

Личность в групповом процессе

раста, предполагающем наличие трех его измерений: биологического, социального и психологического [Крайг, 2000].

Первая из рассматриваемых нами здесь биографических характеристик личности — ее *хронологический возраст*. Чаще всего он соотносится в группе с моделями межличностного взаимодействия, руководством (иногда лидерством), конформностью. Что касается вопроса относительно связи между возрастом и конформностью, то он обсуждался выше (см. 3.2). Довольно сложная зависимость обнаружена [Shaw, 1981] между возрастом и общением, попытки получить сколько-нибудь значимые количественные связи между этими переменными не увенчались успехом. Скорее следует оговориться о качественных изменениях общения как функции возраста. Суть их состоит в том, что с возрастом наблюдается тенденция ограничивать межличностные контакты, увеличивая вместе с тем сложность моделей взаимодействия.

Довольно часто (во всяком случае за рубежом, первоначально в рамках «теории черт» лидерства или руководства) исследователи пытались выяснить влияние возраста на эффективность руководства. Однако, по данным Р. Стогдилла [Stogdill, 1974] и более поздних исследований менеджмента [Кричевский, 1998], имеющиеся здесь результаты крайне противоречивы, что исключает возможность говорить о какой-то определенной на этот счет тенденции.

Более однозначные данные получены в ряде выполненных под руководством одного из нас (Р. Л. Кричевский) диссертационных исследований, посвященных изучению эффективности педагогического руководства ученическими коллективами старшеклассников, учебными группами ПТУ, юношескими спортивными командами [Бодалев и Кричевский, 1987; Кричевский и Маржине, 1991; Шарова, 1986]. В работах, на которые ссылается в своем обзоре Р. Стогдилл, использовался совершенно разнородный методический инструментарий и условия их осуществления (в одних случаях — лабораторное экспериментирование, в других — естественные ситуации групповой жизни) порой были совершенно несопоставимы между собой. В нашем (Р. Л. Кричевский) исследовательском цикле и методические средства, и «поле» изучения, и возраст членов групп (не руководителей) оказались во многом одинаковы.

Было показано, что между возрастом руководителя — педагога и некоторыми параметрами эффективности его деятельности (в частности, удовлетворенностью членов коллектива пребыванием в нем и авторитетностью руководителя) имеют место вполне определенные отрицательные корреляции. При этом в исследовани-

173

Глава 4. Процесс группового функционирования

ях, проводившихся в группах учащихся ПТУ и ученических коллективах старшеклассников, удалось выявить возрастные выборки руководителей, отличавшихся относительно высокими и относительно низкими показателями эффективности. К более эффективной выборке относились классные руководители и мастера ПТУ соответственно в возрасте 34—40 и 31—40 лет; к менее эффективной — классные руководители и мастера ПТУ соответственно в возрасте 50—56 и 41—50 лет.

Хотя эти результаты ни в коей мере нельзя считать окончательными, они, однако, совершенно недвусмысленно указывают на наличие вполне отчетливой тенденции, дающей представление о роли возрастного фактора в одном из аспектов группового поведения. Интерпретацию указанной тенденции мы попытаемся дать в заключительной части параграфа.

Другая рассматриваемая нами биографическая характеристика личности — *пол*. На первый взгляд эта переменная имеет отношение исключительно к индивиду (не личностному) началу в человеке. Тем не менее несостоятельность подобной точки зрения становится понятной, если принять во внимание, что половая идентификация человека тесно связана с усвоением и реализацией им ролевых стандартов поведения (имеются в виду мужская и женская роли), принятых в обществе, культивируемых, в частности, в ближайшей микросреде личности, каковой является семья, — словом, во многом культурно детерминирована. И отнюдь не случайно в последние годы ученые все чаще используют термин — *гендер*, имея в виду социальную составляющую пола.

Следует отметить, что обсуждаемая характеристика привлекает в последние десятилетия все большее внимание специалистов [Denmark, 1993; Eagly et al, 1995; Powell, 1993], пытающихся вычленить особенности поведения мужчин и женщин в групповом контексте, проявляя при этом значительный интерес именно к моделям женского поведения. Последний объясняется, на наш взгляд, тем возрастающим вкладом, который вносят женщины в различные сферы жизни современного общества. Кстати, по этой причине немало исследований, как мы увидим далее, посвящено анализу поведения женщин, выполняющих роли лидера, руководителя.

Не останавливаясь на результатах изучения связи пола и конформности (они приводились выше: см. 3.2), начнем изложение с вопроса, касающегося половых различий в моделях внутригруппового межличностного поведения.

174

Личность в групповом процессе

Согласно литературным данным [Кричевский и Дубовская, 1991], в некоторых видах деятельности женщины очень часто проявляют меньшую активность в присутствии мужчин, чем последние в присутствии лиц своего же пола. В этом смысле показательны результаты наблюдений Ф. Стродтбека и Р. Манна за процессом общения присяжных заседателей, свидетельствующие, что мужчины значительно превосходят женщин участием в предшествующей принятию вердикта дискуссии. Аналогичные факты получены и другими исследователями. Например, Е. Эриз обнаружено, что при решении дискуссионных задач в смешанных (по признаку пола) лабораторных группах мужчины являлись инициаторами 66% всех коммуникативных актов в группе. В лабораторных условиях было также показано, что в смешанных группах женщины реже становятся лидерами и проявляют меньшую склонность, чем мужчины, добиваться этой роли.

Приведенные выше данные нередко объясняются большей компетентностью мужчин в решении групповой задачи, а также их стремлением доминировать в группе, в частности, в силу наличия определенного культурного стандарта поведения: от исполнителя мужской роли ожидают и соответствующего поведения. Подобного рода стандарты сказываются и на установках индивидов, в свою очередь влияющих на оценку ими успешности действий лиц раз-ого пола. Так, Р. Райе с сотрудниками [Rice et al., 1980], первоначально измерив установки курсантов военной академии относительно женщин, далее объединял их в группы из трех человек (все мужчины) для участия в лабораторном эксперименте. Часть групп эксперименте возглавлялась курсантами-мужчинами, а часть — курсантами-женщинами. Была выявлена любопытная закономерность: когда успеха в решении лабораторной задачи добивалась группа, возглавлявшаяся женщиной, члены группы приписывали успех главным образом женщине. Когда же такая успешная группа возглавлялась мужчиной, считалось, что успех обусловлен в основном его личными качествами (способностями, умениями).

Ну, а как в действительности обстоит дело? Существуют ли отверждаемые научными

фактами различия между мужчинами и женщинами в эффективности руководства?

В свое время Ф. Денмарк, опираясь на результаты эмпирических исследований, утверждала, что многие предположения относительно существенных различий между менеджерами мужчинами и женщинами не подтверждаются эмпирическими данными. По ее мнению, исследователи, как правило, сходятся на существовании лишь одного различия, а именно, в большем интересе женщин к

175

Глава 4. Процесс группового функционирования

отношениям между людьми. Но это следовало бы рассматривать как плюс с точки зрения эффективности руководства. Утверждения о половых различиях в способностях, установках, чертах личности, — заключила исследовательница, — основываются скорее на полоролевых стереотипах, нежели на результатах конкретного изучения женщин-руководителей [Denmark, 1977].

Суждение Ф. Денмарк в той его части, где речь идет о личностных чертах, все-таки выглядит несколько категоричным. Во всяком случае, по данным диссертационной работы Е. И. Шаровой [Шарова, 1986], количественные характеристики личности мастеров ПТУ, мужчин и женщин, выявленные опросником Р. Кэттелла (форма «С»), различались почти по всем шестнадцати факторам, причем по нескольким из них эти различия оказались статистически достоверными. Другое дело, что сколько-нибудь существенная разница в показателях эффективности руководства учебной группой со стороны мастеров-мужчин и мастеров-женщин Е. И. Шаровой не обнаружена.

Зато получает дополнительное подтверждение приведенный Ф. Денмарк факт, согласно которому женщины-руководители проявляют больший сравнительно с мужчинами интерес к межличностным отношениям. Мы имеем в виду материалы исследования А. В. Маржине [Кричевский и Маржине, 1991], изучавшей эффективность руководства юношескими спортивными командами. Было, в частности, показано, что тренеры-женщины гораздо точнее тренеров-мужчин отражают как деловой, так и (особенно) эмоциональный аспект групповой структуры. Хотя этот факт можно интерпретировать как доказательство лучшего развития у женщин социально-перцептивных способностей, он, на наш взгляд, свидетельствует и в пользу большего интереса тренеров-женщин к взаимоотношениям своих подопечных.

Но возвратимся непосредственно к вопросу о том, кто же более эффективен в роли руководителя — мужчины или женщины. Интересно, что точка зрения Ф. Денмарк и по прошествии времени не опровергается учеными. Так, Д. Пауэлл [Powell, 1993] утверждает, что мужчины и женщины не различаются в своей эффективности как руководители, хотя одни ситуации более благоприятны для женщин, а другие — для мужчин. Аналогичных взглядов в целом придерживается и Э. Игли, хотя и делает некоторые дополнительные уточнения. Посредством специальной статистической процедуры — так называемого мета-анализа, проведенного ею вместе с сотрудниками [Eagly et al., 1995], было показано, что важным факто-

176

Личность в групповом процессе

ром эффективности руководства является соответствие, конгруэнтность роли руководителя его тендерным особенностям. Так, мужчины эффективнее женщин в руководящих ролях, описываемых в более маскулинных значениях, а женщины эффективнее мужчин в ролях, описываемых в менее маскулинных значениях.

Выше мы представили некоторые данные относительно роли таких биографических характеристик личности, как пол и возраст, в групповом процессе. Дополнительную информацию на этот счет читатель может получить в недавно опубликованном интересном обзоре Т. В. Бендас [Бендас, 2000]. Правда, сделаем одну существенную ремарку. Посвятив свой обзор анализу зарубежных (по существу американских) тендерных исследований лидерства, автор не оговаривает специально, о чем в действительности идет речь: о лидерстве или руководстве. Между тем двусмысленность перевода термина «leadership» на русский язык (об этом мы специально будем говорить в 5.1) затруднит адекватную интерпретацию данных обзора неискушенным в языковых тонкостях читателем.

Наряду с возрастом и полом на позицию личности в группе весьма сильно влияют факторы, дающие представление о социальном «портрете» личности: образование, социально-экономический статус, мобильность. Причем их влияние без преувеличения можно считать решающим. Однако исследования этих факторов, в основном ведущиеся за рубежом, как правило,

ориентированы на соотнесение их с довольно высокими уровнями менеджмента и политического лидерства и далеко выходят за рамки анализа собственно малых групп. В силу указанной причины мы не будем специально останавливаться на подобного рода исследованиях. Читателю, которого этот вопрос интересует, рекомендуем обратиться к специальным публикациям [Кричевский, 1998].

Способности личности и групповой процесс. Следует сказать, что способности трактуются М. Шоу весьма расширительно, и он относит к ним как *интеллект* (понимая под ним некую *общую способность*), так и *умения, знания* и т.п. (трактуя их в качестве неких *специфических способностей*). Нас, однако, интересует в данном случае связь указанных особенностей личности с ее поведением в малой группе. Конечно, наиболее изучена здесь связь интеллекта с лидерством и эффективностью руководства. Правда, объектом исследования нередко были общности, объем которых значительно превышал все мыслимые границы малой группы (речь, например, часто шла о социальных организациях).

177

12-4504

Глава 4. Процесс группового функционирования

Специалисты [Gibb, 1969; Shaw, 1981; Stogdill, 1974] подчеркивают, что лица с более высоким уровнем интеллекта имеют тенденцию быть более активными и независимыми в группах, нежели их менее интеллектуальные партнеры. Но это лишь общая тенденция, поскольку, например, между интеллектом и статусом не исключена и обратная зависимость. Так, И. П. Волков [Волков, 1971б] получил в свое время отрицательные корреляции между показателями интеллекта студентов и их психологическим статусом в учебной группе. Однако в целом, согласно данным Р. Стогдилла, между интеллектом и лидерским статусом существует небольшая позитивная связь, равная 0,28 (средняя величина по итогам семнадцати исследований).

Далеко не однозначным образом соотносится *интеллект* и с *эффективностью руководства*. Согласно высказываемой в литературе точке зрения [Кричевский, 1998], отношение между этими переменными носит криволинейный характер, т.е. наиболее эффективны руководители не с чрезмерно высокими или низкими показателями интеллекта, а имеющие промежуточные по степени выраженности его оценки. Кроме того, исследователи обращают внимание на то обстоятельство, что невысокие зачастую корреляции между интеллектом и эффективностью деятельности руководителя обусловлены наличием множества промежуточных переменных, располагающихся в «пространстве» между «входом» интеллектуальной активности руководителя и эффективностью выполнения задания.

Так, Ф. Фидлер и А. Лейстер [Fiedler & Leister, 1977] в исследовании, проведенном в воинских подразделениях, к числу подобных переменных отнесли мотивацию и опыт руководителя, его отношения с вышестоящим начальником и подчиненными. Эти авторы полагают, что каждая из названных выше переменных может частично или полностью блокировать влияние интеллектуальной активности руководителя на выполнение задания, в значительной степени опосредуя связь между ними.

Продолжая разработку вопроса о связи интеллекта (а позднее и опыта) руководителя с эффективностью его управленческой деятельности, Ф. Фидлер позднее [Fiedler, 1995] пришел к выводу о *вероятностном характере зависимости между этими переменными*. По мнению ученого, это во многом обусловлено фактором *ситуационного стресса*. Причем речь идет о двух типах стресса: один вызван спецификой работы (например, лимитом времени, сложностью рабочих заданий, ролевой неопределенностью или вредны-

178

Личность в групповом процессе

ми условиями труда), другой — отношениями с вышестоящим начальником.

Данные исследований Ф. Фидлера и его сотрудников показали, что в условиях низкого стресса эффективность негативно коррелирует с опытом руководителя. Когда же уровень стресса высок, эффективность негативно коррелирует с интеллектом. Иными словами, при высоком стрессе опора на интеллект (развернутую аналитическую деятельность) препятствует эффективности работы руководителя (например, эффективности принимаемых им решений). Напротив, при низком стрессе, позволяющем руководителю в полной мере задействовать свой интеллектуальный потенциал, аналитические способности, преимущественная опора на опыт (как накопленные ранее знания, умения, поведенческие модели) обнаруживает тенденцию к блокированию эффективности.

Необходимо, однако, отметить одну весьма существенную, на наш взгляд, деталь, роль

которой нельзя не учитывать, сопоставляя работы разных авторов по обсуждаемой здесь проблеме. Очень часто ими используются заметно отличающиеся друг от друга методики измерения интеллекта. В то же время следует иметь в виду, что так называемые переменные «на выходе», т.е. характеристики эффективности руководства, а также относящиеся к ним измерительные средства от исследования к исследованию значительно варьируют. Поэтому сопоставление разнородных данных и выведение из них неких общих тенденций требуют глубокого содержательного анализа сопутствующего им исследовательского контекста.

Что же касается влияния специфических способностей (согласно М. Шоу, специальных умений, знаний, информированности) на групповой процесс, то оно, по общему мнению [Shaw, 1981], носит вполне определенный позитивный характер, отражаясь, например, в росте эффективности групповых решений. К этому следует добавить, что такая разновидность специфических способностей, как компетентность личности, тесно связана с более частыми актами лидирования и эффективностью руководства [Bass, 1990; Stogdill, 1974].

Черты личности и групповой процесс. Учитывая огромное количество выделенных разными авторами всевозможных, иногда повторяющих друг друга под несопадающими названиями личностных черт, М. Шоу сгруппировал их в пять крупных блоков, или категорий. Они получили следующие наименования:

179

12-

Глава 4. Процесс группового функционирования

- ◆ межличностная ориентация;
- ◆ социальная сензитивность;
- ◆ стремление к власти;
- ◆ надежность;
- ◆ эмоциональная устойчивость.

К сожалению, у нас нет возможности сколько-нибудь детально проследить влияние, оказываемое на групповой процесс всеми входящими в каждый из указанных блоков переменными, поэтому мы ограничимся лишь отдельными примерами.

Среди личностных характеристик, относимых М. Шоу к блоку *межличностная ориентация*, вероятно, наиболее известными являются так называемая оценка руководителем наименее предпочитаемого сотрудника и авторитарность. *Оценка наименее предпочитаемого сотрудника* (сокращенно — НПС) — личностный компонент «вероятностной модели эффективности руководства», в течение многих лет разрабатываемой Ф. Фидлером, подробно рассмотрен нами в 5.2.

Предложенный ученым личностный конструкт дает представление о преимущественной ориентации руководителя (и вообще любого субъекта) либо на выполнение группового задания (деловая ориентация), либо на установление благоприятных межличностных отношений с окружающими (собственно межличностная ориентация). Показано, что руководители с низкой оценкой НПС наиболее эффективны в крайне благоприятных (т.е. хорошо ими контролируемых) или крайне неблагоприятных для них (т.е. слабо ими контролируемых) ситуациях. Руководители с высокой оценкой НПС наиболее эффективны в умеренных по степени благоприятствования их активности (т.е. умеренно ими контролируемых) ситуациях.

Другая составляющая обсуждаемого личностного блока — *авторитарность* — довольно часто фигурирует в работах зарубежных авторов [Shaw, 1981; Stogdill, 1974]. Для поведения авторитарного субъекта в позиции власти характерны требовательность, директивность, стремление к детальному контролю действий подчиненных. Однако, находясь в подчиненном положении, авторитарный субъект склонен воспринимать свою роль как естественную и вполне приемлемую, поэтому он легко уступает давлению вышестоящих лиц. Обычно авторитарная личность сопоставляется с эгалитарной, для которой типично стремление к статусному равенству и отвержению ролей господства и подчинения. Разумеется, в чистом виде

180

Личность в групповом процессе

подобные личностные типы не обязательно встречаются на каждом шагу. Во всяком случае легче говорить о некоторой (порой и весьма отчетливой) тенденции, нежели абсолютизировать «снимаемые» эмпирические характеристики.

Сопоставляя поведение обсуждаемых личностных типов в групповых ситуациях, исследователи [Shaw, 1981] отмечают, что авторитарные субъекты сравнительно с эгалитарными

демонстрируют гораздо большую директивность, ригидность, конформность к нормам группы. При этом, однако, обращается внимание на своеобразный личностный профиль членов группы, обуславливающий нередко поведение отдельных ее членов.

Данное обстоятельство нашло отражение в экспериментах У. Хейторна с сотрудниками, в которых были представлены четыре варианта лабораторных групп: от первого — с лидером и последователями, имеющими высокие показатели по F-шкале, до четвертого — с лидером и последователями, имеющими низкие показатели по F-шкале. Группы собирались для обсуждения проблем человеческих отношений, имевших место в предварительно демонстрировавшемся кинофильме. В результате оказалось, что в группах, составленных из высокоавторитарных субъектов, авторитарные лидеры вели себя более директивно, нежели в группах, состоявших из эгалитарных (т.е. с низкими баллами по F-шкале) лиц.

По-видимому, если придерживаться логики, принятой М. Шоу, к межличностной ориентации в какой-то мере можно отнести и *направленность личности*, ее классический трехаспектный вариант: ориентация на личное достижение, на выполнение задания, на межличностные отношения. В цикле исследований, выполненных под руководством одного из нас [Кричевский и Рыжак, 1985], хорошо показано влияние этой личностной переменной на структурообразование группы. Подробнее на результатах упомянутой работы мы остановимся ниже.

Социальная сензитивность — следующая называемая М. Шоу личностная категория. Она характеризует главным образом способность личности к отражению состояний других людей и включает среди прочих такие ее черты, как *эмпатия, социальное понимание, социабельность*. В литературе [Bass, 1990; Stogdill, 1974] приводятся данные, свидетельствующие о позитивной связи этих черт с групповым лидерством и эффективностью руководства.

Еще один блок личностных переменных, образующих категорию **стремление к власти**, соотносится с поведением членов группы, направленным на достижение престижных внутригрупповых

181

Глава 4. Процесс группового функционирования

позиций. Одна из наиболее значительных переменных этого класса — *доминантность*, позитивно коррелирующая с актами лидерства, лидерским статусом, межличностным взаимодействием и обнаруживающая негативную связь с конформностью [Shaw, 1981; Stogdill, 1974].

К рассматриваемой категории можно, по-видимому, отнести и такие характерные, по данным Б. Басса [Bass, 1990], для притязаний на лидерство и руководство черты, как *агрессивность, упорство, стремление к превосходству*.

Определенное позитивное влияние на элементы группового процесса (в том числе лидерство, групповую эффективность и т.д.) оказывают личностные черты, подходящие под категорию **надежность**: *ответственность, уверенность в себе, самоуважение* [Shaw, 1981]. Заметим также, что, по данным специалистов [Bass, 1990; Stogdill, 1974], ответственность и уверенность в себе входят в тот небольшой список личностных черт, которые достаточно устойчиво от ситуации к ситуации проявляют себя как детерминанты эффективности руководства.

Последняя выделяемая М. Шоу личностная переменная — **эмоциональная устойчивость** — включает ряд широко исследуемых в связи с групповым процессом черт, в числе которых называются, например, *тревожность и личностное приспособление*.

Что касается *тревожности*, то по мере ее возрастания, как правило, снижаются требования, предъявляемые личностью к группе, усиливается конформность, личность охотнее меняет свои взгляды под влиянием группы и т.п. Совершенно очевидно, что такое поведение вряд ли может способствовать эффективному функционированию группы.

Иначе соотносится с характеристиками группового процесса *личностное приспособление*, т.е. способность личности устанавливать гармонические отношения с окружающей средой. В литературе [Harrison & Connors, 1984; Shaw, 1981] приводятся данные, указывающие на позитивное влияние этой личностной черты на мотивацию групповой деятельности, сплоченность и эффективность группы, особенно когда условия жизни последней близки к экстремальным.

В дополнение ко всему вышесказанному обратим внимание на следующий момент. Рассматривая взаимосвязь тех или иных личностных характеристик с групповым процессом, исследователи нередко ограничиваются анализом соотношения только двух переменных: личностной и групповой. В действительности же, и об этом

182

Личность в групповом процессе

свидетельствуют упоминавшиеся в настоящем параграфе материалы работ Ф. Фидлера, дело обстоит гораздо сложнее, поскольку между переменными «на входе» и «на выходе» располагается целый ряд промежуточных факторов, заметно сказывающихся на итоговых корреляциях. Приведем в связи с этим еще один пример довольно непростой цепочки отношений между личностной переменной и групповым функционированием.

Д. Аронофф с сотрудниками [Blumberg et al., 1983] провели две серии лабораторных экспериментов. В первой из них выяснялось влияние мотивации членов группы на ее структуру. Во второй изучалось влияние конгруэнтности между групповой структурой и мотивацией членов группы на продуктивность последней. В качестве мотивационных характеристик были взяты *потребности в уважении и безопасности*.

Оказалось, что группы, составленные из лиц с выраженной потребностью в безопасности, сравнительно с группами, укомплектованными испытуемыми с выраженной потребностью в уважении, имели более иерархическую деловую структуру. Было показано также, что ни мотивация, ни тип структуры (иерархическая или эгалитарная), взятые сами по себе, не оказывают сколько-нибудь значительного влияния на групповую продуктивность (о последней экспериментаторы судили по количественному выполнению за установленную единицу времени группового задания). В основе подобного влияния лежит, как установлено, соответствие групповой структуры особенностям мотивации членов группы.

Так, группы с эгалитарной структурой были гораздо более продуктивны в тех случаях, когда их члены характеризовались ориентацией на удовлетворение потребности в уважении. Напротив, группы с иерархическими структурами демонстрировали большую продуктивность, когда их члены оказывались ориентированными преимущественно на удовлетворение потребности в безопасности. Таким образом, результаты данного (модельного по своей сути) исследования лишней раз свидетельствуют о весьма опосредованном характере влияния личностной переменной на отдельные итоговые показатели эффективности группового функционирования, вновь возвращая нас к положениям системного анализа малой группы (см. 1.3).

Завершая разговор о роли личностных черт в групповом процессе, отметим, что в последнее время появился новый подход к их категоризации — пятифакторная модель личностных черт, или так называемая «Большая Пятерка» [Первин и Джон, 2000].

183

Глава 4. Процесс группового функционирования

К настоящему времени получены данные о влиянии отдельных факторов этой модели на разные стороны человеческого поведения, а также предпринимаются попытки реинтерпретации в ее контексте данных некоторых прошлых работ. В частности, Р. Хога-ном с сотрудниками [Hogan et al., 1994] проведен анализ по соотношению факторов модели с рядом личностных черт, от которых, согласно материалам фундаментального обзора Р. Стогдилла [Stogdill, 1974], существенно зависит выдвижение в позицию лидера (результатов этого анализа мы коснемся в 5.2).

До сих пор мы придерживались достаточно традиционной логики рассмотрения роли личностного фактора в групповом процессе. Во всяком случае, если бы вместо классификации, заимствованной у М. Шоу, которая, конечно же, весьма далека от полноты и совершенства, использовалась какая-то другая кодификационная система, положение дел вряд ли бы существенно изменилось. К тому же доминирующим во многих исследованиях обсуждаемой проблемы остается все-таки натуралистический принцип анализа связей личности и группы, операционально сводимый к получению соответствующих корреляций между этими переменными и принятию их как некоей непосредственно фиксируемой данности. Встречающиеся, как мы видели выше, у некоторых авторов попытки апелляции к культурным, ситуационным и т.п. опосредующим факторам мало меняют общее, типичное для рассматриваемого случая отношение специалистов к имеющимся результатам. Поэтому далее представляется полезным изложить в известной мере альтернативную традиционному пониманию точку зрения относительно трактовки личностной детерминации группового процесса.

Альтернативный взгляд на проблему «личность и группа». Суть нашей точки зрения кратко сформулирована в 1.3 и более подробно — ранее [Кричевский, Рыжак, 1985], в связи с обсуждением путей реализации принципа системности в исследовании малой группы. Подчеркивалась, в частности, необходимость обязательного соотношения тех или иных индивидуальных (в данном случае личностных) характеристик членов группы с ее деятель-

ностным контекстом, т.е. с реализуемыми группой типами совместной деятельности. Заметим, что подобный подход к проблеме вытекает также и из ряда представленных в отечественной литературе теоретических и эмпирических разработок, берущих за основу анализа феноменов группового процесса деятельностное начало [Кричевский и Дубовская, 1991]. Чтобы показать правомер-

184

Личность в групповом процессе

ность и эвристичность отстаиваемой здесь точки зрения, остановимся на отдельных примерах из собственной исследовательской практики.

Прежде всего вернемся к упомянутым выше результатам изучения возрастной эффективности классных руководителей и мастеров ПТУ. Почему различия в эффективности руководства учебными коллективами старшеклассников и учащихся ПТУ свидетельствуют в пользу более молодой выборки педагогов? Ответ на этот вопрос предполагает обращение к деятельностному контексту руководства указанными коллективами.

Как было показано в специальном исследовании [Кричевский, 1985], любой руководитель включен в два различных типа деятельности: собственно групповую и собственно управленческую. Причем оба указанных типа «закрываются» на конкретной группе.

Учитывая, что в обоих случаях речь идет о руководстве юношескими группами и что педагогическое руководство по своей сути носит прежде всего воспитательный характер, адресуясь главным образом различным (как инструментальным, так и сугубо экспрессивным) формам межличностного общения учащихся, одним из основных требований, предъявляемых к реализации роли педагога-руководителя, следует, по-видимому, назвать необходимость наличия у ее владельца высокой активности, мобильности, опыта общения с людьми в плане их принятия, понимания, умения строить с ними отношения, интереса к личности другого и т.д. Но, как показали исследования [см. раздел «Биографические характеристики личности и групповой процесс»], этому требованию удовлетворяет скорее выборка более молодых педагогов. Отсюда и большая эффективность выполнения ими руководящей роли (шире управленческой деятельности).

Еще отчетливее фактор деятельностной детерминации проявился в работе (о ней также упоминалось выше), имевшей целью выяснить связь между направленностью личности и групповой структурой, представленной позициями лидерства [Кричевский, 1985; Кричевский и Рыжак, 1985]. Исследование проводилось в спортивных командах и студенческих группах. Было, в частности, установлено, что в то время как в спортивных командах инструментальный аспект структуры (конкретно позиции делового лидерства) испытывает сильное влияние личностной направленности спортсменов, т.е. их ориентации на личное достижение, в студенческих группах подобный тип личностной направленности фактически

185

Глава 4. Процесс группового функционирования

оказывается нерелевантным (несущественным) в плане структу-рообразования.

Объяснение следует искать в той ценности, которую представляет собой данный тип личностной направленности для реализации соответствующей групповой деятельности. Так, применительно к сфере спорта (в рассматриваемом случае речь идет об игровых его видах) стремление отдельного индивида к высокому личному результату, будучи «вписанным» в общую тактическую схему групповых действий, объективно работает на успех команды, т.е. выступает в качестве несомненной групповой ценности.

Иное дело студенческие группы. Даже решая задачи инструментального типа (были взяты студенты «полевых» факультетов МГУ — географы, геологи), они не включены в ситуацию сильной (как это имеет место в спорте) конкуренции с другими группами за успех. Их действия не подчинены необходимости достижения именно групповых (когда от успеха одного члена группы зависит успех других его партнеров) результатов. Поэтому высокая личная направленность студента обнаруживает себя в данном случае как характеристика, важная главным образом для него самого, но нейтральная с точки зрения решения тех задач, которые иногда возникают перед студенческой группой.

Следующий пример, который мы хотели бы здесь привести, касается изучения динамики личностной детерминации лидерского статуса в группах, составленных из спортсменов-альпинистов, до приезда в альплагерь между собой в основном незнакомых (подробнее об этом см. в работе: Кричевский, Рыжак, 1985). По приезде в альплагерь они проходили тестирование по 16-фактор-ному опроснику Р. Кэттелла (форма «С»), и трижды в течение трехнедельного

пребывания там измерялся их лидерский статус (по инструментальному и эмоциональному параметрам).

В итоге было достаточно убедительно показано, что влияние тех или иных личностных черт спортсменом на их позиции в том или ином аспекте групповой структуры находилось в тесной связи с характером задач, решавшихся альпгруппой в соответствующий период лагерной жизни (этап адаптации к лагерным условиям, период учебно-тренировочной работы, восхождение). Вместе с тем наблюдались достаточно стойкие различия между наборами личностных черт, обуславливающими деловой и эмоциональный статус альпинистов в разные моменты групповой жизни, что также вполне согласовывалось со спецификой задач, которые вста-

186

Личность в групповом процессе

вали перед альпгруппами в сферах их деловой и эмоциональной активности.

(Наконец, сошлемся на данные диссертационной работы М. Р. Битяновой, изучавшей личностную детерминацию эффективности педагогического руководства [Битянова, 1991]. Ею было установлено, что в наборе личностных характеристик педагога — классного руководителя (они выявлялись опросником Р. Кэттел-ла, форма «С»), наиболее существенных с точки зрения успешности учебной и особенно организационно-воспитательной работы со старшеклассниками, преобладающими оказываются: доверие и открытость в общении, мечтательность и богатое воображение, гибкость в отношениях с людьми, адекватное восприятие действительности и уверенность в себе, умеренный контроль за собственными эмоциями и поведением, невысокая эмоциональная напряженность, адекватная самооценка.

Иными словами, успешность руководства коллективом старшеклассников во многом обеспечивается доверительностью отношения к ним педагога, его способностью к проникновению в их внутренний мир, непринужденностью в общении с ними, реалистичностью в оценке самих учащихся и ситуаций классной жизни, уверенностью в выборе средств и методов воспитательной работы, развитым чувством собственного достоинства. Заметим, что многие из этих качеств относятся специалистами [Берне, 1986; Кон, 1989; Крайг, 2000] к числу особо ценимых в раннем юношеском возрасте, рассматриваются ими как обуславливающие эффективность деятельности педагога, в том числе классного руководителя.

Таким образом, действительное понимание роли личности в групповом процессе, ее влияния на «составляющие» этого процесса, как видно из приведенных выше примеров, возможно лишь в случае обращения к «задачному», т.е. деятельностному контек-

сту межличностного взаимодействия, высвечивающему подлинную релевантность той или иной личностной характеристики. Кстати сказать, именно анализ обсуждаемого контекста позволяет вычленивать ситуационные факторы, заметно ослабляющие, по данным упоминавшихся выше работ Ф. Филлера, связь между интересующими нас переменными.

Заметим также, что весьма существенным условием продуктивной разработки проблемы «личность и группа» является выделение наиболее существенных, основных параметров личности. Но что они собой представляют, что может быть к ним отнесено?

187

Глава 4. Процесс группового функционирования

Один из ответов на этот вопрос содержится, например, в использовавшейся нами классификации М. Шоу. Однако она нуждается, как отмечалось, в дальнейшем совершенствовании. Другой ответ предложил в своем фундаментальном исследовании психологических проблем личности А. Н. Леонтьев [Леонтьев, 1975]. Ученый выделил три важнейших, с его точки зрения, параметра личности:

- ◆ широту связей человека с миром;
- ◆ степень их иерархизации;
- ◆ общую структуру связей.

К сожалению, степень операционализации названных параметров, за исключением, быть может, последнего из них, репрезентированного в направленности личности, близка к минимальной. Тем самым остается открытым вопрос относительно конкретного использования этой личностной схемы. Однако заложенная в ней идея представляется нам весьма продуктивной, что не исключает, понятно, попыток создания иных подходов и схем, которые позволили бы дать логически достаточно обоснованное структурное описание личности, содержащее одновременно и возможность выхода на операциональный уровень разработки проблемы.

Подведем некоторые итоги. Было показано, что личностные особенности (биографические характеристики, способности, наборы черт) участников группового процесса оказывают на него известное, опосредованное целым рядом факторов влияние, отражающееся как на динамике самого процесса, так и на сопутствующих ей феноменах групповой жизни. К сожалению, конкретные нормативные характеристики этого влияния во многом еще остаются не выясненными.

Сегодня мы можем говорить скорее об определенных тенденциях, в значительной мере дающих лишь некое общее, усредненное представление о специфике взаимосвязи личностной и групповой переменных. Что же касается перспектив изучения обсуждаемой здесь проблемы, то они видятся нам прежде всего в получении новых знаний о личности и группе и последующем построении на их основе отсутствующих в настоящее время системных теоретических конструкций, адекватно моделирующих отношение «личность — группа».

188

Межличностные отношения в групповом процессе

4.3. Межличностные отношения в групповом процессе

Выше мы рассматривали влияние личности на групповой процесс. Но прежде чем такое влияние будет реально иметь место, личность должна вступить в какие-то вполне конкретные отношения с другими образующими группу личностями. Эти отношения получают определенное развитие, знак, с их помощью личность войдет в группу или будет ею отвергнута. При этом, однако, необходимо сделать одно существенное пояснение по поводу того, какие именно отношения явятся предметом последующего обсуждения. Дело в том, что выражение «межличностные отношения в групповом процессе» звучит в известной мере тавтологично: ведь сам групповой процесс и есть по существу реальность многообразных внутригрупповых межличностных отношений.

Речь далее пойдет преимущественно об отношениях, носящих либо диадный характер, либо, хотя и выходящих за рамки диады, но тем не менее не дающих еще представления о целостном групповом процессе. Иными словами, будут рассмотрены отдельные «кирпичики» и «блоки» межличностных отношений, которые в совокупности и составляют единый групповой процесс, в немалой степени обуславливая его эффективность. Свой анализ мы начнем с обращения к перцептивному аспекту внутригрупповых межличностных отношений.

Межличностное восприятие в групповом процессе. Следует подчеркнуть, что данный аспект (или план) межличностных отношений получил в отечественной литературе весьма широкое освещение [Кричевский и Дубовская, 1991], вследствие чего, как мы полагаем, нет необходимости в детальном анализе различных относящихся к нему работ. Вполне достаточно будет с целью систематизации данных обозначить основные лежащие в их основе исследовательские линии.

Одна из них — рассмотрение *перцептивного* (или точнее соци-льно-перцептивного) *акта как первичного структурного компонента межличностного отношения* (главным образом диадного), аметно влияющего на его последующее развертывание. Это на-равление, с одной стороны, включает давние исследования 60-х годов, выполненные А. А. Бодалевым с сотрудниками в рамках достаточно традиционной схемы «восприятия человека человеком» [Бодалев, 1982]. А с другой стороны, опирается на современные

189

Глава 4. Процесс группового функционирования

социально-психологические работы, касающиеся изучения когнитивных аспектов межличностного взаимодействия [Андреева, 1997; Майерс, 1997].

Другое направление изучения перцептивного аспекта межличностных отношений связано с обращением к групповому контексту: речь идет о выяснении роли *межличностного восприятия* в *групповом процессе*. Хотя работы этого направления достаточно разнообразны по решаемым их авторами специфическим задачам, в большинстве своем они в той или иной мере отвечают на вопрос относительно влияния групповой деятельности на межличностное восприятие.

Подчеркнем, что одним из первых к этому вопросу обратился А. А. Бодалев, под руководством которого Н. Ф. Федотова и Р. А. Максимова еще в конце 60-х — начале 70-х годов провели ряд экспериментальных серий, обнаруживших зависимость взаимовосприятия членов лабораторных групп как от наличия самой *групповой деятельности*, так и от успешности ее выполнения. Позднее эта исследовательская линия получила дальнейшее развитие в работах Г. М. Андреевой, А. И. Донцова, А. В. Петровского и их сотрудников, опиравшихся на результаты, с

одной стороны, теоретического анализа категории совместной деятельности и проблемы коллектива, а с другой — эмпирического изучения реальных социальных групп.

Следует, однако, отметить, что влияние группового контекста на межличностное восприятие не исчерпывается одним только де-ятельностью фактором, к тому же последний нуждается в большей детализации. Так, в диссертационном исследовании Т. С. Мироновой [Миронова, 1986], выбравшей объектом изучения команды гандболистов и экипажи академической гребли, была выявлена следующая совокупность детерминантов межличностного восприятия:

- ◆ эффективность совместной деятельности;
- ◆ уровень развития и форма организации совместной деятельности;
- ◆ переменные группового и личностного характера.

В результате статистического и качественного анализа данных обнаружилось, что основным детерминирующим фактором является *эффективность деятельности*. Именно она определяет содержание восприятия, в то время как все остальные названные фак-

190

Межличностные отношения в групповом процессе

торы играют вспомогательную роль, дополняя и корректируя влияние основного фактора.

В первом параграфе настоящей главы мы рассматривали экологический аспект группового функционирования, в частности [так называемые «экзотические условия». Их влияние на межличностное восприятие в изолированной малой группе (экипаж космонавтов и участники антарктической экспедиции) изучалось в диссертационном исследовании А. Г. Виноходовой [Виноходова, 1998].

Она, в частности, установила, что ведущим фактором, определяющим динамику содержательных и формальных характеристик межличностного восприятия в изолированной группе, являются *уровень развития группы и эффективность реализации руководителем лидерской функции*, т.е. уровень его активности и мотивации, стиль руководства, ответственность, контроль поведения. Причем согласованность образов руководителей у разных членов группы является отражением на перцептивном уровне достаточной степени групповой сплоченности. Напротив, значительное несходство этих образов может служить источником негативных отношений в группе, препятствием в ее сплоченности и продуктивности.

Кроме того, по данным А. Г. Виноходовой, в условиях групповой изоляции, сравнительно с так называемыми обычными условиями, факторы, детерминирующие развитие *эмоциональных отношений*, оказывают существенно более выраженное влияние на содержательные и формальные характеристики межличностного восприятия.

Исследовательница обратила внимание также и на роль *самовосприятия* членов изолированной малой группы. Ею показано, что недостаточно интегрированный образ «Я», т.е. рассогласование «Я-реального» и «Я-идеального» в структуре самовосприятия индивида может служить источником его воспринимаемого несходства с остальными и последующей изоляции внутри группы. Напротив, позитивный и достаточно интегрированный образ «Я» может считаться более благоприятным признаком в плане оценки перспектив функционирования индивида в составе изолированной малой группы.

Вместе с тем, как свидетельствуют накопленные к настоящему времени данные, не только совместная деятельность обуславливает содержание *межличностного восприятия* членов группы, но последнее в свою очередь может оказывать влияние на эффективность протекания совместной деятельности. Причем, пожалуй, наибо-

191

Б.

Глава 4. Процесс группового функционирования

лее демонстративно подобное влияние обнаруживает себя в феномене руководства.

Согласно материалам исследований [Кричевский и Дубовская, 1991; Кричевский и Маржине, 1991], *перцептивные* (или социально-перцептивные) *характеристики руководителя*, репрезентированные в особенностях восприятия им тех или иных членов группы, точности отражения их личностных свойств и отдельных групповых параметров, выступают в качестве одного из существенных условий эффективности групповой деятельности.

Перечисленными выше линиями анализа обсуждение интересующего нас вопроса не исчерпывается, в связи с чем остановимся вкратце еще на двух возможных ракурсах его рассмотрения. Один из них имеет непосредственное отношение к межличностному восприятию в групповом процессе, затрагивая такую популярную область социально-перцептивной

проблематики, как *феномен каузальной атрибуции*.

Эмпирическая разработка указанного феномена применительно к групповому контексту началась, как известно, в 70-е (в нашей стране в 80-е) годы. Из результатов в целом немногочисленных пока исследований, проведенных в этой области [Андреева и Яноушек, 1987; Green & Mitchell, 1979], можно заключить, что для эффективного функционирования группы весьма существенна по своим последствиям причинная интерпретация индивидами происходящего в ней (главным образом как условие развития соответствующих межличностных отношений в группе и оценки успешности действий отдельных ее членов). В то же время обнаруживается зависимость подобной интерпретации от специфики совместной деятельности.

Другой возможный ракурс нашего краткого рассмотрения — *влияние на межличностное восприятие фактора межгруппового взаимодействия*, т.е. социальный план жизнедеятельности группы. В частности, В. С. Агеевым [Агеев, 1990] установлено, что так называемые группы-аутсайдеры и группы «неуспеха» более точны в восприятии внутригрупповых межличностных предпочтений, чем группы-лидеры и группы «успеха».

Таким образом, из проведенного обсуждения совершенно очевидна необходимость многопланового анализа как роли межличностного восприятия в групповом функционировании, так и особенностей влияния последнего на социально-перцептивный процесс. Отметим при этом, что взаимосвязь между указанными переменными носит далеко не линейный характер: согласно

лите-

192

Межличностные отношения в групповом процессе

ратурным данным [Кричевский и Дубовская, 1991], она опосредована большим числом разнообразных ситуационных факторов.

Разумеется, обращением к социально-перцептивной проблематике рассмотрение межличностных отношений в группе не исчерпывается. Перцептивный акт является лишь компонентом таких отношений, а также, заметим, весьма существенным по своим последствиям фактором их развития. Последнее находит отражение в ряде феноменологических проявлений, к числу которых относится, в частности, *межличностная совместимость*.

Феномен межличностной совместимости. Межличностная совместимость складывается между членами группы главным образом в «пространстве» диадного взаимодействия. Поскольку интересующий нас феномен неоднократно и достаточно подробно рассматривался в отечественной литературе (перечень соответствующих публикаций приведен нами ранее [Кричевский и Дубовская, 1991]), как и в случае с межличностной перцепцией, остановимся далее лишь на основных направлениях его изучения. Но прежде несколько слов о самом понятии «совместимость».

Подобно большинству социально-психологических, в том числе и порожденных групповым контекстом феноменов, совместимость не имеет строго однозначного определения. Тем не менее анализ формулируемых в отечественной и зарубежной литературе дефиниций позволяет очертить некоторое общее, характерное для настоящего времени понимание *межличностной совместимости*. Она рассматривается преимущественно как диадный феномен, что не исключает обращения и к собственно групповому ее аспекту, и предполагает наличие момента обоюдного удовлетворения членами диады потребностей и поведенческих проявлений друг друга.

Встречающиеся в научной литературе попытки классификации разнообразных исследований, в той или иной мере касающихся совместимости, пока что далеко еще не совершенны, однако отдельные из них заслуживают хотя бы краткого здесь упоминания.

Мы имеем в виду прежде всего классификацию, предложенную М. Шоу [Shaw, 1981], согласно которой выделяются *два типа межличностной совместимости*:

♦ *потребностная совместимость* — предполагается, что в одних случаях в ее основе лежит сходство в потребностных характеристиках партнеров, тогда как в других речь идет либо о комплементарное™ этих характеристик, либо о каких-то более сложных, комбинированных их сочетаниях;

193

13-4504

Глава 4. Процесс группового функционирования

♦ *поведенческая совместимость* — предполагается, что определенные личностные свойства партнеров по взаимодействию детерминируют типичные поведенческие модели, способные продуцировать либо совместимость, либо несовместимость между ними.

Конечно, приведенная выше классификация в значительной мере условна, поскольку, как показывает специальный анализ большого числа охватываемых ею экспериментальных работ [Кричевский, 1979], о совместимости или несовместимости потребностей членов группы принято судить главным образом по разнообразным их поведенческим проявлениям. Поэтому если и говорить о целесообразности обсуждаемой типологии совместимости, то скорее всего лишь потому, что она способствует лучшей организации эмпирического материала.

Правда, стоит отметить, что в рамках потребностной совместимости можно выделить несколько исследований, несомненно, относящихся к социально-психологической классике. Это прежде всего — *теория интерперсональных отношений*[^]. Шутца [Schutz, 1958], основной пафос которой состоит в утверждении обусловленности межличностного поведения индивидуальными ориентациями людей.

Согласно этой теории, каждый человек строит свои отношения с другими людьми, используя типичные для него модели межличностной ориентации. В основе подобных моделей лежат три *фундаментальные интерперсональные потребности*:

♦ *включенность* — характеризуется стремлением устанавливать и сохранять благоприятные отношения с другими людьми;

♦ *контроль* — диапазон ее функционирования варьирует от желания доминировать, влиять на других до желания быть контролируемым;

♦ *любовь* — характеризует желание быть нравящимся и любимым и отражается в теплых эмоциональных связях, возникающих между людьми.

Разнообразные сочетания этих потребностей, реализующиеся в специфических моделях межличностного поведения, имеют своим следствием *три типа совместимости*:

♦ *взаимообменную* — относится к взаимному проявлению любви, контроля и включенности;

♦ *инициаторную* — основывается на принципе комплементарноеTM, т.е. дополнительности: в этом случае один из членов диады

194

Межличностные отношения в групповом процессе

выступает в качестве субъекта инициативы, а другой является ее объектом;

♦ *реципрокную* — характеризуется степенью, в которой проявление каждым субъектом контроля, включенности или любви отвечает желаниям других людей относительно соответствующей потребности ой сферы.

Наряду с теоретической моделью У. Шутцем разработаны весьма популярные за рубежом специальные *измерительные шкалы* (они переведены на русский язык), позволяющие проводить исследования сравнительного и прогностического плана. В ходе этих довольно многочисленных исследований была установлена позитивная связь совместимости членов группы с их продуктивностью, сплоченностью и стремлением к дальнейшим личным контактам.

Подход У. Шутца стимулировал множество разработок в области межличностной совместимости и применительно к ней до сих пор является, пожалуй, наиболее ярким примером эмпирико-прикладного воплощения научных идей. Другое дело, насколько адекватен этот подход существу изучаемого явления. Критические соображения на этот счет, равно как и более подробное описание работ У. Шутца и его последователей, читатель может найти в специальной публикации [Кричевский, 1979].

Из работ, выполненных в рамках потребностной совместимости, назовем также выдвинутую много лет назад *гипотезу комплементарности* Р. Винча. Гипотеза предполагает, что совместимость людей базируется на принципе взаимодополнительности их потребностей. Согласно Р. Винчу, диада совместима, если один из ее членов склонен, например, к доминированию, лидированию, а другой — к подчинению, принятию роли ведомого. Ученый проводил свои исследования в супружеских парах. Однако в дальнейшем его идеи нашли приложение в работе с многими иными типами диад, хотя далеко не всегда имели однозначную эмпирическую поддержку [подробнее см. Кричевский, 1979].

Другая классификация исследований в области психологической совместимости разработана Н. Н. и А. Н. Обозовыми [Обозов и Обозова, 1981]. Они описали следующие три подхода к изучению этого феномена:

♦ *структурный* — в соответствии с ним совместимость рассматривается как сходство или различие индивидуально-личностных характеристик партнеров;

195

13*

Глава 4. Процесс группового функционирования

♦ *функциональный* — совместимость рассматривается как результат согласования внутригрупповых функций, или ролей, партнеров;

♦ *адаптивный* — в этом случае речь идет не столько о самой совместимости, сколько о ее последствиях в виде развертывающихся между партнерами межличностных отношений.

Только что приведенная классификационная схема позволяет, на наш взгляд, более дифференцированно, нежели это имеет место у М. Шоу, подойти к обсуждению совместимости. Причем безусловно полезным моментом в построении схемы является включение в нее функционального, т.е. по существу деятельностного аспекта совместимости, хотя и рассматриваемого авторами в одном ряду с другими возможными планами анализа этого феномена. К сожалению, однако, авторы, как и М. Шоу, выводят свою схему, основываясь на уже описанных в литературе исследованиях, иными словами, их схема носит своего рода индуктивный характер. Между тем обращение к методологическим средствам анализа групповых феноменов (в частности, использование отдельных изложенных в 1.3 методологических принципов исследования малой группы) позволяет очертить своеобразный дедуктивный путь изучения совместимости, предполагающий априорное выделение возможных исследовательских линий или во всяком случае наиболее существенных из них.

В качестве попытки такого рода подхода приведем разработанную одним из нас совместно с И. Б. Антоновой [Кричевский и Антонова, 1980] *схему изучения межличностной совместимости в малой группе*. Основываясь на положениях, вытекающих из анализа реализации принципа деятельности в исследовании социальной группы (см. 1.3), было решено рассматривать совместимость в связи с двумя основными типами групповой деятельности:

♦ инструментальным (деловая, трудовая сфера групповой активности);

♦ эмоциональным, или экспрессивным (сфера внутригруппового общения).

В соответствии с первым из них можно говорить о *совместимости индивидов в сфере деловой активности группы*, в соответствии со вторым — о *совместимости индивидов в сфере внутри-группового общения*. Поскольку, однако, последнее может выступать и в качестве самостоятельной активности, и в связи с

196

Межличностные отношения в групповом процессе

реализацией инструментальной деятельности, правомерно, по-видимому, говорить о двух аспектах изучения совместимости в межличностном общении:

♦ в автономных, независимых его проявлениях (т.е. в так называемом «свободном» общении);

♦ в тех его формах, которые сопутствуют развертывающейся инструментальной активности, как бы обслуживают ее (т.е. в своего рода инструментальном, деловом общении).

Подобная логика рассуждения получила подтверждение в эмпирическом исследовании, в котором моделью малой группы явились спортивные команды в игровых дисциплинах (баскетбол, волейбол, гандбол). В них совместимость спортсменов, измерявшаяся посредством специально сконструированных оценочных шкал и модификаций социометрического теста, выявлялась как в игровой деятельности, так и в игровом и внеигровом общении [Кричевский и Антонова, 1980; Кричевский и Рыжак, 1985].

Наряду с формулированием исходного теоретического основания работы (что стало возможным, как отмечалось выше, вследствие апелляции к принципу деятельности) в ней была предпринята попытка (опять-таки используя соответствующие методологические средства) показать системный характер совместимости, обратившись к такому, например, признаку системности, как многомерность. Действительно, полученные данные позволяют рассматривать *межличностную совместимость как многомерный феномен*. Это особенно заметно в игровой деятельности спортсменов. В ней можно выделить как минимум *четыре плана (измерения) совместимости*:

♦ *совместимость, основывающуюся на сыгранности, сработанности партнеров* — обусловлена длительным, иногда многолетним их взаимодействием;

♦ *операционально-ролевую совместимость* — в ее основе лежит хорошее понимание партнерами замыслов и действий друг друга в различных игровых эпизодах безотносительно к продолжительности предварительных совместных тренировок;

♦ *совместимость в личностных чертах* — основывается на взаимном соответствии

личностных черт партнеров;

♦ *совместимость в игровом общении* — проявляется в удовлетворенности партнеров межличностными отношениями, складывающимися между ними в ситуациях спортивной деятельности.

197

Глава 4. Процесс группового функционирования

Заметим, что названные выше измерения совместимости, судя по относящимся к ним эмпирическим данным [Кричевский и Антонова, 1980], могут быть сгруппированы в два более крупных блока: один из них, объединяющий первые два измерения совместимости, относится к сфере собственно игровой (инструментальной) деятельности; другой, включающий два последних измерения, связан в основном со сферой игрового (инструментального) общения. Таким образом, рассмотрение совместимости в данном случае оказывается как бы «вмонтированным» в двухмерную схему анализа группового процесса, описанную в разделе 2.2.

В этом же исследовании обнаружилось, что тип групповой деятельности способен влиять на содержание составляющих (измерений) совместимости. Так, во внеигровом общении спортсменов в отличие от их игровой деятельности одно из значительных проявлений (измерений) совместимости характеризуется сходством жизненных целей и интересов партнеров.

Разумеется, исследование, фрагменты которого мы представили выше, не претендует на сколько-нибудь исчерпывающее освещение феномена межличностной совместимости и, понятно, не содержит информации рецептурного характера. Однако приобретенный исследовательский опыт в сочетании с анализом литературных данных [Кричевский и Дубовская, 1991] позволяет высказать ряд соображений относительно возможной стратегии изучения межличностной совместимости.

В качестве отправного ее момента целесообразна, как нам представляется, разработка логически обоснованного подхода к проблеме. Такой подход требует серьезного теоретического обеспечения и может базироваться (и об этом говорилось выше), в частности, на ряде методологических принципов исследования малой социальной группы. Некоторые из них, напомним, изложены в 1.3.

Другой существенный момент будущей работы состоит в уточнении самого понятия «совместимость» и последующем нахождении строгих, эмпирических его референтов как применительно к диаде (в виде, скажем, взаимных социометрических выборов или высоких взаимооценок партнеров по специальной шкале [Кричевский и Ры-жак 1985]), так и имея в виду более значительные по объему малые группы (заметим, что попытки поиска интегральных, выходящих за рамки диады, показателей групповой совместимости, в том числе с применением аппаратных средств, ранее неоднократно описывались в литературе [Кричевский и Дубовская, 1991]).

198

Межличностные отношения в групповом процессе

Необходимый исследовательский шаг в разработке обсуждаемой проблемы должен, по-видимому, состоять также в выявлении определенных (желательно имеющих количественные нормативные выражения) сочетаний разнообразных индивидуально-личностных характеристик партнеров, отвечающих эмпирическим референтам совместимости. Хотя отдельные попытки в этом направлении (правда, они не привели к получению каких-либо нормативных индексов) предпринимались и ранее [Кричевский и Дубовская, 1991], тем не менее вопрос о том, что же лежит в основе психологической совместимости людей: сходство индивидуально-личностных особенностей или их комплементарность, а может быть, то и другое, вместе взятое, во многом еще не ясен. Впрочем, уточнению подлежит и сам «список» этих особенностей, ранжирование которых по их удельному весу в жизнедеятельности личности вряд ли возможно вне учета реального контекста ее социальных и психологических связей.

В рамках будущих исследований совместимости требует разрешения и круг вопросов, касающихся ее генезиса, соотношения с другими феноменами и эффективностью малой группы. Имеющиеся на этот счет данные пока что трудно признать удовлетворительными: они фрагментарны, во многом являют собой продукт сугубо лабораторного экспериментирования и, кроме того, характеризуют преимущественно диадную разновидность малой группы.

Наконец, заслуживает внимания обычно ускользающий из поля зрения психологов план анализа психологической совместимости в системе взаимодействия «личность—группа». Как показано в упоминавшейся выше (см. 4.1) кандидатской диссертации С. Е. Поддубно-го, учет

именно этого аспекта совместимости крайне важен и для лучшего понимания процесса адаптации личности к группе, и в целях оптимизации внутригрупповых взаимодействий, и, естественно, с точки зрения эффективности группового функционирования.

Представляется, что ответ на указанные выше вопросы лежит в плоскости реализации целостной стратегии изучения совместимости, один из возможных вариантов которой (не претендуя, понятно, на его завершенность) мы и попытались здесь очертить.

Если, как полагают исследователи [Shaw, 1983], в совместимости проявляется гармонизация межличностных отношений, то иной, полярной, формой их выражения может служить *конфликт*. Рассмотрением некоторых теоретических и феноменологических аспектов его изучения применительно к групповому контексту мы и завершим настоящий параграф.

199

Глава 4. Процесс группового функционирования

Межличностный конфликт. В той или иной форме проблематика межличностного конфликта — нередкая гостья на страницах отечественных психологических изданий и диссертационных работ, солидный перечень которых приводился ранее нами [Кричевский и Дубовская, 1991] и (особенно) рядом других авторов [Анцупов и Шипилов, 1999; Гришина, 2000]. По этой причине, как и в случаях обсуждения других сторон межличностных отношений в малой группе, мы ограничимся главным образом лишь прослеживанием основных, выявленных применительно к данному феномену, тенденций и подходов, предварив наше изложение следующим замечанием.

Хотя выше мы обозначили конфликт по существу как дисгармонизацию межличностных отношений, это не означает, однако, указание на исключительно разрушительные для жизнедеятельности малой группы последствия его протекания. Среди специалистов общепринято мнение, что конфликты могут носить как деструктивный, так и конструктивный характер.

Во всяком случае тот факт, что благодаря наличию внутри-групповых противоречий (а ведь именно противоречие и составляет суть конфликта) в значительной мере совершается развитие группы, переход ее на новый, более высокий уровень функционирования (см. 2.3), дает основание говорить о вполне убедительном подтверждении конструктивной точки зрения на конфликт. О том же свидетельствуют данные многих зарубежных и отечественных исследований конфликта, представленные в недавних содержательных публикациях отечественных исследователей [Анцупов и Шипилов, 1999; Гришина, 2000].

Каковы же основные исследовательские подходы, с позиций которых ведется разработка проблематики межличностного конфликта? На наш взгляд, их выделяется как минимум четыре:

- ◆ мотивационный;
- ◆ когнитивный;
- ◆ деятельностный;
- ◆ организационный.

Подобная классификация, конечно же, достаточно условна, однако она представляется нам необходимой, поскольку позволяя-еопределенным образом систематизировать разрозненные эмпирические данные, группируя их вокруг соответствующих (иногда довольно значительных) теоретических конструктов.

В указанном смысле показательны прежде всего работы, выполненные в рамках *мотивационного подхода*.

200

Межличностные отношения в групповом процессе

В его основе лежит идея противоборства несовместимых намерений, целей, направляющих поведение участников межличностного взаимодействия. Своим оформлением мотивационный подход во многом обязан ставшим ныне классическими исследованиям М. Дойча по изучению влияния кооперативного и конкурентного поведения на групповой процесс [Cartwright & Zander, 1968; Deutsch, 1973]. Согласно М. Дойчу, в кооперативном поведении участники межличностного взаимодействия содействуют друг другу в достижении своих целей, обмениваются полезной для решения проблем информацией, проявляют дружелюбие и взаимную поддержку в работе. В случае же конкурентного поведения участники взаимодействия препятствуют друг другу в достижении поставленных целей, с подозрением воспринимают взаимную информацию как призванную ввести соперника в заблуждение относительно путей достижения этих целей, формируют негативные установки относительно друг друга. Однако конкуренция не обязательно подразумевает конфликт: в качестве такового, полагает М. Дойч, она должна еще быть воспринята

соперниками. Тем не менее изучение конкурентного поведения дает основной массив эмпирических данных, относящихся в рамках обсуждаемого подхода к характеристикам внутригруппового конфликта [Донцов и Полозова, 1980].

Здесь, правда, следует заметить, что многочисленные исследования конфликта, проводимые с позиций мотивационной его трактовки, стимулируются, на наш взгляд, все же не столько теоретическими разработками проблемы, сколько наличием оригинальных методических процедур, позволяющих специалистам в условиях лабораторного эксперимента проигрывать интересующие их вопросы. Причем «проигрывать» не метафорически, а в буквальном смысле этого слова, поскольку наиболее популярные экспериментальные модели заимствованы исследователями из области математической теории игр. Имеются в виду так называемые игры со смешанными мотивами (типа, например, знаменитой «дилеммы узника»), в которых стратегии игроков настолько тесно взаимосвязаны, что наряду со стремлением к конкуренции имеют место и разнообразные ситуации сотрудничества.

В связи с только что сказанным заслуживают, на наш взгляд, внимания попытки некоторых авторов проследить конкретные мотивы, движущие соперниками в подобных играх. Так, Ч. Макклиток [McClintock, 1972], основываясь на результатах многолетнего экспериментирования, выявил четыре *разновидности со-*

201

Глава 4. Процесс группового функционирования

циальных мотивов в ситуациях экспериментальных игр (модификации «дилеммы узника»):

- ◆ мотив максимизации общего выигрыша — *кооперация*;
- ◆ мотив максимизации собственного выигрыша — *индивидуализм*;
- ◆ мотив максимизации относительного выигрыша — *соперничество*;
- ◆ мотив максимизации выигрыша другого — *альтруизм*.

Позднее благодаря работам Ч. Макклитока и его сотрудников [Blumberg et al., 1983] список подобного рода мотивов был расширен. В частности, в него вошли:

- ◆ мотив минимизации выигрыша другого — *агрессия*;
- ◆ мотив минимизации различий между собственным и чужим выигрышем — *равенство*.

Однако игры, или задачи, со смешанными мотивами не сводятся лишь к разного рода дилеммам, включая и «дилемму узника». К ним, как полагают Д. Макгрет и Д. Кравитц [McGrath & Kravitz, 1982], относятся еще и экспериментальные процедуры заключения сделок, ведения переговоров, а также ситуации формирования коалиций, изучаемые обычно на модели внутритриадно-го взаимодействия [Davis et al., 1976].

Впрочем, возможна и несколько иная, предложенная Д. Прю-иттом [Blumberg et al., 1983], *классификация экспериментальных игровых техник*. Она предполагает следующие их разновидности:

- ◆ *матричные игры* (типичный их образец — «дилемма узника»);
- ◆ *переговорные игры* (в них противостоящие стороны общаются друг с другом, пытаясь посредством выдвижения ряда альтернатив достичь общего решения);
- ◆ *коалиционные игры* (в их основе — формирование участниками внутригруппового взаимодействия разнообразных коалиций);
- ◆ *локомоционные игры* (предполагают движение противостоящих сторон к определенной цели, заданной условиями игры или вытекающей из какой-то концептуальной схемы);
- ◆ так называемые *социальные игры-ловушки* (игры с разного рода провоцирующими действиями, ведущими к усилению конкуренции соперничающих сторон).

202

Межличностные отношения в групповом процессе

Хотя интерес ко всем этим игровым техникам со стороны специалистов достаточно высок, все же наибольшее внимание уделяется [Кричевский и Дубовская, 1991] *матричным* и *переговорным* играм. Именно они в наибольшей степени позволяют подвергнуть внутригрупповой конфликт весьма обстоятельному изучению в хорошо контролируемых (обычно лабораторных) условиях, выявить различные способствующие или препятствующие ему факторы, динамику протекания, индивидуальные поведенческие стратегии его участников и т.д. Правда, при этом довольно отчетливо заявляет о себе проблема экологической валидности полученных таким образом эмпирических данных. Тем не менее отдельные из них, касающиеся кооперативных аспектов взаимодействия, в частности в ситуациях заключения сделок и ведения переговоров,

имеют, на наш взгляд, прямое отношение к процессу принятия группового решения и будут рассмотрены в 4.4.

Выше отмечалось, что обращение к мотивационной стороне межличностного конфликта — не единственно возможный путь его изучения. Другое направление исследования обсуждаемого феномена может быть обозначено как *когнитивный подход*. В рамках этого подхода, представленного пока что весьма небольшим количеством работ [Кричевский и Дубовская, 1991], речь обычно идет о так называемом *когнитивном конфликте* (хотя, как нам кажется, все же правомернее было бы говорить о когнитивной стороне, плане, аспекте конфликта). Его возникновение и редукция обусловлены, по мнению специалистов [McGrath & Kravitz, 1982], структурой задачи, когнитивными структурами противостоящих сторон, степенью согласованности используемых ими стратегий.

Как показали эксперименты Н. И. Фрыгиной [Фрыгина, 1980], в которых члены малой группы составляли рассказ на основе картинок ТАТ, когнитивный конфликт, выступая в реальном процессе общения в различных формах, в том числе и в форме критических высказываний его участников, является необходимым элементом I развертывания коллективной творческой деятельности. Характеризующие подобного рода конфликты противопоставления и столкновения различных точек зрения относительно предмета совместной деятельности являются важными условиями выработки коллективного решения. В этом же исследовании были обнаружены факты своеобразного перехода когнитивных конфликтов в плоскость сугубо эмоциональных отношений, затрагивающих уже не предметную сторону противоречия, но личностные особенности включенных в него людей. Подобные трансформации вызваны, по

203

Глава 4. Процесс группового функционирования

мнению Н. И. Фрыгиной, неадекватностью оценки когнитивного конфликта участниками межличностного взаимодействия вследствие негативности и неаргументированности их критических высказываний и ведут к разрушению коллективного творческого процесса.

Помимо отмеченных выше особенностей когнитивного конфликта, отдельные его элементы могут проявляться и в характере межличностной перцепции конфликтующих индивидов. Во всяком случае, исследуя конфликтную деятельность на модели шахматного поединка, Н. В. Крогиус [Крогиус, 1980] выделил в поведении шахматистов ряд экспрессивных и предметных действий, выполняющих функцию маскировки истинных намерений и призванных вызывать у них ошибочные представления относительно состояния и замыслов друг друга.

Обсуждая в 1.2.2 сложившиеся в отечественной социальной психологии направления исследований малой группы, мы в качестве ведущего среди них выделили *деятельностный подход*. Влияние некоторых его идей нашло отражение в трактовке и эмпирическом изучении межличностного конфликта.

Так, в диссертационной работе Т. А. Полозовой [Полозова, 1980] уровень развития группы как коллектива, степень эффективности совместной деятельности рассматриваются в качестве ведущего фактора возникновения и последующего протекания внутригруппового конфликта. Автор выделяет два типа конфликтов: *предметно-деловые* и *лично-прагматические*. На основании полученных данных делается вывод о том, что в группах более высокого уровня развития лично-прагматические интересы реже выступают причиной межличностных конфликтов и, кроме того, с ростом эффективности совместной деятельности увеличивается количество внутригрупповых конфликтов, имеющих своим субстратом предметно-деловые разногласия. Причем в высокоразвитых и эффективных группах, где доминируют деловые противоречия, конфликт не ведет к разрыву межличностных отношений и не сопровождается эмоциональным негативизмом, как это имеет место в случае противоречий личного характера.

Во многом сходная логика анализа внутригрупповых конфликтов обнаруживается в исследовании М. А. Иванова [Белкин и др., 1987], рассматривавшего межличностные отношения (и сопутствующие им конфликты) членов первичных научных коллективов в сферах деловой и эмоциональной активности. Автора преимущественно интересовали конфликты, развертывающиеся между руководите-

204

Межличностные отношения в групповом процессе

лем и научными сотрудниками. Было показано, в частности, что, возникая нередко в предметно-научной сфере, но не будучи, однако, адекватно понятым его участниками, внутригрупповой конфликт описывается ими в подобных ситуациях в терминах эмоциональных

отношений, воспринимается не как предметное, а сугубо личное противоречие. При этом существенную роль (имеется в виду своеобразие протекания и трансформации конфликта) играет такое специфически деятельностное образование, как исследовательская программа научного коллектива.

В какой-то мере к деятельностному подходу может быть отнесено и диссертационное исследование Е. А. Соколовой [Соколова, 1992], изучавшей влияние межличностного конфликта на эффективность взаимодействия педагога (классного руководителя) с коллективом старшеклассников. Хотя в основу работы была положена уже упоминавшаяся нами (см. 2.3) идея ценностного обмена во внутригрупповом взаимодействии, элементы деятельностного начала также присутствуют в ней. Достаточно сказать, что само взаимодействие (в данном случае в системе отношений «педагог — ученический коллектив») может рассматриваться как проявление совместной деятельности. В ходе исследования была выявлена роль стратегии поведения в конфликте как ценностного вклада педагога в жизнедеятельность классного коллектива. Показано, что в случае использования педагогом конструктивных стратегий (сотрудничества, приспособления и компромисса) эффективность руководства возрастает. Применение педагогом стратегий соперничества и (в меньшей степени) избегания снижает эффективность руководства. В то же время в рассматриваемой работе встречаются и элементы когнитивного анализа конфликта. Так, обращается внимание на роль адекватности восприятия педагогом используемых стратегий разрешения конфликтов, исследуется зависимость эффективности педагогического руководства от атрибуции причин конфликта (они могут приписываться, например, действиям ученика или самого педагога).

К сожалению, количество работ по проблематике конфликта, выполненных с позиций деятельностного подхода, пока крайне незначительно. И хотя есть все основания говорить о перспективности его использования в данной области групповой психологии, доказательность подобного тезиса нуждается тем не менее в весьма серьезной эмпирической аргументации.

Последнее из рассматриваемых нами направлений изучения межличностного конфликта — так называемый **организационный**

205

Глава 4. Процесс группового функционирования

подход. Однако речь в этом случае идет не о какой-то единой концептуальной схеме, которая могла бы быть положена в основу исследования конфликта, как это характерно, например, для деятельностного подхода. Скорее имеются в виду различные теоретические модели конфликтных отношений в социальной организации, воплотившиеся в довольно большом количестве эмпирических разработок [Кричевский и Дубовская, 1991]. Правда, в них анализ проблемы нередко выходит за рамки малой группы (и тем более диады), затрагивая более крупные пласты отношений. Тем не менее получаемые при этом данные представляют, как нам кажется, интерес и в контексте настоящего обсуждения.

Ряд *моделей организационного конфликта*, пользующихся довольно широкой известностью среди специалистов в области психологии управления, предложил в свое время Л. Понди. Разработанные им теоретические конструкты («конфликт переговоров», «бюрократический конфликт», «системный конфликт») приложимы к описанию конфликтов, отражающих соперничество сторон за обладание дефицитными ресурсами, развертывающихся на уровне высшего управленческого аппарата, в вертикальном (между руководителями и подчиненными) и горизонтальном (между равно-статусными индивидами) срезах внутриорганизационных отношений (подробнее об этом [Гришина, 1982]).

Из числа более современных объяснительных схем организационного конфликта отметим подход Б. Кабановфа [Kabanoff, 1985], поскольку содержащиеся в нем идеи касаются не только социальной организации в целом, но имеют своим адресатом и «поле» межличностного взаимодействия в малой группе. О последнем, в частности, свидетельствует следующая предложенная этим автором дефиниция: «Конфликт есть результат неконгруэнтных, или несовместимых, отношений потенциального влияния, развертывающихся между членами группы или диады» [Kabanoff, 1985. P. 115]. Подобное влияние, полагает Б. Кабановф, обусловлено наличием таких факторов, как симпатия и уважение, вызываемые субъектом у окружающих, степень его контроля над подкреплениями, позиция в коммуникативной сети, величина вклада в групповое усилие, уровень квалификации, необходимый для выполнения соответствующей функции в групповом задании, и т.д.

Согласно рассматриваемой модели, конфликт возникает в том случае, если имеет место

рассогласование между возможностями субъекта (исходя из перечисленных выше факторов) и теми конкретными условиями (они касаются главным образом характерис-

206

Межличностные отношения в групповом процессе

тик группового задания и соответствующих ожиданий членов группы), в которых он действует. При этом модель, основываясь на перечисленных выше источниках или факторах потенциального влияния, постулирует возможные типы конфликтных отношений и, что весьма существенно в прикладном плане, предлагает стратегии управления ими.

Другая представляющая интерес в контексте проводимого обсуждения современная модель организационного конфликта разработана Н. В. Гришиной, ориентированной в своих исследованиях на изучение межличностных противоречий в первичном производственном коллективе [Гришина, 1982; Гришина, 1983]. В основу модели и, кстати сказать, вытекающей из нее типологии конфликтов положен анализ взаимосвязей, устанавливаемых между людьми, включенными в процесс получения единого производственного продукта. Эти взаимосвязи подразделяются Н. В. Гришиной на:

- ◆ *функциональные* — обусловлены особенностями выполняемой совместной деятельности;
- ◆ *социальные* — обусловлены принадлежностью людей как к

I первичному коллективу, так и к социальной организации в целом); ◆ *психологические* — обусловлены потребностью людей в общении. Нарушение эффективности их функционирования ведет, согласно модели, к возникновению разнообразных производственных конфликтов. Предложенная автором типология позволяет, и это показано на практике, не только систематизировать изучение конкретных конфликтных ситуаций в условиях промышленного предприятия. Она задает также направление работы диагностического и, что не менее существенно, прогностического характера, способствуя тем самым профилактике неблагоприятных (деструктивных) отношений в социальной группе.

Даже из краткого обсуждения представленных выше материалов совершенно очевидна разноплановость направлений исследования межличностного конфликта применительно к групповому поведению. Но является ли это свидетельством несовместимости имеющихся подходов?

Мы не рискнули бы дать здесь утвердительный ответ. Действи-

тельно, кажущиеся на первый взгляд чрезвычайно далеко отстоящими друг от друга, эти подходы при внимательном рассмотрении-207

Глава 4. Процесс группового функционирования

нии легко связываются в единую схему анализа феномена: *организационный контекст— совместно реализуемая деятельность— целе-полагание— когнитивные процессы.* вполне возможно, конечно, что указанной схеме недостает каких-то существенных звеньев и необходим в будущем их поиск. Однако не менее важны инвентаризация и систематизация уже накопленного к настоящему времени фактического материала с целью построения теоретической схемы, позволяющей описать механизмы и структурно-динамические составляющие межличностного конфликта в реально функционирующей малой группе.

Заметим также, что в конкретных исследованиях внутригрупповых конфликтов далеко не всегда прослеживается принадлежность к тому или иному из упомянутых выше подходов. Вместе с тем учеными [Levine & Moreland, 1990] отмечается немало общих психологических моментов, характерных для эмпирических работ в обсуждаемой области.

Так, важную роль в разрешении внутригрупповых конфликтов играет коммуникация между членами группы, позволяющая находить наиболее приемлемую для противоборствующих сторон альтернативу. Более высокая позиция власти нередко дает возможность ее владельцу разрешать конфликт с выгодой для себя. Установлено также, что в поисках решения конфликта члены группы могут иногда образовывать специфические объединения — так называемые коалиции, ища в кооперативных действиях путь к взаимовыгодному результату.

В начале параграфа, поясняя читателю суть последующего изложения, мы говорили о том, что речь будет идти не столько о целостном групповом процессе, сколько об отдельных его «кирпичиках» и «блоках». Если иметь в виду социально-перцептивные аспекты межличностных отношений и совместимость членов группы, то можно считать, что в целом нам удалось выдержать намеченную линию анализа. Сложнее обстоит дело с феноменологией внутригруппового конфликта, характеризующейся как диадными (особенно в лабораторных ситуациях экспериментальных игр), так и вполне групповыми (в разнообразных ситуациях жизни

социальной группы) проявлениями. Таким образом, через проблематику межличностного конфликта мы как бы вновь возвращаемся к обсуждению целостных сторон жизнедеятельности «совокупного субъекта».

208

Процесс принятия группового решения

4.4. Процесс принятия группового решения

В согласии с анализом, проведенным в 1.3, *групповое решение является одним из системных признаков малой группы*, своеобразным атрибутом последней как «совокупного субъекта». И аналогично любому другому групповому феномену оно может быть подвергнуто в целях более детального рассмотрения специальному членению на отдельные составляющие — компоненты единого развертывающегося во времени процесса. К числу таких компонентов прежде всего относится групповая задача.

Групповая задача. В ряду выделяемых специалистами [Blumberg et al., 1983; Shaw, 1981] переменных процесса принятия группового решения (шире эффективности группового функционирования) задача занимает весьма существенное место: во многом она может быть квалифицирована как источник и объект этого процесса. Указанное обстоятельство обусловило значительный интерес разработчиков проблематики малых групп к данной исследовательской области. И хотя, по мнению столь авторитетных авторов, как Д. Хакмен и Ч. Моррис, удовлетворительных подходов здесь пока не найдено, все же отдельные относящиеся к обсуждаемому вопросу работы заслуживают, на наш взгляд, определенного внимания. Мы имеем в виду главным образом попытку М. Шоу проследить, опираясь на материалы соответствующих публикаций, основные направления изучения групповых задач.

К подобным направлениям М. Шоу относит:

- ◆ описание стандартных групповых задач;
- ◆ построение типологий групповых задач;
- ◆ диансациональный анализ групповых задач;
- ◆ выяснение влияния характеристик задачи на групповой процесс.

Что касается *стандартных групповых задач*, то под ними понимаются задачи с четко установленными характеристиками, легко видоизменяемыми в целях исследования тех или иных аспектов группового поведения. В таких задачах описаны исходные условия, конечные продукты и определены действия, требуемые от членов группы для успешного достижения цели.

Согласно Р. Зайонцу [Shaw, 1981]), стандартная групповая задача должна позволить экспериментатору осуществлять точные и независимые измерения показателей индивидуальных и группо-

14-4504

209

Глава 4. Процесс группового функционирования

вых действий, манипулировать условиями задачи, не меняя при этом ее сути, влиять на взаимозависимость членов группы, не затрагивая основных характеристик задачи, и т.д. Однако, как замечает М. Шоу, весьма сомнительно, чтобы сложное групповое поведение могло быть исследовано посредством решения подобного рода задачи, предназначенной скорее для изучения механических действий, нежели таких явлений, как групповая дискуссия или групповой интеллектуальный анализ.

Построение *типологий групповых задач* — другая выделяемая М. Шоу линия анализа обсуждаемой проблемы. Мы не случайно пишем здесь «типологий», поскольку какой-то универсальной классификационной схемы групповых задач пока что не существует. Речь может идти скорее лишь об отдельных частных типологиях, охватывающих те или иные аспекты групповой задачи и обладающих относительной обобщающей силой. В самом элементарном выражении такие типологии могут классифицировать задачи на две взаимоисключающие категории: например, простые и сложные [Shaw, 1981], или конъюнктивные (требующие кооперации усилий и координации действий) и дизъюнктивные (антитеза конъюнктивным) [Thibaut & Kelley, 1959].

Несколько более сложная классификация разработана Д. Хакменом и Ч. Моррисом [Blumberg et al., 1983] и включает следующие типы групповых задач:

- ◆ *продукционные* (их решение ведет к получению оригинальных, творческих продуктов, например к генерированию новых идей),
- ◆ *дискуссионные* (требуют от членов группы дискуссии по поводу конкретного вопроса и

выработки согласованного решения),

♦ *проблемные* (требуют спецификации процесса, развертываемого с целью решения некоторой проблемы).

Аналогичная по числу выделенных вариантов типология групповых задач, или, по иной терминологии, *моделей совместной деятельности*, предложена Л. И. Уманским. Описываемые им разновидности моделей совместной деятельности характеризуются как *совместно индивидуальная, совместно последовательная* и *совместно взаимодействующая* деятельность [подробнее см. Уманский, 1980].

Однако, пожалуй, наиболее развернутую (восьмивариантную) типологию групповых задач сконструировал Д. Макгрет [McGrath & Kravitz, 1982]. Он положил в основу классификации представле-

210

Процесс принятия группового решения

ние о *группе как системе, которая осуществляет четыре функции* (причем реализация каждой из них сопряжена с выполнением двух типов соответствующих задач):

♦ *генерирует* (имея дело соответственно с задачами порождения замыслов и выдвижения оригинальных идей);

♦ *выбирает* (имея дело соответственно с задачами поиска правильного ответа и поиска предпочитаемого ответа);

♦ *решает* (имея дело соответственно с задачами в области когнитивного конфликта и в ситуациях взаимодействия со смешанными мотивами);

♦ *выполняет* (имея дело соответственно с задачами как соревновательными-состязательными, так и противоположного им свойства, в обоих случаях, однако, предполагающими физическое взаимодействие).

Предложенная Д. Макгретом типология охватывает большой спектр разноплановых групповых задач с относящимся к ним поистине гигантским фактическим материалом и является на сегодня, пожалуй, наиболее логически выстроенной (во всяком случае в функциональном плане) классификационной схемой.

Если стремление исследователей строить классификационные схемы групповых задач время от времени и обнаруживает себя в литературе, о чем и свидетельствует предыдущее обсуждение, то *двумерный анализ этих задач* в ней практически отсутствует. Единственным обратившимся к нему автором, насколько известно, является М. Шоу [Shaw, 1981]. Что же имеется в виду под столь необычной формой анализа?

Речь в данном случае идет о попытке *выделить различные измерения* или стороны, планы рассмотрения *групповой задачи*, т.е. представить ее как *многомерное образование*. Используя строгие вычислительные процедуры, включая факторный анализ, и опираясь на мнение компетентных судей, в том числе ряда ведущих специалистов в области групповой динамики, М. Шоу получил следующие *измерения групповой задачи*:

♦ *трудность* (величина усилия, требуемого для выполнения задачи);

♦ *множественность решения* (сложное измерение, включающее набор возможных приемлемых решений, альтернативы выполнения задачи, степень верификации приемлемых решений);

211

14*

Глава 4. Процесс группового функционирования

♦ *внутренний интерес к задаче* (степень, в которой задача сама по себе представляет интерес для членов группы, побуждая их активность);

♦ *требования кооперации* (степень интеграции действий членов группы для выполнения задачи);

♦ *интеллектуально-манипулятивные требования* (диапазон требований к решению задачи от чисто умственного до чисто двигательного характера);

♦ *популярное знакомство* (та степень, в которой члены группы уже сталкивались с подобной задачей в жизни).

Выполненный М. Шоу анализ нашел практическую реализацию в «вероятностной модели эффективности руководства» Ф. Филлера (см. 5.2). Как известно, одним из важнейших компонентов этой модели является так называемый *ситуационный континуум*, включающий позицию власти руководителя, его отношения с подчиненными, структуру групповой задачи.

Последняя из указанных переменных операционально представлена измерениями, выделенными ранее М. Шоу и характеризующими групповую задачу со стороны четкости поставленной цели, путей и способов ее достижения, наличия множественности решений, возможности проверки правильности решения. Причем каждое из этих измерений имеет количественное выражение. Учитывая описанные в литературе [Кричевский и Рыжак, 1985] возможности «вероятностной модели», резонно считать дименсиональный анализ групповой задачи полезным средством осуществления исследовательской и прикладной работы.

Последний относящийся к обсуждаемой проблеме вопрос касается *влияния характеристик задачи на групповой процесс*. К сожалению, систематическое изучение этого вопроса отсутствует, поэтому относящиеся к нему данные весьма разрознены и в целях лучшего их структурирования мы воспользуемся схемой анализа, разработанной М. Шоу. Прежде всего она предполагает рассмотрение зависимости группового поведения от тех или иных *разновидностей* (типов,) *задачи*. Эта зависимость выявлялась, в частности, в сериях лабораторных экспериментов, выполненных в разное время Д. Хакменом и Ч. Моррисом. Они использовали три описанных выше типа групповых задач: *продукционные, дискуссионные и проблемные*. Аналогом эффективности группового поведения (группы состояли из трех испытуемых) служила его продуктивность, представленная такими параметрами, как ориентация на действие,

212

Процесс принятия группового решения

оригинальность решения, оптимизм, включенность в дискуссию, продолжительность и качество решения. В результате было обнаружено, что решение проблемных задач характеризовалось сильной ориентацией на действие, продукционных задач — значительным уровнем оригинальности выдвигаемых идей, а дискуссионных задач — высокой степенью включенности испытуемых в обсуждаемый вопрос. Кроме того, было установлено, что лидеры экспериментальных групп проявляли наибольшую активность в решении проблемных задач.

Этими же авторами описаны три основные «итоговые переменные», влияющие, по их мнению, на групповую эффективность в процессе решения групповых задач:

♦ *усилия, которые члены группы прилагают к решению групповой задачи* (речь идет о координации этих усилий и степени их затрат);

♦ *стратегии решения задачи, используемые членами группы для решения задачи* (имеется в виду как использование ранее существовавших стратегий, так и коррекция имеющихся стратегий или создание новых);

♦ *знания и умения членов группы, которые должны быть эффективно применены ими к решению задачи* (речь идет, с одной стороны, об оценивании этих знаний и умений, а с другой — о создании в группе условий для роста этих знаний и умений).

Влияние типа задачи, или формы организации (модели) совместной деятельности, на групповой процесс отчетливо выражено и в цикле исследований, проведенных Л. И. Уманским с сотрудниками в естественных группах [Уманский, 1980]. Оказалось, например, что по мере организации совместной деятельности, т.е. при переходе ее от *совместно индивидуальной модели* (каждый член группы отдельно от других членов выполняет свою часть общей задачи) к *совместно взаимодействующей модели* (каждый член группы выполняет свою часть общей задачи во взаимосвязи с другими членами), возрастают положительные проявления межличностного общения, выражаемые позитивными речевыми реакциями партнеров, кооперативными действиями членов группы, растущим чувством причастности к общему делу.

Наконец, в контексте проводимого анализа заслуживают также внимания данные, полученные А. Л. Журавлевым и Н. П. Фроловой [Шорохова и Журавлев, 1987] при изучении производственных бригад с различным типом совместной деятельности (типоло-

213

Глава 4. Процесс группового функционирования

гия разновидностей совместной деятельности строилась авторами, исходя из специфики конкретного промышленного производства). Авторы выяснили, что своеобразие реализуемого бригадой типа (модели) совместной деятельности влияет не только на особенности взаимоотношений работников, развитие интегративных процессов и самоуправление в бригаде, но и значительно сказывается на характере управленческого взаимодействия, имея в виду вертикальный его срез.

Другая существенная, по мнению М. Шоу, для группового функционирования характеристика задачи — *трудность ее выполнения*. Хотя, заметим, специальное объяснение

понятия «трудность» в литературе отсутствует. Что касается наиболее тривиальных полученных при рассмотрении этого вопроса фактов, то они указывают на увеличение времени решения задачи и ухудшение группового продукта по мере роста трудности задачи [Shaw, 1981]. Вместе с тем встречаются и менее предсказуемые результаты.

Например, рядом исследований установлено, что трудность задачи может усиливать мотивацию членов группы и вести к большей самоорганизации последней путем развития в ней процесса лидерства, влияя тем самым на рост эффективности групповой деятельности. Кроме того, важной промежуточной переменной, связывающей трудность задачи с успешностью ее выполнения, является *обратная связь* в процессе группового функционирования. Позитивная, т.е. вызывающая удовлетворенность членов группы, обратная связь способствует продуктивности решения групповой задачи вне зависимости от степени ее трудности (подробнее об этом см. работу: Shaw, 1981).

Завершая обсуждение вопроса относительно связи характеристик задачи с групповым процессом, укажем еще на два его аспекта, подвергшихся специальному изучению. Первый из них касается зависимости группового поведения от такой характеристики задачи, как *ясность достижения цели*.

В серии экспериментов Б. Равен и Д. Риетсма [Кричевский, 1973] показали, что члены групп, действующих в четко определенных условиях (высокая степень ясности достижения цели), демонстрируют большую сплоченность и мотивацию к деятельности, нежели испытуемые, находящиеся в ситуациях значительной неопределенности (низкая степень ясности достижения цели).

Второй интересующий нас аспект анализа обсуждаемого вопроса затрагивает зависимость группового процесса от *гетерогенности — гомогенности групповых целей*. Причем гетерогенность

214

Процесс принятия группового решения

последних в литературе [Shaw, 1981] принято связывать с ситуацией конкуренции, соперничества, а гомогенность — с ситуацией кооперации, сотрудничества.

Как отмечалось выше (см. 4.3), изучение кооперативного и конкурентного поведения во многом связано со ставшими теперь уже классическими экспериментами М. Дойча [Cartwright & Zander, 1968]. Они показали, что в условиях кооперации (гомогенные цели) сравнительно с конкурентной ситуацией (гетерогенные цели) члены группы более внимательны и дружелюбны друг к другу, чаще взаимодействуют между собой и координируют усилия по решению экспериментальной задачи, проявляют более сильное чувство долга по отношению к партнерам, высказывают большее удовлетворение группой и ее результатами.

Из рассмотрения материалов, относящихся к области групповой задачи, совершенно очевидно, что многие затрагиваемые в них вопросы освещены пока еще недостаточно полно, и, кроме того, ими, безусловно, не исчерпывается вся многоаспектность данной проблемной области. К сожалению, ведущиеся в данной области разработки носят довольно спорадический характер, и немногие ученые (в их числе М. Шоу) пытаются в какой-то мере объединить и систематизировать скромные плоды этих разрозненных и не особо впечатляющих пока усилий. А между тем, как справедливо подчеркивается в литературе [Shaw, 1981], от степени разработанности проблематики групповой задачи во многом зависит наше продвижение в познании закономерностей функционирования малой группы.

Однако обращением к различным аспектам исследования групповой задачи анализ процесса принятия группового решения, естественно, не исчерпывается. Задача ставится перед группой для того, чтобы последняя ее решала. Поэтому *решение групповой задачи* (имея в виду прежде всего когнитивные и мотивационные его компоненты) можно рассматривать в качестве другой, наряду с самой задачей, важной составляющей процесса принятия группового решения. К обсуждению содержания этой составляющей мы и переходим в заключительном разделе параграфа.

Феноменология решения групповой задачи. Основываясь на со-

ответствующих литературных данных [Козелецкий, 1979; Kelley & Thibaut, 1969], решение групповой задачи, с точки зрения акцентирования содержательных его моментов, правомерно представить в виде совокупности разнообразных феноменов, которыми репрезентируется этот процесс. Наиболее значительные из этих феноме-

Глава 4. Процесс группового функционирования

нов, естественно с учетом выполняемой ими роли в процессе решения групповой задачи и

специфики функционирования, приводятся нами ниже.

Для удобства восприятия излагаемого материала он разбит на два довольно условных блока. Первый из них включает данные пограничного характера, касающиеся соотношения феноменов индивидуального и группового поведения в решении групповой задачи. Второй блок включает описание данных, в большей мере отражающих собственно групповое поведение в этом процессе.

Соотношение феноменов индивидуального и группового поведения в групповом решении задачи. Свой анализ мы начнем с феномена *социальной фасилитации*. Именно его изучением в конце позапрошлого столетия Н. Триплет положил начало экспериментальной социальной психологии [Triplet, 1898]. Хотя справедливости ради заметим, что в научный оборот термин «социальная фасили-тация» был введен значительно позднее Ф. Олпортом.

Феномен социальной фасилитации характеризует собой влияние, оказываемое на действие индивида присутствием других лиц. Причем последние могут выступать в роли как пассивных наблюдателей (*публичный эффект* влияния), так и самих участников решения задачи, работающих, правда, строго индивидуально (*коакционный эффект* влияния). Однако, как правило, говоря о социальной фасилитации, ученые [Bond & Titus, 1983; Guerin, 1993] имеют в виду определенные последствия, вызываемые просто присутствием других людей, безотносительно к степени их активности. Обычно эти последствия связывают с эффективностью выполнения задачи и изменениями физиологического характера.

Хотя феномен социальной фасилитации принято относить [Кричевский, 1976; Shaw, 1981] к пограничной области исследований индивидуальной и групповой психологии, вряд ли разумно игнорировать закономерности его проявления. Тем более если мы желаем иметь адекватную картину поведения члена группы в любой ситуации социального взаимодействия, в том числе и при выработке группового решения. Другое дело, что многочисленные данные, призванные отразить эти закономерности, весьма противоречивы. И, как свидетельствует проведенный одним из нас ранее [Кричевский, 1976] специальный анализ, их интерпретация требует обращения к далеко не совпадающим между собой объяснительным моделям.

В контексте настоящего обсуждения мы ограничимся перечислением наиболее часто встречающихся в литературе эффектов со-

216

Процесс принятия группового решения

циальной фасилитации, обратившись к материалам итоговой работы Ч. Бонда и Л. Титуса [Bond & Titus, 1983], широко цитируемой специалистами. Ученые, использовав процедуру мета-анализа 241 эмпирического исследования, пришли к следующим выводам. Присутствие других:

- ◆ повышает уровень физиологического возбуждения индивида, правда, лишь в том случае, если он выполняет сложную задачу;
- ◆ повышает скорость выполнения им простой задачи и понижает скорость выполнения сложной задачи;
- ◆ уменьшает точность сложного действия и слегка увеличивает точность простого действия.

И хотя мы не нашли в литературе попыток «наложить» эти выводы на индивидуальное поведение в процессе принятия группового решения и тем более проследить возможную зависимость последнего от вышеназванных эффектов, их учет представляется нам, как уже говорилось, необходимым условием построения адекватной картины жизни социальной группы.

При рассмотрении группового решения задачи исследователи нередко касаются вопроса **соотношения эффективности индивидуальных и групповых действий**. В целом этот вопрос, довольно широко освещенный в психологической литературе [Кричевский, Дубовская, 1991], в силу своей «пограничной» специфики выходит за рамки настоящего обсуждения, однако мы хотели бы обратить внимание на следующий существенный в плане решения групповой задачи момент.

По данным содержательного обзора Г. Хилла [НШ, 1982], групповое действие, как правило, качественно и количественно превосходит действие так называемого среднего индивида. Оно, однако, нередко уступает в эффективности действию незаурядной личности, о чем также свидетельствуют материалы обзора. Это особенно характерно для ситуаций, в которых группа, укомплектованная малоспособными людьми, сталкивается со сложной проблемой. Применительно к выработке продуктивных групповых решений сказанное означает необходимость специального подбора членов группы, исходя из их профессиональной компетентности. Как отмечают в связи с этим Г. Келли и Д. Тибо [Kelley & Thibaut, 1969], для успеха группы в ней должен обязательно находиться человек, превосходящий своих партнеров в

изобретательности и компетентности и, что весьма существенно, обладающий способностью к лидерству.

217

Глава 4. Процесс группового функционирования

Действительно, лидер может оказывать сильное влияние на процесс выработки группового решения; делая его, в частности, более рискованным, нежели решения отдельных членов группы. В литературе [Кричевский и Дубовская, 1991] подобное явление получило название **феномена сдвига риска**.

Поскольку упомянутый феномен достаточно подробно (история вопроса, теоретические подходы и полученный эмпирический материал) обсуждался на страницах русскоязычных изданий [Козелецкий, 1979; Костинская, 1976; Кричевский, 1976; Май-ерс, 1997], думается, нет необходимости в сколько-нибудь развернутом его рассмотрении, однако отдельные относящиеся к нему вопросы все же заслуживают, как нам кажется, некоторого внимания.

Прежде всего следует подчеркнуть, что демонстрируемый огромным числом исследований сдвиг в направлении выбора индивидом более рискованного решения выступает как результат внут-ригруппового взаимодействия и сопутствующей ему дискуссии, т.е. фактически является продуктом собственно группового процесса, фрагменты которого, как правило, моделируются в лабораторном эксперименте (обычно речь идет о выборе испытуемыми одной из нескольких различающихся между собой степенью риска альтернатив в гипотетической жизненной ситуации). Этот момент подлинно групповой, пусть и лабораторно реконструируемой, жизни получил отражение в трех наиболее значительных гипотетических конструкциях, призванных объяснить возникновение феномена сдвига риска:

- ◆ гипотезе диффузии ответственности;
- ◆ гипотезе лидерства;
- ◆ гипотезе риска как ценности.

Согласно гипотезе *диффузии ответственности*, групповая дискуссия порождает эмоциональные контакты между членами группы и может привести к тому, что индивид будет испытывать меньшую ответственность за рискованные решения, поскольку они вырабатываются всей группой. В этом плане любопытные данные получены Н. Коганом и М. Уоллахом [Shaw, 1981], показавшими, что групповая дискуссия редуцирует тревожность членов группы в ситуации риска. Следовательно, если предполагаемые рискованные «шаги» потерпят фиаско, ответственность распространится на всех членов группы.

218

Процесс принятия группового решения

Гипотеза лидерства фокусируется на свойствах членов группы, воспринимаемых ею в качестве лидеров. Предполагается, что люди, первоначально, т.е. до дискуссии, более склонные к выбору рискованных решений, стремятся также к большему господству и влиянию в групповой дискуссии. Такие люди, как правило, являются лидерами, поэтому окончательная степень группового риска может быть результатом влияний лидера группы.

Наконец, *гипотеза риска как ценности* основывается на идее социальной значимости, престижности риска в условиях жизни современного экономически развитого общества, вследствие чего в групповой ситуации большинство людей должно стремиться к принятию более рискованных решений, чтобы таким путем повысить свой статус в группе. Это, в частности, касается осторожных индивидов. В ходе групповой дискуссии они, согласно гипотезе, будут мотивированы изменять свои оценки в сторону большего риска с целью создать о себе представление как о людях, способных рисковать. Заметим, что гипотеза риска как ценности имеет ряд модификаций, уточняющих условия ее реализации, например учитывающих характер аргументации в дискуссии (подробнее об этом см. в [Костинская, 1976]), и является, пожалуй, наиболее популярной и часто используемой интерпретацией обсуждаемого феномена.

Несмотря на очевидное несходство изложенных выше трактовок причин сдвига риска, они, по справедливому замечанию Ю. Козелецкого [Козелецкий, 1979], не столько конкурируют, сколько дополняют друг друга. Для нас же в данном случае существенным является то общее, что их объединяет, а именно: понимание сдвига риска как результата групповой дискуссии.

Впрочем, последняя необязательно ведет к усилению риска. В зависимости от типа и содержания экспериментальной задачи (например, при обсуждении гипотетической ситуации, связанной с угрозой здоровью или жизни испытуемых) возможен сдвиг в сторону осторожности принимаемого группой решения. И, кроме того, групповая дискуссия вообще не обязательно

должна иметь своим следствием более рискованные или более осторожные решения. Она, как показали в своих признанных ныне классическими экспериментах С. Московичи и М. Заваллони [Moscovici & Zavalloni, 1969], а затем и многие другие исследователи [Кричевский и Дубовская, 1991], может вызвать просто сдвиг во взглядах участников дискуссии, состоящий в том, например, что их пред-

219

Глава 4. Процесс группового функционирования

дискуссионные мнения усиливаются, экстремизируются в первоначально обозначенном направлении.

Используя измерительные оценочные шкалы лайкертского и терстоуновского типа, С. Московичи и М. Заваллони зафиксировали, что установки испытуемых — французских студентов, первоначально позитивные к генералу Де Голлю и негативные в отношении американцев, после проведения дискуссии и выработки группового консенсуса заметно усиливались в своей исходной тенденции. Отмечался сдвиг в направлении крайних значений измерительной шкалы, демонстрируя высокий уровень экстремизации групповых мнений. Основываясь на этих и ряде других аналогичных данных, Д. Прюитт пришел к заключению, что вместо специфически ориентированного термина «сдвиг риска» целесообразнее использовать термины, имеющие более широкое звучание: например «сдвиг выбора» или «сдвиг, вызванный влиянием группы» [Pruitt, 1971].

Однако предпочтение исследователей в данном случае оказалось на стороне другого термина — **групповая поляризация**. Им обозначается явление возрастания экстремальности мнений (их экстремизация) в процессе принятия группового решения. При этом отдельные авторы [Myers & Lamm, 1976] справедливо обращают внимание на специальный характер обсуждаемого термина, в обычном понимании подразумевающего не что иное как размежевание позиций членов группы. Подчеркивается также разница между понятиями «поляризация» и «экстремизация».

Поляризация означает сдвиг в направлении к уже избранному индивидом полюсу. *Экстремизация* предполагает движение в сторону от нейтральности в любом направлении. Таким образом, можно сказать, что поляризация есть всегда и экстремизация, но не наоборот. В то же время экспериментально экстремизация может быть продемонстрирована гораздо легче, чем поляризация.

Как нетрудно убедиться из предыдущего изложения, феномен групповой поляризации тесно связан с феноменом сдвига риска, но вместе с тем не идентичен ему. В нем отражаются гораздо более общие закономерности группового принятия решений, типичные, согласно материалам развернутых аналитических обзоров Г. Ламма и Д. Майерса [Lamm & Myers, 1978; Myers & Lamm, 1976], для многих ситуаций лабораторного и естественного функционирования малых групп. Иными словами, сдвиг риска выступает частным случаем групповой поляризации.

220

Процесс принятия группового решения

Несомненное родство обоих феноменов имело последствия теоретического характера. Как показывает анализ литературных данных, многие объяснительные схемы, касающиеся сдвига риска, были распространены, хотя и в модифицированном виде, на феномен групповой поляризации. Не имея возможности представить весь этот теоретический конгломерат, мы удовлетворимся кратким резюме из итоговой работы Е. Бернштейна и Я. Шула [Blumberg et al., 1983].

В настоящее время, полагают упомянутые авторы, имеют место две группы объяснительных моделей поляризационного эффекта. Согласно одному из них, поляризация вызывается аффективными (нормативными) процессами. Предполагается, что во многих жизненных обстоятельствах экстремальные мнения (или взгляды) являются социально желательным фактором. И чтобы избежать неблагоприятной социальной оценки, так называемые «средние» члены группы будут «сдвигать» свои суждения в направлении экстремальной позиции.

Что же касается моделей второй группы, то они содержат трактовку поляризации как результата действия когнитивных информационных процессов. С точки зрения основной заложенной в этих моделях идеи, поляризация возникает в условиях поиска членами группы убедительных аргументов в поддержку одной из имеющихся у них альтернатив. Причем наиболее успешно мнения членов поляризуются в ходе дискуссии в том случае, когда убедительные аргументы в пользу соответствующей альтернативы первоначально приходят в голову лишь нескольким субъектам. Будучи затем сообщены другим членам группы, эти аргументы вызывают

заметный сдвиг во мнениях участников дискуссии.

Пытаясь проследить возможную взаимосвязь указанных трактовок поляризационного эффекта в контексте соотношения «познание — аффект», Е. Бернштейн и Я. Шуль (сами, между прочим, приверженцы когнитивного подхода) полагают, что они как бы дополняют друг друга, свидетельствуя о различных (непосредственном и более опосредованном) уровнях детерминации обсуждаемого феномена.

Открытие и последующее изучение феноменов групповой поляризации и сдвига риска, безусловно, — значительный позитивный шаг на пути проникновения в эффекты такой сердцевинной составляющей процесса группового принятия решений, как групповая дискуссия. В более широком плане речь идет об углублении наших представлений относительно изменения установок в ситуациях социального взаимодействия.

221

Глава 4. Процесс группового функционирования

Тем не менее ряд вопросов, связанных с исследованием указанных феноменов, остается пока без ответа. Это прежде всего вопрос о содержательных характеристиках групповой дискуссии, не получивший до сих пор должного освещения, и, конечно же, вопрос о связи сдвига риска и групповой поляризации с эффективностью функционирования малой группы. Едва ли не единственная попытка проследить связь поляризационного эффекта с продуктивностью группы, предпринятая в диссертационной работе А. Г. Костинской, вряд ли является достаточным основанием для каких-либо серьезных умозаключений.

Касаясь феноменологии групповой дискуссии в связи с процессом принятия решения, о чем только что шла речь, нельзя не остановиться еще на одном интересном эффекте, описание которого встречается в литературе довольно редко. Мы имеем в виду *уровень притязаний группы*, выражающийся в выборе ее членами в ходе предварительного обсуждения единой, удовлетворяющей всех участников групповой цели [Кричевский, Дубовская, 1991].

Примером выработки групповых притязаний могут служить эксперименты А. Г. Энтиной с использованием гомеостатической методики решения задач [Энтина, 1973]. Членам лабораторных групп, имевшим предварительный опыт совместной учебной или спортивной деятельности, предъявлялся набор задач разной степени трудности. Вначале каждый испытуемый выбирал подходящую ему задачу, а затем проводилось общегрупповое обсуждение с целью принятия окончательного решения, проигрывавшегося далее на приборе «Гомеостат». Суммируя результаты этих экспериментов, а также большого цикла исследований, выполненных А. Зандером с сотрудниками в лабораторных и полевых условиях [Zander, 1971], можно сделать основной хорошо согласующийся с итогами изучения индивидуального уровня притязаний в школе К. Левина вывод: *успех повышает, а неудача снижает уровень притязаний группы*.

Впрочем, исследователи называют и некоторые другие факторы, изменяющие уровень притязаний группы. Так, определенную роль играет *социальное окружение* (наличие других групп), побуждающее данную группу либо повышать, либо понижать свой уровень притязаний. Еще одним фактором являются *специфические мотивы групповой ориентации, влияющие на решения членов группы*. А. Зандер называет два таких мотива: стремление к достижению группового успеха и стремление избежать последствий неудачи. Эти мотивы выражаются либо в предрасположенности индивидов ак-

222

Процесс принятия группового решения

тивно участвовать в групповой деятельности и намерении успешно ее выполнить, либо в стремлении воздерживаться от групповой деятельности, поскольку ожидается, что она приведет к неудаче. Причем функционирование указанных мотивов до известной степени опосредствовано уровнем сплоченности группы, позицией индивида в группе, а также возможностью получения вознаграждений. Кроме того, А. Г. Энтина указывает на зависимость уровня притязаний группы от такой ее характеристики, как *согласованность выборов*, определявшейся суммой разностей между групповым и индивидуальным выбором в одной задаче.

Как отмечалось выше, исследования уровня притязаний группы сравнительно немногочисленны, а их влияние на понимание процесса принятия группового решения пока, к сожалению, невелико. Пытаясь связать между собой эффекты групповой дискуссии, А. Г. Костинская в диссертационном исследовании обращает внимание на возможность их объяснения различными теоретическими трактовками феномена сдвига риска. Реально, однако, такая возможность сохраняется скорее в потенци, нежели в конкретных исследовательских

разработках. Что же касается гипотетических конструкций, построенных применительно к собственно уровню притязаний группы, то они во многом воспроизводят логику объяснения индивидуальной человеческой мотивации и практически никак не стыкуются с моделями групповых решений.

Коллективные эффекты группового решения задач. И все же исследователи не оставляют попыток поиска эквивалентов собственно групповой мотивации. В частности, один из таких эквивалентов представлен группой ученых [Guzzo et al., 1993] в виде феномена *групповой потенции*. Этим понятием описывается *коллективное мнение в группе о том, что она может быть эффективна*.

Хотя исследователи рассматривают этот феномен как совершенно самостоятельный конструкт, они тем не менее указывают на некоторую возможную его связь с рядом других мотивационных образований — *воспринимаемой самооффективностью, групповыми притязаниями, коллективным самоуважением*. В то же время сравнение групповой потенции с этими образованиями позволяет лучше высветить специфику самого феномена.

Так, *в отличие от самооффективности* групповая потенция есть коллективное (а не индивидуальное) мнение, разделяемое всеми (а не отдельными) членами группы, применительно к различным (а не единичным) сферам деятельности.

223

Глава 4. Процесс группового функционирования

В отличие от групповых притязаний групповая потенция отражает уверенность группы в своих возможностях в целом, применительно к широкому кругу задач, а не стремление достичь некоей конкретной цели в рамках решения какой-то одной задачи.

Что же касается различий *между групповой потенцией и коллективным самоуважением*, то читатель легко обнаружит его, сопоставив трактовки обоих понятий. Трактовку групповой потенции мы привели выше. Коллективное же самоуважение определяется в литературе [Guzzo et al., 1993] как степень позитивности, с которой индивиды обычно оценивают свою социальную группу. Конечно, теоретически групповая потенция и коллективное самоуважение взаимосвязаны между собой. Тем не менее содержательно, исходя хотя бы из приведенных выше определений, это различающиеся между собою мотивационные характеристики группы.

Как же эмпирически представлен феномен групповой потенции? Пока что, к сожалению, собственных данных на этот счет у авторов нет. Разработанная же ими концептуальная схема феномена (она включает в себя описание источников групповой потенции в виде перечня внешних и внутренних по отношению к группе факторов) поддерживается исследовательскими материалами других ученых, выполнявших свои исследования с целью решения, естественно, иных задач и выяснения иных вопросов. Так что насколько валидна эта схема, судить можно будет лишь по мере ее конкретного эмпирического воплощения. Хотя, подчеркнем, попытка выявления целостных мотивационных феноменов именно группового функционирования представляется нам достаточно продуктивной. Ведь речь, подчеркнем, идет об одном из системных качеств совокупного субъекта, каким является малая группа (см. 1.3).

Предыдущее обсуждение показывает, что исследователи процесса принятия группового решения нередко склонны отдавать предпочтение в нем анализу эффектов групповой дискуссии (в особенности типа сдвига риска или поляризации мнений), однако только ими феноменология рассматриваемой проблемной области не исчерпывается. Важное место в ней занимают, по мнению специалистов [Kelley & Thibaut, 1969], явления, характеризующиеся *взаимодействием людей в ситуациях заключения сделок и ведения переговоров* и имеющие своим результатом выработку согласованного решения. Хотя речь в этом случае идет о противостоянии сторон, тем не менее, учитывая, что последнее подразумевает и необходимость поиска индивидами кооперативного, обо-

224

Процесс принятия группового решения

удно удовлетворяющего выбора [4.3], отдельные авторы [Kelley & Thibaut, 1969] полагают вполне резонным интерпретировать процесс ведения переговоров и заключения сделки в качестве особой разновидности группового решения задачи.

На некоторых особенностях этого процесса — преимущественно его детерминантах — мы остановимся ниже, используя накопленные к настоящему времени эмпирические факты и опираясь на достаточно содержательный их анализ, проведенный Д. Черткоф-фом и Д. Эссером [Blumberg et al., 1983].

Ученые выделяют ряд *факторов, способствующих успешному ведению переговоров*. В их числе называется, например, временной фактор, способный в ряде случаев (неопределенность момента окончания переговоров, предупреждение участников о скором их завершении, введение штрафных санкций за каждый раунд переговоров и т.д.) оказывать давление на противодействующие стороны, побуждая их идти на взаимные уступки. Последние имеют место также в ситуациях, обнаруживающих невозможность заключения сделки и завершения переговоров, когда они заходят в тупик.

Кроме того, весьма существенным условием успешного ведения переговоров является *позитивность отношений их участников*. В ходе решения экспериментальных игровых задач (примеры их описаны в 4.3) наилучшие результаты, с позиции выработки итогового решения, демонстрировали близкие друзья и благополучные супружеские пары, что, по мнению упомянутых выше авторов, объясняется наличием у них стремления (установок) учитывать взаимные интересы.

Наконец, важную роль в достижении согласия играет *посредник*. Предполагается, что на предложение третьего лица легче согласиться и пойти на уступки. Дело в том, что наличие посредника элиминирует обычно наблюдающуюся обратную зависимость между размером уступок и представлением индивида о себе как «сильной личности». Это позволяет участникам взаимодействия (точнее сказать противодействия) «сохранить лицо».

Безусловно, учет представленных выше данных может оказаться полезен для понимания некоторых механизмов принятия группового решения. Однако сложность интерпретации состоит в том, что эти данные получены при изучении совершенно другого феномена, и поэтому вопрос относительно допустимости столь прямого переноса выявленных закономерностей все же требует, на наш взгляд, специального обсуждения.

15-4504

225

Глава 4. Процесс группового функционирования

Исследователи, занимающиеся разработкой проблематики принятия решений, особое внимание уделяют их качественной стороне [Козелецкий, 1979; НШ, 1982]. Выше, касаясь вопроса соотношения эффективности индивидуальных и групповых действий, мы подчеркивали, что, как правило, групповая деятельность повышает качество решений, хотя из этого правила имеется ряд исключений, связанных с характером задачи, профессиональной компетентностью отдельных членов группы и т.п. Однако, вероятно, наиболее интересным исключением такого рода является открытый в 70-е годы И. Джанисом *феномен огруппления мышления* (в оригинале *groupthink*). Ученый трактовал его как «быстрый и легкий способ прибегнуть к стилю мышления, который присущ людям, настолько полно включенным в сплоченную группу, что стремление к единомыслию оказывается важнее реалистической оценки возможных вариантов действий. Огруппление мышления связано со снижением ментальной эффективности, способности к анализу реальных событий, моральных требований, что является результатом внутригрупповых давлений» [Janis, 1972. P. 9].

Согласно И. Джанису, *симптоматика феномена огруппления мышления* характеризуется следующими признаками:

- ◆ иллюзией неуязвимости, разделяемой большинством или всеми членами группы, следствием чего являются излишний оптимизм и тяга к чрезмерному риску;
- ◆ стремлением дать рациональное объяснение принимаемому решению, дабы отбросить любые возможные возражения;
- ◆ безусловной верой в исповедуемые группой принципы поведения, побуждающие ее членов игнорировать моральные последствия принимаемых решений;
- ◆ стереотипным взглядом на соперников (другие группы) либо как обладающих слишком негативными чертами, чтобы вступать с ними в какие-то переговоры, либо как очень слабых или глупых, чтобы удержаться от соблазна воспрепятствовать достижению ими своих целей;
- ◆ открытым давлением на членов группы, выдвигающих аргументы против групповых стереотипов, требованием лояльности;
- ◆ самоцензурой членов группы, их готовностью минимизировать собственные сомнения и контраргументы, касающиеся групповых решений;
- ◆ иллюзией единодушия относительно оценок, мнения, согласующихся с точкой зрения большинства;

Процесс принятия группового решения

♦ появлением самозванных охранителей группового духа — индивидов, которые защищают группу от неблагоприятной информации, способной нарушить испытываемое ими чувство удовлетворенности принимаемыми решениями.

Как справедливо замечает Ю. Козелецкий [Козелецкий, 1979], подобный стиль мышления, с одной стороны, повышает единство группы и самоудовлетворенность ее членов, а с другой — снижает качество решений, приводит к тому, что групповые решения часто оказываются хуже индивидуальных. Несомненно также, что огруппление мышления теснейшим образом связано с такими феноменами группового поведения, как конформность и сплоченность, и нередко имеет место в группах, функционирующих в кризисных, стрессогенных ситуациях.

К сожалению, при всем своеобразии обнаруженного И. Джа-нисом феномена его описание является результатом апелляции исключительно к историческим примерам и разного рода политическим событиям. Отсутствие строгих эмпирических данных заметно ослабляет попытки теоретических экстраполяции, приводя в то же время (в чем мы абсолютно согласны с Ю. Козелецким) к сильным преувеличениям роли обсуждаемого феномена в групповом процессе. О том же свидетельствует и проведенный в 90-е годы Р. Олдегом и С. Фуллер [Aldag & Fuller, 1993] обстоятельный анализ исследований огруппления мышления, выполненных за истекшие десятилетия, с целью проверки валидности феномена.

По мнению ученых, этот феномен преимущественно базируется не на солидной базе исследовательских данных, а на некоей своей таинственной привлекательности, интригующей необъясненности, недосказанности. Его притягательная сила в опоре на различные анекдотические, по словам исследователей, истории. В ситуациях действительной неудачи группы эти истории лишь усиливают иллюзорные причинно-следственные корреляции как объяснение имевших место событий.

Тем не менее Р. Олдег и С. Фуллер не ставят крест на феномене огруппления мышления, не стремятся трактовать его исключительно как некий артефакт. Они предлагают рассматривать его симптоматику и возможные причины в качестве структурных элементов более общей модели группового решения проблем, которую, между прочим, пытаются очертить.

Так, ученые включают в структуру модели следующие групповые характеристики, способствующие возникновению обсуждаемого феномена:

227

15*

Глава 4. Процесс группового функционирования

- ♦ групповую уязвимость;
- ♦ групповую мораль;
- ♦ единодушие членов группы;
- ♦ специфическую групповую реакцию на негативную обратную связь извне;
- ♦ отношение к инакомыслящим;
- ♦ самоцензуру членов группы;
- ♦ использование охранителей группового духа.

Эти характеристики в свою очередь являются производными, по мысли авторов, от влияния многих других переменных, связанных:

- ♦ с процессом выработки группового решения (например, лимитом времени или спецификой задачи);
- ♦ с групповой структурой (например, стадией группового развития или поведением лидера);
- ♦ с контекстом принятия решения (например, нормами организации или степенью стресса, вызываемого внешней угрозой).

Будущее, разумеется, покажет правомерность подобного подхода, равно как и действительное место обсуждаемого феномена в процессе принятия группового решения.

И в заключение несколько слов об упоминавшейся в 2.2 модели Л. Хоффмана и Р. Штейна [Blumberg et al., 1983], предназначенной для описания динамики решения проблем малой группой. В контексте тематики данного параграфа некоторый интерес представляет аспект модели, касающийся фаз группового решения проблемы. Выделяется пять таких фаз:

- ♦ определение проблемы или постановка целей;
- ♦ спецификация барьеров, которые предстоит преодолеть;
- ♦ генерирование альтернативных решений;
- ♦ оценка решений;

◆ адаптация принятого решения.

Эти фазы рассматриваются, однако, упомянутыми авторами автономно от обсуждавшихся выше феноменов решения групповой задачи и составляют особый исследовательский план, специальное обращение к которому выходит за рамки настоящей работы.

* * *

Рассматривая многообразные аспекты процесса группового функционирования, мы, с одной стороны, старались по возмож-

228

Процесс принятия группового решения

ности более полно представить феноменологическое богатство этого процесса, а с другой, раскрыть присущие ему сложные переплетения специфически групповых и специфически индивидуальных актов поведения. Как показал проведенный анализ, в качестве целостной системы малая группа всегда «вписана» в определенную среду: физическую, техническую, социальную. Экологические факторы обуславливают многие поведенческие эффекты индивидуального и группового характера, в ряде случаев (например, в экстремальных ситуациях) значительно обостряя их проявление и отражаясь в конечном счете на эффективности функционирования группы.

Другой важный детерминант групповой динамики — личностные особенности участников группового процесса. Представляется ограниченной достаточно распространенная натуралистическая трактовка взаимосвязи переменных «личность—группа». Подлинное понимание этой взаимосвязи возможно лишь на путях апелляции к методологическим средствам анализа явлений групповой жизни, таким, в частности, как принцип деятельности и принцип системности.

Влияние личности на групповой процесс осуществляется через систему межличностных отношений, связывающих членов группы в единое целое и на молекулярном уровне представленных внут-риадным «полем». Первичным структурным компонентом этих отношений выступает социально-перцептивный акт, в развитых своих формах испытывающий воздействие ряда факторов (например, совместной деятельности и межгруппового взаимодействия) и в свою очередь сам воздействующий на эффективность группового функционирования. Развертывание внутригрупповых межличностных отношений ведет как к их гармонизации, отражающейся, в частности, в совместимости членов группы, так и к дисгармонизации, примером которой служит межличностный конфликт.

На всем своем «протяжении» процесс группового функционирования может рассматриваться как решение группой стоящих перед ней задач. Последние имеют определенную структуру, организуются на основе различных классификационных схем в соответствующие типологии и своими характеристиками влияют на течение группового процесса, его эффективность. Что же касается собственно решения групповой задачи, то содержательно оно может быть описано совокупностью разнообразных социально-психологических феноменов (типа социальной фасилитации, сдвига риска, групповой поляризации, групповых притязаний, групповой потенции, огруппления мышления и т.д.), репрезентирующих те

229

Глава 4. Процесс группового функционирования

или иные моменты как целостной жизнедеятельности группы, так и поведения отдельных ее членов.

Ключевые понятия

Экология группы

Личность в группе

Межличностные отношения в группе

Групповое решение

Групповая задача

Групповые феномены

Вопросы и задания к практическим занятиям

1. Что понимается в научной литературе под экологическим аспектом группового функционирования? Раскройте содержание понятий, которыми он описывается.

2. Пользуясь классификацией М. Шоу, охарактеризуйте роль личностного фактора в групповом процессе. Исходя из представленных данных, постарайтесь содержательно раскрыть отношение «личность—группа».

3. Как феноменологически представлены межличностные отношения в групповом процессе? Раскройте содержание основных феноменов межличностных отношений в группе.

4. Что понимается в научной литературе под групповой задачей? Какие типологии групповых задач вам известны?

5. Опишите основные феномены, возникающие в процессе решения групповой задачи. Отметьте элементы общности между ними. Какие из этих феноменов «выросли» из феноменологии индивидуального поведения?

Глава 5

ФЕНОМЕНЫ УПРАВЛЕНИЯ ГРУППОВЫМ ПРОЦЕССОМ

До сих пор предметом нашего рассмотрения главным образом являлась феноменология группового процесса. Однако успешное развертывание последнего требует немалых усилий по его организации, поддержанию целевой направленности, координации индивидуальных действий и т.д. — словом, нуждается в эффективном управлении. Здесь рассматриваются средства управления; даются феноменологические характеристики управления, имеющие социально-психологическое содержание и относящиеся к малой группе — имеется в виду лидерство в малой группе и руководство ею. Приводятся необходимые, на взгляд авторов, терминологические уточнения, касающиеся специфики этих феноменов.

5.1. Терминологические уточнения

Лидерство и руководство относятся к числу наиболее ярких и значительных явлений групповой жизни. Будучи воплощением влияния, власти во взаимоотношениях людей, они во многом, хотя и на разных уровнях управления групповым процессом (*лидерство — преимущественно на психологическом, руководство — на социальном*), обуславливают координацию индивидуальных усилий, организуют их в единый коллективный процесс, направляют на достижение стоящих перед группой целей. Эта общая характеристика лидерства и руководства нуждается, однако, в некоторой детализации, учитывающей как сложившееся в отечественной социальной психологии понимание специфики рассматриваемых феноменов, так и их терминологическое происхождение.

Дело в том, что термин «лидерство» является производным от английского слова «leadership», в равной мере используемого боль-

231

Глава 5. Феномены управления групповым процессом

шинством зарубежных авторов для обозначения и лидерства, и руководства. Поэтому судить, о каком феномене (лидерстве или руководстве) идет речь в каждом конкретном случае, читатель зарубежного издания может на основании либо анализа содержания опубликованной работы, либо (что случается гораздо реже) предварительного уточнения автором публикации типа рассматриваемого им лидерства. Например, в случае так называемого *назначенного* (по иной терминологии — формального, официального) *лидерства* речь идет о руководстве, а в случае так называемого *внезапно появляющегося* (т.е. возникающего неофициально, неформально, заранее никем и ничем не предписанного) *лидерства* — о собственно лидерстве.

Подобный терминологический нюанс, вероятно, может показаться не слишком существенным, однако российскому читателю, знакомящемуся с зарубежной, прежде всего западной литературой (а на сегодняшний день именно в ней представлены основные разработки в области лидерства и руководства), следует о нем помнить.

Что же касается трактовки обсуждаемых феноменов, сложившейся в отечественной традиции их изучения [Андреева, 2000; Кричевский, 1998; Парыгин, 1973], то она, к счастью, оказалась свободной от терминологической двусмысленности, четко закрепив за каждым из них специфически предметное содержание.

Так, *лидерство* рассматривается как *преимущественно психологический по своей природе феномен*, спонтанно возникающий и развертывающийся в системе неформальных (неофициальных) отношений людей и вместе с тем выступающий средством организации отношений этого типа, управления ими. *Основу лидерства* (прежде всего в малой группе) *составляет процесс межличностного влияния*, разворачивающийся между лидером (наиболее активный, влиятельный член группы) и последователями (остальные члены группы, или ведомые), в котором иницирующей групповые действия стороной выступает лидер. Последствия влияния в лидерстве (равно, впрочем, как и в руководстве) отражены в изменениях поведения, отдельных личностных черт, установок, мотивации и т.п. членов группы. Конечная цель влияния в лидерстве — ориентация людей неформальными (психологическими) средствами на решение стоящих перед

группой задач.

Заметим, что сходным образом трактуют лидерство и некоторые современные зарубежные авторы, полагающие, что «лидерство — это убеждение, а не господство. Люди, которые могут тре-

232

Терминологические уточнения

бовать от других подчинения своим приказам, потому что имеют над ними власть, не являются лидерами. Лидерство имеет место лишь тогда, когда другие с готовностью принимают на время цели группы как свои собственные» [Hogan et al., 1994. P. 493].

В свою очередь *руководство* рассматривается как *преимущественно социальный по своей природе феномен*, регламентировано функционирующий в системе формальных (официальных, служебных) отношений людей с целью упорядочения, организации этих отношений, управления ими для решения групповых задач. *Основу руководства составляют полномочия власти*, обуславливающие суб-ординационность строения феномена, в простейшем виде, минуя различные его уровни, выражаемую отношением «руководитель — подчиненный». Психологически власть руководителя осуществляется посредством влияния, реализуемого им как по каналам формальных (официальных) отношений с опорой на закрепленные за этой ролью должностные полномочия, так и неформально (неофициально). Вместе с тем влияние в руководстве не является однонаправленным: оно способно исходить и от подчиненных к руководителю, побуждая его в отдельных случаях к значительной коррекции своих действий.

Несмотря на ряд очевидных различий, например в природе происхождения, степени регламентированности, наделении властными правами и т.д., между лидерством и руководством существует немало общего.

Во-первых, оба феномена сходны функционально и представляют собой по сути две стороны единого процесса управления людьми.

Во-вторых, они тождественны в своем элементарном управленческом выражении: *лидерство описывается «вертикальным» отношением «лидер — последователь»*, *руководство — аналогичным отношением «руководитель — подчиненный»*.

В-третьих, для обоих феноменов характерна, хотя и в разной степени, реализация влияния в системе неформальных (собственно психологических) отношений.

Элементы сходства указывают на несомненную близость, родственность лидерства и руководства, что подтверждается практикой их функционирования, с возможными взаимопереходами. Так, известны случаи перехода лидерства в руководство, когда те или иные неформальные объединения людей, например профессиональной ориентации, трансформировались в организации с четко

233

Глава 5. Феномены управления групповым процессом

закрепленным официальным статусом, а их лидеры становились руководителями вновь созданных учреждений. Подобным образом возникли в прошлом столетии в России многие крупные исследовательские центры в области естественных наук, возглавлявшиеся всемирно известными учеными. Аналогичные превращения наблюдаются в современной жизни и на уровне больших групп типа национальных, религиозных и иных движений, лидеры которых в целом ряде стран третьего мира стали затем руководителями своих государств в президентском ранге.

С другой стороны, в сложившейся, стабильной организации руководитель любого ранга (в том числе и на уровне малой группы) может одновременно являться и лидером своего подразделения, причем сама должность руководителя в силу законов социальной перцепции дает ее обладателю преимущество чисто психологического свойства над остальными членами коллектива, усиливая его лидерский потенциал. Так, согласно атрибутивной ошибке «неравных возможностей ролевого доведения», исполнители более привилегированных социальных ролей (а к их числу, несомненно, могут быть отнесены и руководители) нередко воспринимаются наблюдателями (в том числе и подчиненными) как обладающие всевозможными достоинствами, которые будто бы отсутствуют у владельцев менее престижных ролей. Иное дело, в какой мере руководитель способен распорядиться этим психологическим преимуществом.

Наконец, отдельные виды лидерства, имея в виду их природу и содержание, вообще трудно отдифференцировать от руководства. Таково, например, политическое лидерство, являющееся отнюдь не стихийным процессом, но во многом детерминированное набором заранее установленных социальных требований и имеющее сложную иерархическую структуру.

И на этом мы завершим небольшую концептуальную преамбулу. Остановимся теперь на

конкретной феноменологии интересующих нас явлений лидерства и руководства.

5.2. Лидерство в малой группе

Лидерство, являясь психологическим по своей природе феноменом (т.е. возникающим в системе неофициальных, неформальных отношений), вместе с тем выступает и как средство организации отношений этого типа, управления ими. Диапазон разра-

234

Лидерство в малой группе

ботки проблематики лидерства, как известно, чрезвычайно широк, и с этим обстоятельством связана известная трудность систематизации соответствующего теоретического и эмпирического материала. Тем не менее такая систематизация, с известной степенью условности, конечно, вполне реальна. Сошлемся в связи с этим на собственную исследовательскую практику. Так, основываясь на данных проводившегося нами [Кричевский и Дубовская, 1991; Кричевский и Маржине, 1991; Кричевский и Рыжак, 1985] на протяжении ряда лет изучения лидерства в разнообразных по специфике ведущей деятельности малых группах, общую *схему анализа* этого феномена можно представить, по-видимому, следующим образом: *структурные характеристики— механизмы реализации— динамика протекания*. Кши свидетельствует наш опыт, в указанные аналитические блоки вписывается по существу вся проблематика лидерства. Другое дело, что пока еще отнюдь не все возможные аспекты ее рассмотрения получили в литературе должное освещение.

Дальнейшее довольно сжатое изложение предполагает учет следующих моментов:

во-первых, наличия большого количества работ отечественных авторов по проблематике лидерства в малых группах (их сводку и обзор см. в работах: Кричевский и Дубовская, 1991; Кричевский и Рыжак, 1985);

во-вторых, включения в предыдущие главы (см. 2.3; 3.1; 4.2) целого ряда теоретических положений и эмпирических фактов, касающихся обсуждаемого феномена;

в-третьих, подчеркивания *специфического ракурса* нашего анализа, акцентирующего в лидерстве именно управленческое, организационное начало. Последнее может быть прослежено в лидерстве по нескольким направлениям и прежде всего в структурном (ролевом) «срезе» феномена.

Структурный аспект лидерства. В лабораторных экспериментах, проведенных еще в 50-е годы Р. Бейлзом, Л. Картером с сотрудниками, Ф. Слейтером [Bales, 1958; Carter et al., 1951; Slater, 1955], а также в предпринятом тогда же Д. Хомансом теоретическом анализе группового поведения [Homans, 1950] было отчетливо показано, что выдвижение в лидерскую позицию обусловлено в конечном счете эффективностью вклада члена группы в решение групповой задачи. Причем, исходя из разнообразия типов групповой активности, этот вклад был подвергнут Р. Бейлзом и Ф. Слейтером

235

Глава 5. Феномены управления групповым процессом

дифференцированному рассмотрению, позволившему вычлнить как минимум две крупные сферы его приложения:

♦ *сферу инструментальной активности* группы, непосредственно связанную с решением групповой задачи;

♦ *сферу эмоциональной активности* группы, имеющую к решению хотя и весьма существенное, но до известной степени опосредованное отношение.

Соответственно указанным сферам рассматривались две лидерские роли: *инструментального {делового}* лидера и *экспрессивного {эмоционального}* лидера. Подобная логика анализа ролевой дифференциации лидерства позднее неоднократно воспроизводилась в работах многих авторов, несмотря на значительные расхождения между некоторыми из них в интерпретации причин возникновения данного феномена (подробнее об этом см. в работе: Кричевский и Рыжак, 1985).

Управленческий аспект лидерства хорошо просматривается и в ряде других, специфических, лидерских ролей, нередко выделяемых исследователями [Кричевский и Рыжак, 1985; Уманский, 1980] либо в связи с анализом функций лидерства, либо применительно к отдельным ситуациям групповой жизни. Такова, например, роль лидера-организатора, осуществляющего функцию групповой интеграции, или роль лидера-диспетчера в игровой спортивной деятельности, ведущего игру партнеров, своего рода дирижера на спортивной площадке.

Элементы управления обнаруживаются и в таких лидерских ролях, которые по чисто внешним признакам, казалось бы, совершенно лишены «командного» начала. Мы, в частности,

имеем в виду роли *лидера-генератора идей* и *лидера-мотиватора* в научных коллективах [Кричевский и Маржине, 1991; Ярошевский, 1978]. На первый взгляд, они не предполагают наличие организационного момента. Однако в действительности, при более глубоком, в том числе опирающемся на исследовательский материал рассмотрении, оказывается, что их реализация, будучи сопряжена с высокой степенью психологического влияния лидера на партнеров, при определенных условиях (см. 5.3) имеет своим следствием рост мотивации и упорядочения групповых действий, достаточно строгое подчинение их решению стоящей перед группой задачи.

В контексте проводимого обсуждения нас, естественно, интересует *организационно-управленческая* составляющая вклада (или, по приводившейся в 2.3 специальной терминологии, *ценностного*

236

Лидерство в малой группе

вклада) члена группы в решение групповой задачи, обеспечивающего ему лидерский статус. Роль такого рода составляющей в детерминации лидерства отчетливо показана в ряде исследований, проведенных, например, в спортивных командах [Джамгаров и Румянцева, 1983; Кричевский и Рыжак, 1985] — отличном, как отмечалось выше (см. 1.3), модельном объекте изучения групповой деятельности. В одном из исследований [Кричевский и Рыжак, 1985] были выделены так называемые «нормы» лидерства в баскетбольной команде, т.е. требования, предъявляемые в ней к роли лидера. Операционально нормы были представлены наборами качеств, отражавшими определенные реалии игрового поведения спортсменов.

Оказалось, что среди норм-качеств, реализация которых способствовала лидированию членов команды в сфере ее инструментальной активности, фигурировали такие, в частности, характеристики, как «играет на команду», «инициативный», «способен в тяжелую минуту взять игру на себя», «тактически сильный», «хладнокровный». Применительно к лидированию спортсменов в сфере эмоциональной активности спортивного коллектива речь шла, среди прочего, о характеристиках типа «доверяет товарищам по команде», «общительный», «надежный как товарищ», «способен своими действиями в игре зажечь команду», «чуткий».

Именно названные выше характеристики образуют, как можно думать, организационно-управленческую составляющую ценностного вклада члена команды, способствуют приобретению им лидерского статуса. Действительно, в первом случае (собственно игровая деятельность) они «работают» на организацию игровых действий спортсменов, управление ими в ситуациях спортивного поединка; во втором случае (межличностное общение) способствуют единению команды, созданию в ней необходимого для успеха в игре эмоционального настроя.

В другом исследовании, также выполненном на материале спорта [Джамгаров и Румянцева, 1983], тренеры и сами спортсмены ранжировали по степени значимости личностные черты инструментальных и экспрессивных лидеров. Результаты ранжирования свидетельствовали о достаточно тесной функциональной связи удельного веса соответствующих личностных черт (прежде всего организационно-управленческого плана) с упомянутыми лидерскими ролями.

Личностный аспект лидерства. Поскольку выше мы в какой-то мере коснулись личностного аспекта лидерства, обратим внимание на один из фактов, полученных А. И. Баштинским и Е. Б. Пет-рушихиной в исследовании динамики лидерства в группах альпи-

237

Глава 5. Феномены управления групповым процессом

нистов [Кричевский и Рыжак, 1985]. В этой работе, помимо всего прочего, выявлялись деловой и эмоциональный планы лидерства и проводилось тестирование спортсменов по 16-факторному опроснику Р. Кэттелла (форма «С»). В результате была выявлена весьма *существенная роль фактора «Н»* (отражающего, в частности, способность личности к организации группы) в детерминации на разных этапах жизни группы статусных позиций ее членов в обеих лидерских структурах. Таким образом, вновь отчетливо «заявил» о себе управленческий компонент ценностного вклада члена группы, во многом обеспечивающий ему соответствующий лидерский статус.

Применительно к обсуждаемому вопросу определенный интерес представляют также материалы проводившегося нами на протяжении ряда лет изучения лидерства в учебных коллективах старшеклассников [Кричевский, Дубовская, 1981]. Правда, в этом случае лидерская роль бралась недифференцированно: речь в каждом классе шла о пяти учащихся с наиболее высоким межличностным статусом (он выявлялся посредством специально разработанной измерительной процедуры). Наряду с заполнением опросника, предназначавшегося для выявления

статуса, учащиеся писали экспериментальное сочинение, посвященное кому-либо из одноклассников.

Контент-анализ позволял выделить набор качеств, наиболее ценимых старшеклассниками в сверстнике (правда, подчеркнем это специально, исследования проводились в середине 70-х — начале 80-х годов), а далее вычислялся процент таких качеств, приходящийся на долю классных лидеров. Иными словами, можно было сказать, за что именно учащиеся приписывают лидерский статус своим одноклассникам. В результате выполненных вычислительных процедур среди зафиксированных *лидерских качеств* наряду с прочими значились следующие: отзывчивость, хороший товарищ, коллективизм, организаторские способности, оптимизм, общительность, ответственность. Нетрудно заметить, что эти качества хорошо вписываются в организационно-управленческую составляющую ценностного вклада учащихся и, судя по процентному выражению (а на долю классных лидеров приходился очень высокий процент упомянутых качеств), оказывают значительное влияние на величину их внутригруппового статуса.

Наконец, в связи с тем, что выше мы неоднократно обращались к личностной стороне лидерства, остановимся несколько подробнее на исследованиях, специально посвященных этому вопросу. Тем более что его разработка имеет примерно столетнюю историю.

238

Лидерство в малой группе

Как известно, наиболее ранней социально-психологической теорией лидерства, возникшей на заре XX в., явилась так называемая *«теория черт» лидерства*. Основной ее постулат гласил, что человек может стать лидером (или, добавим, руководителем, учитывая упоминавшуюся в 5.1 двусмысленность англоязычной трактовки термина «лидерство») лишь при наличии у него некоего универсального набора биосоциальных характеристик: от роста и веса до интеллекта и собственно личностных черт. Считалось, что эти характеристики врожденные, не подвержены изменению и пригодны для многих ситуаций. Теория, как отмечалось в 1.2.1, базировалась на идеях английского ученого Ф. Гальтона, подчеркивавшего роль наследственных факторов в жизненном пути знаменитых людей.

Первые итоги обсуждаемого подхода были подведены в самом начале 40-х годов в США. Они оказались обескураживающими. Положения теории не выдерживали критики ни в научном, ни в прикладном отношении. Во-первых, не удалось выявить какой-либо универсальный набор лидерских черт, поскольку примерно лишь 5% от общего их числа (а всего к тому времени было выделено около 80 таких черт) были общими для четырех или более исследований. Во-вторых, провалились попытки прогноза реального поведения людей с помощью психологических тестов, имевших своей идейной основой «теорию черт».

Проведенный в конце 40-х годов Р. Стогдиллом анализ свыше 120 исследований лидерства и руководства внес новый штрих в эту неутешительную картину. Оказалось, что, хотя и можно утверждать о некотором превосходстве «средних» лидеров (и руководителей) над «средними» же последователями (и подчиненными) относительно таких характеристик, как интеллект, эрудиция, способность к пониманию ситуаций, красноречие, приспособляемость, надежность, активность, социальность, популярность, тем не менее количественные различия были невелики, а корреляции лидерства (и руководства) с указанными чертами значительно варьировали от исследования к исследованию.

Означает ли, однако, вышесказанное, что личностные характеристики не являются сколько-нибудь существенным фактором выдвижения в позицию лидера? Разумеется, нет. Последующие (т.е. начиная с конца 40-х годов) исследования показали неправомочность подобной точки зрения. Это стало возможным благодаря, во-первых, изменившимся воззрениям исследователей на лидерство (и руководство), во-вторых, росту интереса специалистов

239

Глава 5. Феномены управления групповым процессом

в области лидерства и руководства к когнитивным процессам, в-третьих, прогрессу в изучении личности.

Что касается первого из отмеченных моментов, речь идет об учете *фактора ситуации*, в которой реализуются те или иные «лидерские черты» (применительно к руководству — черты руководителей). Обычно ситуация включает в себя: характеристики последователей (или, применительно к руководству, подчиненных), специфику решаемых группой задач, степень соответствия им наличных человеческих и материальных ресурсов группы, качество и историю взаимоотношений лидера (руководителя) с последователями (подчиненными) и т.д. Примеры

возможного влияния ситуационных переменных (в частности, групповых задач и шире — деятельностного фактора) на особенности связи личностных характеристик с лидерством мы приводили в 4.2.

Весьма существенным для понимания сути интересующего нас вопроса оказалось также влияние разработок в области когнитивных процессов. Речь идет об особенностях перцептивной активности людей в связи с наличием у них так называемой *«имплицитной теории» лидерства* — частного случая более общей имплицитной теории личности.

Напомним читателю, что понятие *«имплицитная теория»* личности было введено в научный оборот Дж. Брунером и Р. Таджиури [Bruner & Tagiuri, 1954] применительно к процессам социальной перцепции. Этим понятием описывается склонность людей усматривать связь между определенными человеческими типами и личностными чертами.

Что же касается «имплицитной теории» лидерства, то первыми к ней обратились Е. Холландер и Д. Джулиан [Hollander & Julian, 1969]. Рассматривая механизмы лидерства, ученые утверждали, что люди воспринимаются в группах как лидеры в той мере, в какой их характеристики (например, интеллект, черты личности, ценности) соответствуют представлениям других о лидере. Позднее Р. Лордом с сотрудниками [Lord et al., 1984; Lord & Maher, 1991] было показано, что люди действительно формируют некие обобщенные представления о лидерстве, которые обычно используют для оценки лидерского потенциала незнакомцев. Эти представления получили названия *прототипов лидерства*.

Прототипы лидерства могут быть расклассифицированы *по трем иерархическим уровням*. Наивысший из них представлен наиболее общими категориями (например, лидер в сравнении с нелидером). *Средний* уровень содержит более дифференцированные категории

240

Лидерство в малой группе

в зависимости от соответствующих сфер деятельности лидеров (например, лидеры в спорте, сфере бизнеса, в вооруженных силах и т.д.). Наконец, *низший* уровень классификации предполагает дифференциацию лидеров в рамках конкретной предметной области (например, дифференциация военных лидеров по званию). Но, заметим, в последнем случае речь фактически идет о руководстве, в связи с чем в 5.3 мы вернемся к исследованиям Р. Лорда.

Как полагают специалисты [Hollander & Offerman, 1990], акцент на перцепции последователей, характерный для сторонников «имплицитной теории» лидерства, указывает на любопытный сдвиг, наметившийся в подходе к анализу проблемы личностной детерминации лидерства. От черт лидера акцент в попытках ее понимания фактически сместился к атрибуциям последователей.

И, наконец, о связи прогресса в изучении личности с современным пониманием детерминации лидерства. Мы имеем в виду обращение современных исследователей лидерства к *пятифакторной модели личностных черт*, или так называемой *«Большой Пятерке»* — одному из наиболее популярных и перспективных подходов в изучении личности [Первин, Джон, 2000].

Р. Хоган с соавторами [Hogan et al., 1994] попытались выяснить, какие из факторов «Большой Пятерки» можно рассматривать в качестве детерминантов лидерства. С этой целью ученые прежде всего обратились к данным фундаментального справочника Р. Стогдилла [Stogdill, 1974], интерпретируя отдельные приводимые там черты как относящиеся именно к лидерству (заметим, что сделать это непросто, так как специального разведения между лидерством и руководством Р. Стогдилл, подобно большинству американских исследователей, не проводил). Кроме того, были обобщены данные ряда современных исследований внезапно появляющегося лидерства, в которых посредством различных психологических тестов (в частности, известного отечественным психологам Калифорнийского многофакторного опросника — CPI) изучалась связь между чертами личности и лидерством.

В итоге был сделан вывод о том, что по меньшей мере четыре фактора модели «Большой Пятерки» могут рассматриваться в качестве детерминантов лидерства:

♦ *экстраверсия* (высокий уровень выраженности — представлена такими характеристиками, как напористость, энергичность, активность);

♦ *невротизм* (низкий уровень выраженности — представлен та-
16-4504

241

Глава 5. Феномены управления групповым процессом

кими характеристиками, как эмоциональная стабильность, уверенность);

♦ *сознательность* (высокий уровень выраженности — представлена такими характеристиками, как организованность, ответственность, надежность, настойчивость);

♦ *доброжелательность* (высокий уровень выраженности — представлена такими характеристиками, как склонность к сотрудничеству, неэгоистичность, доброта).

Хотя доводы Р. Хогана и его соавторов звучат довольно убедительно, вопрос о том, как в действительности связаны с лидерством факторы «Большой Пятерки», остается открытым: данные об исследованиях лидерства с непосредственным использованием именно специальной методики измерения этих факторов пока в литературе отсутствуют. Вместе с тем в следующем параграфе мы сможем привести результаты отечественного исследования руководства, в котором обсуждаемая здесь личностная модель (вместе с относящейся к ней методикой) нашла довольно интересное применение.

Механизм влияния в лидерстве. Анализ лидерства в плане акцентирования в нем управленческого начала не ограничивается обращением только к структурному и личностному «срезам» феномена. Возможен и другой ракурс обсуждения данного вопроса, затрагивающий *механизм влияния в лидерстве*. Последний в течение ряда лет исследовался нами как механизм влияния лидера на последователей и рассматривался в контексте *феномена идентификации* [Дубовская, 1984; Кричевский и Дубовская, 1981; Кричевский и Рыжак, 1985], причем, исходя из соответствующих литературных данных, *идентификация* определялась как *следование поведенческим или личностным характеристикам другого лица, как реальное их воспроизведение либо в сходных поведенческих актах, либо в символических эквивалентах поведения*.

Справедливости ради отметим, что начало привлечению феномена идентификации к анализу процесса влияния в лидерстве было положено упоминавшейся выше теоретической работой Е. Холландера и Д. Джулиана [Hollander & Julian, 1969]. В ней авторы впервые поставили вопрос о возможности рассмотрения идентификации как одного из механизмов влияния лидера на последователей.

Эмпирическое изучение указанного аспекта лидерства проводилось нами в учебных коллективах старшеклассников и юношеских спортивных командах. Основным методическим средством вы-

242

Лидерство в малой группе

явления идентификации последователей с лидером служило уже упоминавшееся выше экспериментальное сочинение. Оно позволяло фиксировать конкретные проявления идентификации в разнообразных ситуациях групповой жизни и, кроме того, выяснить, относительно каких именно качеств сверстника-лидера имела место идентификация с ним тех или иных его одноклассников (или одноклубников). Дело в том, что, согласно материалам наших исследований, идентификация очень часто проявляется как парциальный феномен. Иными словами, уподобление значимому другому, в том числе и лидеру, носит не тотальный («во всем!») характер, а осуществляется избирательно, по отдельным личностным и поведенческим характеристикам модели — объекта идентификации (подробнее см. в работе: Дубовская, 1984; Кричевский и Дубовская, 1981).

Отраженные в текстах экспериментальных сочинений качества сверстников-лидеров, воспроизводившиеся респондентами в тех или иных жизненных ситуациях, о чем, собственно, они и должны были повествовать в соответствии с определенным планом, условно были названы нами *идентификационными*. В результате обработки материалов проведенных исследований оказалось, что к числу идентификационных, среди прочих, относятся такие часто называвшиеся респондентами и хорошо сочетающиеся с управленческой деятельностью (учитывая при этом возраст наших респондентов) качества, как отзывчивость, хороший товарищ, коллективизм, общительность, оптимизм, ответственность, т.е. речь шла о тех самых качествах, которые, как мы видели несколько выше, и обеспечивали эффективный ценностный вклад в жизнедеятельность коллектива. Таким образом, содержательно влияние лидера на последователей запечатлевалось, в частности, в характеристиках *организационно-управленческого* плана.

Заметим, что, согласно литературным данным [Московичи, 1996], такого рода характеристики могут быть заключены и в харизме ярких лидеров, обеспечивающей чрезвычайно сильное влияние на окружающих, стремление последних идентифицироваться со своим кумиром. Правда, здесь мы выходим за рамки малой группы, перемещаясь скорее в область больших групп и политического лидерства.

Приведенные в настоящем параграфе примеры дают, как нам кажется, определенное представление об управленческой стороне лидерства, хотя, подчеркнем, обращением только к ней анализ этого феномена (имеется в виду его психологическая природа) не исчерпывается. В конце концов, лидерская роль может и не нести в

243

16*

Глава 5. Феномены управления групповым процессом

себе организационное начало. Основу лидерского влияния могут составить эмоциональные, нравственные и просто сугубо профессиональные характеристики личности лидера. Другое дело, что лидирование в сфере ведущей (чаще всего инструментальной) деятельности группы нередко сопряжено с реализацией действий, имеющих именно выраженную управленческую окраску. Это было убедительно продемонстрировано еще в самом начале 50-х годов лабораторными экспериментами Л. Картера с сотрудниками [Carter et al., 1951], а позднее подтверждено данными полевого исследования И. П. Волкова [Волков, 1971а].

5.3. Руководство малой группой

Если вопрос об организационно-управленческом компоненте лидерства нуждается все-таки в некотором специальном обсуждении, то применительно к руководству подобного рода работа является, на наш взгляд, абсолютно излишней: в отличие от лидерства руководство представляет собой, если так можно выразиться, сугубо управленческий феномен. По этой причине дальнейшее наше изложение сосредоточивается непосредственно на различных аспектах феноменологии руководства. Но прежде чем перейти к ним, сделаем одно необходимое, на наш взгляд, уточнение.

К настоящему времени создано немало всевозможных подходов к изучению руководства, отражающих многообразие точек зрения на этот феномен, но обсуждение всех этих подходов (тем более что многие из них выходят за рамки микроуровня проблемы) не входит в нашу задачу. Мы остановимся лишь на тех из них, которые в наибольшей степени имеют непосредственное отношение к управлению именно малой группой.

Руководство и лидерство. Соотношение этих феноменов скорее обсуждается в литературе (причем очень часто в научно-популярных изданиях), нежели исследуется реально. А между тем обращение к этому вопросу не только подразумевает решение интересной научной задачи, но и предполагает получение ответа сугубо прикладного характера.

Действительно, если посредством лидерства упорядочивается система неформальных отношений, а руководство выступает в качестве фактора организации официальной структуры, каково в таком случае оптимальное сочетание указанных феноменов для успешного функционирования группы? Иными словами, как дол-

244

Руководство малой группой

жны соотноситься между собой действия руководителя и лидера, необходимо ли руководителю реализовывать все возможные (или хотя бы основные) лидерские роли или достаточно довольствоваться какой-то одной (но какой именно?) из них и т.п.?

Вопросы подобного рода можно, конечно, множить. Гораздо сложнее, однако, дело обстоит с ответами на них, причиной чему является, как уже говорилось, почти полное отсутствие необходимых эмпирических данных.

Несколько лет назад в серии исследований, проводившихся в первичных научных коллективах, один из нас [Кричевский и Мар-жине, 1991] попытался хотя бы частично ликвидировать отмеченный выше пробел. Ставилась задача выяснить, как реализация руководителем определенной лидерской роли влияет на эффективность функционирования возглавляемого им научного подразделения.

В первом исследовании в качестве *критерия эффективности* была взята выявлявшаяся специальным опросником *удовлетворенность научных сотрудников* различными аспектами членства в коллективе. Кроме того, измерялась степень реализации руководителем двух лидерских ролей. Имелась в виду, во-первых, *роль делового лидера*. Она «складывалась» из выполнения каждым членом коллектива, включая руководителя, своего рода субролей — *критика, эрудита, генератора идей, организатора, научного авторитета*. Во-вторых, речь шла о роли *эмоционального лидера*. Она «складывалась» из характеристик межличностных контактов членов коллектива.

Полученные данные позволили разбить изучавшиеся коллективы на две примерно равные группы: с *руководителем-лидером* и *руководителем-нелидером* (имелись в виду оба типа

лидерства: деловое и эмоциональное). В результате статистического анализа было установлено, что рост удовлетворенности сотрудников членством в коллективе связан главным образом с лидированием руководителя в деловой (научной) сфере и мало зависит от выполнения им роли эмоционального лидера. При этом в структуре самой *роли делового лидера* наибольший удельный вес имели *суброли научного авторитета и генератора идей*.

Во втором исследовании набор критериев эффективности научного коллектива был расширен. Наряду с *удовлетворенностью* учитывалась также *мотивация* научных работников (как и удовлетворенность, выявлявшаяся специальным опросником) и *продуктивность* работы коллектива (оценивавшаяся экспертами). Изменения коснулись и рассмотрения лидерства.

Они выразились, с одной стороны, в увеличении числа лидер-

245

Глава 5. Феномены управления групповым процессом

ских ролей, соотносимых с ролью руководителя: была выделена роль *мотивационного лидера*, или *мотиватора* (ею характеризовалась способность членов коллектива неформально побуждать своих коллег к занятию научной деятельностью). Другое новшество касалось особенностей *измерения лидерства*.

Дело в том, что почти во всех исследовавшихся на данном этапе работы коллективах руководители являлись одновременно деловыми и мотивационными лидерами (не будучи, заметим, в подавляющем своем большинстве таковыми в эмоциональной сфере). Данное обстоятельство по существу исключало возможность разбиения эмпирической выборки на две, хотя бы приблизительно равные группы (с руководителями-лидерами и руководителями-нелидерами). Поэтому была использована дополнительная вычислительная процедура, позволившая получить своеобразный *индекс лидерства*. Он выражал степень неофициального влияния руководителя в определенной сфере жизнедеятельности коллектива, т.е. фактически величину его лидерского потенциала. И, наконец, если на первом этапе исследования брались разнородные по характеру научной деятельности коллективы (естественнонаучного, гуманитарного, технического профиля), то на втором этапе работа велась с монопрофильной выборкой (коллективы молекулярных биологов).

Основываясь на предварительном анализе собранных материалов, решено было принять во внимание два лидерских индекса руководителя: *индекс делового лидерства* (ИДЛ) и *индекс мотивационного лидерства* (ИМЛ) как имеющие достаточно высокие величины. Что же касается *индекса эмоционального лидерства*, то практически у всех руководителей он был низок, и представлялось нецелесообразным рассматривать его связь с параметрами эффективности коллектива.

В зависимости от величин лидерских индексов руководители образовали две выборки: с высоким и низким ИДЛ и ИМЛ. Правда, следует заметить, что определения «высокий» и «низкий» в рассматриваемом случае довольно условны, поскольку различия между выборками в средних цифровых выражениях оказались относительно невелики, хотя и статистически достоверны. Количественные показатели удовлетворенности и мотивации научных работников были заметно выше в коллективах, возглавляемых руководителями с высокими ИДЛ и ИМЛ. Особенно отчетливо это проявилось в отношении последнего из указанных индексов (подробнее см. в работах: Кричевский и Дубовская, 1991; Кричевский и Маржине, 1991).

Отметим также еще несколько существенных, на наш взгляд, моментов, касающихся мотивационного потенциала руководите-

246

Руководство малой группой

ля. Он, во-первых, является важным условием роста такого показателя продуктивности научного коллектива, как *вклад в развитие науки*. Получены статистически достоверные различия по этому параметру продуктивности между коллективами с высоким и низким ИМЛ руководителя. Кроме того, этот индекс оказался единственным из трех лидерских индексов, давшим статистически значимые корреляции со стремлением научных работников остаться в своем институте и вкладом в развитие науки. Последний результат служит, на наш взгляд, еще одним доказательством роли мотивационного потенциала руководителя в продуктивности коллективной научной деятельности.

В свете вышесказанного представляется не вполне правомерной традиционная точка зрения, согласно которой коллектив функционирует эффективнее, если его руководитель является одновременно и лидером вообще, вне учета, какую конкретно лидерскую роль он реализует.

Примером подобной точки зрения может служить следующая мысль специалистов в области управления Г. Кунца и С. О'Дон-нела: «Если подчиненные руководствуются только правилами и потребностями, установленными руководством, они могут работать примерно на 60 или 65% своих возможностей, просто выполняя свои обязанности удовлетворительно, чтобы удержаться на работе. Чтобы добиться полного использования способностей подчиненных, руководитель должен вызвать у них соответствующий отклик, осуществляя лидерство» [Кунц и О'Доннел, 1981. С. 306]. Подобная мысль нуждается в корректировке, поскольку характер лидерства в первичном коллективе достаточно сложный (системный) [Кричевский и Рыжак, 1985]. Правильнее было бы сказать, что важным условием эффективности коллектива является лидирование руководителя в ведущем типе групповой деятельности, выражающееся как в реализации им соответствующей лидерской роли, так и в достаточно высокой степени его лидерского потенциала применительно к этой роли. Здесь, однако, необходимо сделать одно существенное, с точки зрения корректности анализа проблемы, замечание.

Дело в том, что сформулированный выше вывод уместен далеко не для каждого первичного коллектива. Существует немало коллективов (трудовых и особенно военных, спортивных, учебно-воспитательных и т.п.), где в силу довольно значительных различий между руководителем и подчиненными, связанных с возрастными и субординационными моментами, с особенностями пространственного расположения индивидов в ходе выполнения целевой функции коллектива (так, во многих ситуациях соревно-

247

Глава 5. Феномены управления групповым процессом

вательной спортивной деятельности тренер фактически находится вне «поля» непосредственного решения задачи), психологическое влияние руководителя на членов коллектива выражается в том, что он выступает для них не лидером в обычном понимании этого термина (лидером является кто-то из партнеров «по горизонтали», как в спортивной команде или школьном классе), но скорее авторитетом или, лучше сказать, лидирующим авторитетом.

Термином *«лидирующий авторитет»*, который в какой-то степени, конечно, условен, подчеркивается активный характер влияния руководителя на коллектив с целью решения стоящих перед ним задач.

Мы рассмотрели лишь один аспект проблемы соотношения лидерства и руководства, хотя действительность, и это отмечалось в начале настоящего раздела, подсказывает множество вытекающих из ее обсуждения вопросов. Учитывая крайне слабый пока интерес к ним со стороны исследователей, приходится констатировать, что их серьезная разработка — дело, по-видимому, неблизкого будущего.

От рассмотрения проблемы соотношения лидерства и руководства перейдем теперь к подходам и моделям, касающимся исключительно феномена руководства.

Личностная модель руководства. Сразу же оговоримся, о чем пойдет речь в настоящем разделе. Дело в том, что какой-то специальной личностной модели руководства в настоящее время не существует. Возникшая же на заре прошлого столетия «теория черт» лидерства (или, ввиду двусмысленности термина «leadership», руководства), как отмечалось выше (см. 5.2), давно и в общем-то бесславно канула в лету. Тем не менее ученые периодически предпринимают попытки провести некоторый «личностный водораздел» между эффективными и неэффективными руководителями. Мы имеем, в частности, в виду фундаментальные труды Б. Басса [Bass, 1990] и Р. Стогдилла [Stogdill, 1974], вобравшие в себя практически все вышедшие на момент их публикации зарубежные исследования руководства.

Ранее мы уже приводили данные, касающиеся личностной детерминации эффективности руководства (см. 4.2, а также [Кричевский, 1998]). При этом мы опирались как на материалы справочника Р. Стогдилла, так и на данные отечественных авторов. Ниже представлена классификация личностных факторов эффективности руководства, сравнительно недавно предложенная Б. Бассом. Ученый дополнил содержание справочника по руководству покойного Р. Стогдилла новыми данными и после тщательного ана-

248

Руководство малой группой

лиза нескольких сотен исследований, касающихся собственно личностного аспекта руководства, сгруппировал разнообразные личностные характеристики эффективных руководителей по шести блокам, или факторам:

◆ **компетенция** — относится к способности индивида решать проблемы, принимать

решения и, как правило, упорнее работать; в этот блок входят также специфические характеристики, такие как общий интеллект, гибкость ума, легкость речи, оригинальность мышления, рассудительность;

♦ **достижение** — имеются в виду успехи индивида в учебной деятельности, наличие значительных знаний и достижения в спорте;

♦ **ответственность** — включает такие характеристики индивида, как надежность, инициативность, настойчивость, агрессивность, уверенность в себе и желание отличиться;

♦ **участие и включенность** — социабельность, способность адаптироваться к различным ситуациям, стремление к кооперации с другими людьми;

♦ **статус** — социально-экономический и психологический статус индивида;

♦ **ситуационные факторы** — к ним относятся цели, которые должны быть достигнуты под руководством конкретного индивида, а также ряд характеристик его подчиненных (в частности интеллект, навыки, потребности и статус), способных влиять на эффективность руководства.

Согласно данным, представленным Б. Бассом, эффективные руководители превосходят неэффективных (или менее эффективных) по степени выраженности личностных характеристик, входящих в пять первых факторов. При этом, правда, остается открытым вопрос, всегда ли (т.е. во всех ли ситуациях) отмеченное различие касается всех упомянутых характеристик? Ничего не говорится и о специфике их связи с уровнями руководства, что, как нам кажется, несколько затрудняет приложение материалов анализа Б. Басса к управлению именно малой группой.

В то же время нельзя не отметить несомненную продуктивность учета компонентов выделяемого Б. Бассом ситуационного фактора. Другое дело, что перечень входящих в него переменных может быть значительно расширен, в частности за счет включения большего числа собственно личностных характеристик подчиненных (например, их мотивации, черт личности).

249

Глава 5. Феномены управления групповым процессом

Теперь еще об одной возможности реализации личностного подхода к исследованию руководства. В предыдущем параграфе мы коснулись вопроса о роли факторов популярнейшей сегодня личностной модели «Большой Пятерки» в лидерстве. Ну, а как обстоит дело с теми же факторами применительно к руководству?

Ответ на этот вопрос отчасти содержится в материалах выполненного под руководством одного из нас (Р. Л. Кричевский) и неопубликованного пока исследования В. Г. Шароновой. Оно проводилось на выборке из семидесяти человек. Посредством батареи тестов, в том числе и теста, измерявшего факторы упомянутой модели, обследовались руководители подразделений (в большинстве своем количественно относимых к малым группам) банковской и промышленной сфер. Выяснялось, в какой мере факторы «Большой Пятерки» обнаруживают себя в зависимости от сферы управленческой деятельности и уровня руководства. Были получены следующие результаты:

во-первых, статистический анализ данных (их обработка выполнена С. Е. Поддубным) не обнаружил различий в средних показателях по каждому из факторов модели между руководителями-финансистами и руководителями-промышленниками в целом по выборке;

во-вторых, обнаружено, что независимо от сферы деятельности руководители более низкого уровня статистически значимо превосходят руководителей более высокого уровня по степени выраженности *невротизма* (расшифровку этого и других факторов модели см. в 5.2 и подробнее в работе: Первин и Джон, 2000), однако столь же статистически достоверно уступают им в проявлении *экстраверсии* и *доброжелательности*;

в-третьих, в сфере финансов руководители более высокого уровня статистически значимо превосходят своих менее высокостатусных коллег по показателям *экстраверсии*. В сфере промышленности и финансов менее высокостатусные руководители статистически значимо превосходят своих более высокостатусных коллег по фактору *невротизма*;

в-четвертых, высокостатусные руководители-финансисты статистически значимо превосходят своих высокостатусных коллег-промышленников по фактору *экстраверсии*.

Таким образом, можно заключить, что ряд факторов «Большой Пятерки» (в первую очередь *экстраверсия* и *невротизм*) оказывают несомненное влияние на управленческий статус руководителя в рам-

250

■
Руководство малой группой

ках одной сферы деятельности и, возможно, в какой-то мере предопределяют выбор индивидом области приложения своих будущих управленческих усилий. Дальнейшие исследования призваны выяснить связь факторов модели с эффективностью руководства.

Руководство как системный феномен. Как и предыдущий, данный раздел изучения руководства нередко привлекает к себе внимание специалистов, в частности в области психологии менеджмента, и представлен солидным объемом конкретных исследовательских разработок. Причем речь идет даже не о сложных моделях руководства в рамках социальной организации: имеется в виду управление такой элементарной социальной «единицей», как малая группа.

Не претендуя на какое-либо исчерпывающее освещение истории обсуждаемого вопроса, отметим только, что элементы системного подхода к анализу феномена руководства имели место еще в знаменитых экспериментах со стилями руководства, выполненных более полувека назад в школе К. Левина. В настоящее время (и в этом можно будет убедиться при ознакомлении с последующими материалами параграфа) трудно найти сколько-нибудь серьезную теоретическую схему руководства, лишенную признаков системности. Во всяком случае стремление к автономному рассмотрению тех или иных особенностей руководства (например, черт личности руководителя или стилей руководства, взятых, так сказать, *per se*) наблюдается в последние годы все реже.

Пожалуй, одной из наиболее значительных попыток системной репрезентации руководства, причем (что весьма существенно) применительно к малой группе, является теоретическая конструкция, предложенная Ф. Фидлером. В литературе она чаще всего именуется как *«вероятностная модель эффективности руководства»* [Fiedler, 1978; Chemers & Ayman, 1993], а иногда и как *«вероятностная теория руководства»* [House & Singh, 1987], т.е. уже в самом названии заключает системное начало.

Подход Ф. Фидлера пользуется достаточным признанием среди специалистов. Он успешно апробирован в сотнях лабораторных и полевых исследований, во многих странах мира, прошел ряд специальных проверок на валидность. С «вероятностной моделью» непосредственно работал и один из нас [Кричевский и Рыжак, 1985]. Но прежде чем изложить полученные результаты, остановимся вкратце на содержании самого обсуждаемого конструкта.

Он включает ряд переменных, носящих как *психологический*, так и *непсихологический* характер. К числу *психологических* составляющих вероятностной модели относятся: *личностная* (или шире —

251

Глава 5. Феномены управления групповым процессом

личностно-стилевая) характеристика руководителя и особенности ситуации, в которой он функционирует. Непсихологическая часть модели представлена показателями *эффективности* (продуктивности) *деятельности руководителя*. Содержательно названные переменные раскрываются следующим образом.

Личностно-стилевая переменная модели операционально выражена оценкой, даваемой руководителем *наименее предпочитаемому сотруднику* (сокращенно оценка НПС). Эта оценка фиксируется специальной измерительной шкалой.

Оценка НПС чаще всего трактуется, как:

♦ *характеристика стиля руководства* (в континууме «авторитарный — демократический» или «инструментально ориентированный — личностно ориентированный», где левому полюсу присуща низкая оценка НПС, а правому — высокая);

♦ *показатель когнитивной сложности* субъекта (например, в диссертационном исследовании В. П. Соловьева были получены факты, свидетельствующие, что для так называемых когнитивно простых субъектов более типична низкая оценка НПС, а для когнитивно сложных — высокая);

♦ *отражение мотивационной структуры личности* руководителя (исходя из доминирующих в этой структуре целей: либо инструментального типа, с низкой оценкой НПС, либо эмоционального, с высокой оценкой НПС); причем мотивационная трактовка НПС является в последние годы, пожалуй, наиболее употребительной.

Другая психологическая составляющая фидлеровской модели — *ситуация, в которой действует руководитель*. Она анализируется по трем параметрам:

♦ *степени благоприятности отношений руководителя с подчиненными;*

♦ *величине позиции власти (влияния) руководителя в группе* (имеются в виду, в частности, его возможности контролировать действия подчиненных и использовать различные средства

стимулирования их активности);

♦ *структуре групповой задачи* (измерения этой структуры приведены в 4.4).

Совокупная количественная оценка (по специально разработанным шкалам) всех перечисленных выше параметров дает представление о величине осуществляемого руководителем *ситуацион-*

252

Руководство малой группой

ного контроля (СК), т.е. степени владения им ситуацией функционирования группы.

Эффективность деятельности руководителя (непсихологическая компонента модели) представлена, как говорилось выше, показателями *продуктивности группы*, т.е. успешности выполнения данной конкретной группой именно тех задач, для решения которых она непосредственно создана.

Заметим также, что в ряде исследований, выполненных в контексте обсуждаемого подхода, предпринимались попытки расширить понимание групповой эффективности за счет включения в нее еще и *переменной удовлетворенности* [Rice, 1981]. Однако все же, как правило, специалисты [Ауман, 1997], обращаясь к анализу «вероятностной модели», рассматривают *эффективность* исключительно как *аналог продуктивности*.

Согласно «вероятностной модели», *руководители с низкой оценкой НПС более эффективны в сильно и слабо контролируемых ими ситуациях* (т.е. при соответственно высоком и низком СК), & *руководители с высокой оценкой НПС наиболее эффективны в умеренно контролируемых ими ситуациях* (т.е. при умеренном СК). Иными словами, связь между личностной (или личностно-стилевой) ориентацией руководителя (репрезентированной оценкой НПС) и его эффективностью носит вероятностный характер в зависимости от



Рис. 2. Графическое отображение «вероятностной модели» эффективности руководства.

253

Глава 5. Феномены управления групповым процессом

того, в какой степени он контролирует ситуацию. Эти постулаты модели графически отображены на рис. 2.

Из вышесказанного совершенно очевидно, что степень СК руководителя может варьировать от ситуации к ситуации. Действительно, модель предполагает восемь разновидностей ситуации, различающихся между собой по характеристикам ситуационных переменных и, следовательно, степени СК руководителя. Причем для каждого из них Ф. Фидлером и его сотрудниками на основе материалов большого числа работ определены *средние величины* (своего рода *нормативы*) корреляций оценки руководителем НПС с показателями групповой эффективности.

Ниже, в таблице приводятся корреляционные коэффициенты, полученные представителями обсуждаемого подхода в полевых исследованиях. С ними будут сопоставлены результаты работы, проводившейся одним из нас во второй половине 70-х — начале 80-х годов [Кричевский, 1985] в естественных группах с целью проверки ряда положений «вероятностной модели». В ходе подобного сопоставления мы сможем более наглядно показать, как реально работает «вероятностная модель».

Рассмотрению были подвергнуты три выборки руководителей: тренеры (мужчины) юношеских спортивных команд Москвы (волейбол, баскетбол, ручной мяч) — 46 человек; вожатые Всероссийского лагеря «Орленок» (со стажем работы в «Орленке» не ме-

Корреляционные отношения (средние данные) между личностно-стилевыми особенностями руководителей (оценка НПС) и групповой эффективностью по каждому типу групповой ситуации

тип ситуации	Ситуационные переменные			Корреляции	
	Отношение «руководитель-подчиненные»	Задача	Позиция власти		
I V I II III	I	Благоприятное	Структурированная	Сильная	-0,51
	II	»	»	Слабая	-0,21
	II	»	Неструктурированная	Сильная	-0,29
	I	»	»	Слабая	0,47
	V	Неблагоприятное	Структурированная	Сильная	0,21
	V	»	»	Слабая	-0,24
	V	»	Неструктурированная	Сильная	0,30
	V	»	»	Слабая	-0,33

254

Руководство малой группой

нее года), возглавлявшие «старшие» отряды (учащиеся 7-х и более старших классов), — 41 человек, из них 16 мужчин и 25 женщин; мастера-бригадиры Тираспольской швейной фабрики — 61 человек, все женщины.

Психологические компоненты «вероятностной модели» измерялись посредством разработанных Ф. Фидлером [Fiedler, 1978] и адаптированных нами оценочных шкал.

Величина суммы количественных выражений всех трех ситуационных переменных позволяла судить об уровне (высоком, среднем, низком) СК руководителя.

В качестве аналога непсихологической составляющей модели, как уже говорилось, была взята групповая продуктивность. Показателем последней у спортивных команд служил процент выигранных ими матчей от общего числа игр в чемпионате Москвы. Аналогичный показатель для отрядов «Орленка» представлял собой среднюю величину оценок (по пятибалльной системе), которыми компетентные судьи оценивали работу отряда за истекшую смену. Продуктивность работы бригад определялась полусуммой процента выполнения плана по общему объему выпуска продукции и по качеству (сортности) изготовления изделия за три производственных квартала (исследование проводилось в четвертом квартале).

На выборке тренеров исследование проводилось в два этапа. На первом этапе было взято 30 тренеров, возглавлявших команды (юношей и девушек) с разным уровнем мастерства спортсменов всех указанных видов спорта (об уровне мастерства спортсменов мы судили по занятым командами местам в чемпионате столицы).

В соответствии с нормативами «вероятностной модели» по результатам обследования тренеров были выделены *два уровня СК руководителя: высокий* (для 19 тренеров) и *средний* (для 11 тренеров). Корреляционный анализ связи оценок тренерами НПС с показателями эффективности (продуктивности) спортивных команд, проведенный по методу Пирсона, дал следующие коэффициенты: для высокого СК $r = -0,22$ (согласуется с тенденцией, предсказываемой моделью), для среднего СК $r = -0,35$ (с ожидаемой тенденцией не согласуется).

Исходя из возможных комбинаций ситуационных переменных (см. таблицу), были выделены две разновидности ситуаций, отвечающие первому и пятому вариантам ситуационного континуума. Подобная разбивка основывалась на определенных количественных нормативах,

установленных для каждой ситуационной переменной [Fiedler, 1978]. В итоге 13 тренеров были квалифицированы

255

Глава 5. Феномены управления групповым процессом

как действующие в ситуации I, а 7 — как действующие в ситуации V.

Корреляционный анализ связи оценок тренерами НПС с показателями эффективности спортивных команд дал следующие корреляции: для варианта I $r = -0,26$; для варианта V $r = 0,49$. Полученные результаты хотя и отвечают (в тенденции) основным предположениям модели, однако количественно заметно отличаются от величин корреляционных индексов, представленных в таблице.

На втором этапе работы было взято 16 тренеров, работавших с разными по уровню мастерства командами баскетболистов. Вновь были выделены *два уровня СК руководителя: высокий* (для 14 тренеров) и *средний* (для 2 тренеров). Корреляционный анализ связи оценок тренерами НПС с показателями эффективности команд проводился лишь относительно высокого СК. Полученный результат ($r = -0,39$) вполне соответствует предсказанию модели.

Затем, основываясь на принятых для каждой ситуационной переменной количественных нормативах, мы получили по материалам обследования тренеров один вариант ситуационного континуума — первый (именно в таких условиях работали 11 тренеров). Была выявлена достаточно отчетливая корреляция тренерских оценок НПС с эффективностью выступления команд: $r = -0,47$. Этот результат не только согласуется с предположениями модели, но и количественно приближается к соответствующему ее нормативному коэффициенту (см. таблицу).

Следующую эмпирическую выборку составили вожатые «Орленка». По результатам их обследования вновь были выделены *два типа СК: высокий* (для 20 вожатых) и *средний* (для 21 вожатого). Корреляции оценок вожатыми НПС с показателями эффективности работы руководимых ими отрядов составили: для высокого СК $r = -0,28$; для среднего СК $r = 0,59$ (обе корреляции отвечают основным тенденциям модели).

Далее, как и в случае с тренерами, был проведен анализ ситуационного континуума и получены три варианта ситуации: первый (для 8 вожатых), третий (для 11 вожатых), седьмой (для 6 вожатых). Корреляционный анализ связи оценок вожатыми НПС с показателями эффективности работы отрядов дал следующие коэффициенты: для варианта I $r = -0,36$; для варианта III $r = -0,11$; для варианта VII $r = 0,36$. Таким образом, результаты, полученные на выборке вожатых, не только согласуются с основными тенденциями «вероятностной модели», но по своим коли-

256

Руководство малой группой

чественным характеристикам приближаются к ее нормативным коэффициентам.

Третья группа обследовавшихся руководителей состояла, напомним, из мастеров-бригадиров тираспольской швейной фабрики. Вся выборка в соответствии с характеристиками СК была разбита на две группы: 40 руководителей рассматривались как обладающие *высоким СК* и 21 руководитель — как обладающий *средним СК*. Корреляции оценок мастерами НПС с показателями эффективности работы бригад были следующими: для высокого СК $r = -0,54$; для среднего СК $r = 0,33$ (обе корреляции согласуются с основными тенденциями модели).

Кроме того, данные обследования мастеров позволили, как и в случае с вожатыми, выделить три варианта ситуации: первый (для 34 руководителей), третий (для 7 руководителей), седьмой (для 10 руководителей). Корреляции оценок мастерами НПС с показателями эффективности (продуктивности) возглавляемых ими бригад составили: для варианта I $r = -0,53$; для варианта III $r = 0,03$; для варианта VII $r = 0,15$. Согласно значениям этих индексов, два из них (относительно ситуаций I и VII) вполне отвечают предсказаниям модели.

Итак, характеристики 14 из 16 приведенных выше корреляционных коэффициентов, по крайней мере в тенденции, согласуются с постулатами «вероятностной модели эффективности руководства», свидетельствуя тем самым о справедливости ряда ключевых ее положений. Полученные данные позволяют заключить, что руководители, преимущественно ориентированные на решение задачи, т.е. низко оценивающие НПС, наиболее успешны в хорошо контролируемых (высокий уровень СК) ситуациях. Руководители с преобладающей ориентацией на установление доброжелательных межличностных отношений, т.е. достаточно высоко оценивающие НПС, согласно нашим данным, более эффективны в ситуациях умеренного (средний уровень СК) контроля.

Опыт конкретной работы с «вероятностной моделью» стимулировал ряд критических

соображений в адрес обсуждаемого подхода, довольно подробно изложенных ранее в литературе [Кричевский и Рыжак, 1985; Fiedler, 1978]. Поэтому здесь мы ограничимся лишь кратким их перечнем. Речь идет главным образом о направлениях дальнейшего совершенствования модели, в связи с чем представляется необходимым:

- ◆ поиск адекватной теоретической интерпретации отдельных ее компонентов (например, оценки НПС);

Глава 5. Феномены управления групповым процессом

- ◆ включение в модель дополнительных (логически обоснованных) ситуационных переменных;

- ◆ учет динамики групповых процессов, этапности группового развития;

- ◆ расширение перечня критериев групповой эффективности, в число которых необходимо включить, в частности, такой традиционный показатель, как удовлетворенность групповым членством.

Кроме того, судя по опыту работы с моделью, требует некоторого совершенствования ее методическое оснащение. Тем не менее, несмотря на все критические моменты обсуждаемого подхода, он, по нашему мнению, весьма перспективен, прежде всего в практическом отношении, направлением системной разработки проблематики руководства, хотя совершенно очевидно, что пока еще исследователи во многом находятся лишь у самых его истоков.

Сделанным выше выводом мы, однако, не завершаем обсуждение «вероятностной модели». Дело в том, что знакомство с ней обнаруживает еще один интересный ракурс рассмотрения, имеющий сугубо практический «выход». Речь идет о разработанной на основе постулатов модели специальной тренинговой программе подготовки руководителей — так называемом «тренинге лидерского соответствия». Суть этой программы сводится к тому, чтобы научить руководителя диагностировать собственный СК и в случае необходимости модифицировать ситуацию (имея в виду изменение отдельных ситуационных переменных) таким образом, чтобы последняя соответствовала его личностно-стилевой характеристике, выраженной оценкой НПС.

Заметим, что авторы модели отнюдь не случайно указывают на необходимость, если того требуют обстоятельства, подгонки СК руководителя к оценке, даваемой им НПС, а не наоборот. Согласно результатам специальных психометрических измерений, оценка НПС обладает очень высокой степенью устойчивости. Поэтому обсуждаемая тренинговая программа (подчеркнем, что она рассчитана на 6—8 часов и реализуется обучающимися либо самостоятельно, с помощью разработанного для такого вида обучения руководства, либо на занятиях, проводимых в форме лекций-дискуссий) делает акцент на ситуационных переменных как более податливых к возможным модификациям. Причем главным образом имеются в виду два параметра ситуационного континуума: отношения между руководителем и подчиненными и структура задачи. Видоизменяя их в нужном для себя направлении, т.е. приводя в соответствие согласно постулатам модели со своей оценкой НПС, руководитель достигает, следова-

258

Руководство малой группой

тельно, оптимального для себя уровня СК. Тем самым он получает возможность действовать наиболее продуктивно.

На наш взгляд, Ф. Фидлеру в его программе тренинга руководителей, успешно апробированной в десятках исследований [Chemers & Auman, 1993], удалось добиться довольно редко встречающегося в социально-психологической практике эффекта: сочетания теоретико-эмпирического подхода с разработкой базирующейся на его основе системы обучения элементам конкретного социального поведения.

Заканчивая разговор о «вероятностной модели эффективности руководства», отметим, что ее идеи позднее были приложены Ф. Фидлером [Fiedler, 1995] к анализу *связи эффективности руководства с интеллектом и опытом руководителя*. Согласно выводам ученого, в ситуациях неопределенности и высокого стресса наиболее эффективны руководители, обладающие большим опытом. В достаточно определенных ситуациях с низким стрессом наиболее эффективны руководители с высоким уровнем интеллекта (подробнее об этом см. в 4.2).

Выше отмечалось, что *идеи системного подхода* нашли широкое применение в исследованиях руководства, и «вероятностная модель» — пусть яркое, но не единственное тому доказательство. Это можно проследить на примере многих других концепций руководства, хотя и не рассматриваемых специально в «системном» ракурсе, но тем не менее содержащих заметные признаки именно системного видения обсуждаемого феномена. Таковой, в частности, является

излагаемая ниже точка зрения (она отражена в ряде теоретических моделей) на руководство как процесс межролевого (в более общем плане межличностного) обмена, совершающегося во взаимодействии руководителя с подчиненными (группой).

Руководство как реализация обмена во внутригрупповом взаимодействии. Ранее (см. 2.3) мы останавливались на понятии «обмен» и его использовании в контексте социально-психологической (конкретнее групповой) проблематики. Причем подчеркивалось, что обмен в этом случае рассматривается не в качестве экономической категории, а как понятие, наполненное определенным психологическим смыслом и отнесенное к характеристике реально разворачивающегося в пространстве и времени процесса. Взятые именно в таком, психологическом, значении, понятие «обмен» (как было показано в 1.2, 3.1, 3.2) составило основу построения ряда моделей группового поведения, позволило дать

17'

259

Глава 5. Феномены управления групповым процессом

интерпретацию отдельных феноменов малой группы, например лидерства и конформности. Оно не обошло стороной и некоторые теоретические конструкции, предназначенные для описания взаимодействия руководителя с группой.

Одна из таких конструкций, разработанная Д. Граеном с сотрудниками, — **вертикальная диадическая модель обмена в организационном лидерстве** (т.е. фактически руководстве). Модель базируется на большом количестве материалов полевых исследований [Liden & Graen, 1980; Dienesch & Liden, 1986]. Авторы модели делают акцент на изучении внутриадиальных отношений в системе «руководитель—подчиненный», на анализе обмена между руководителем и конкретным подчиненным (заметим, что в качестве последнего нередко берется руководитель более низкого ранга). Понятие «обмен» используется в данном подходе в общепринятом, обиходном, смысле, как взаимная передача членами диады друг другу чего-либо (например, значимой для них информации, каких-то идей и т.п.).

Предполагается, что отношения в диаде носят дифференцированный характер и зависят от:

- ◆ компетентности и квалификации подчиненных;
- ◆ меры доверия им (особенно когда отсутствует непосредственный контроль со стороны руководителя);
- ◆ их готовности взять на себя ответственность в решении вопросов, касающихся организации.

Подчиненные с высокой степенью проявления названных выше особенностей (так называемые *ингрупповые члены*) относятся к числу наиболее предпочитаемых руководителем. Делая трудовые вклады, превышающие объем их формальных служебных функций, и беря на себя ответственность за выполнение заданий, особо существенных для успеха своей рабочей группы (организации в целом), они в свою очередь пользуются преимущественным вниманием со стороны руководителя, получают от него большую поддержку. Напротив, у подчиненных, склонных главным образом к рутинным и менее ответственным действиям (так называемые *аутгрупповые члены*), отношения с руководителем носят характер более формального служебного обмена.

Среди факторов внутриадиального обмена, выделяемых авторами «вертикальной диадической модели», следует назвать также *переменную-модератор*, опосредующую отношения между руководителем и

260

Руководство малой группой

подчиненным. Такой переменной, по мысли Д. Граена и его коллег [Graen et al., 1982], является присущая члену социальной организации своеобразная потребность в профессиональном и служебном росте, поддержке и внимании со стороны руководителя и в силу этого придающая внутриадиальному обмену черты вероятностной связи.

В обсуждаемом подходе представляет интерес выделение его авторами *двух моделей обмена во взаимоотношениях руководителя с подчиненным*. В рамках одной из них влияние руководителя на подчиненного осуществляется без использования руководителем официальных полномочий (условно говоря, это *модель «лидерского обмена»*). В рамках другой модели осуществление такого влияния, напротив, предполагает преимущественную опору руководителя как раз на официальные полномочия (так называемая *модель «администраторского обмена»*).

Наиболее продуктивна модель «лидерского обмена», поскольку в этом случае подчиненные не только испытывают влияние руководителя, но в свою очередь сами оказывают влияние на него.

Кроме того, они имеют значительно большую поддержку и внимание со стороны руководителя, нежели их коллеги, не сумевшие развить подобную модель отношений. Так, в исследовании, выполненном Д. Граеном совместно с японскими психологами, показано, что в случае «лидерского обмена» руководитель делает так называемые *скрытые инвестиции* в своего подчиненного. Их поведенческие эквиваленты — информирование о происходящем в организации, предоставление автономии, содействие в карьерном продвижении и профессиональном росте и т.д. [Wakabayashi et al., 1990].

Заметим также, что ученые [Dienesch & Liden, 1986] выделяют ряд психологических измерений, по которым обычно анализируется «лидерский обмен», а именно:

- ◆ степень доверия между руководителем и подчиненным;
- ◆ степень их взаимной лояльности;
- ◆ степень воспринимаемого равенства обмена во взаимоотношениях руководителя с подчиненным;
- ◆ величина межличностной аттракции между ними;
- ◆ степень взаимного влияния;
- ◆ компетентность подчиненного.

Разработанный Д. Граеном с сотрудниками подход относится специалистами [Auman, 1997] к категории сложившихся направлений исследования руководства и пользуется достаточно высокой научной репутацией, хотя, как нам кажется, не лишен ряда

261

Глава 5. Феномены управления групповым процессом

недостатков. К ним можно отнести, например, ограниченность анализа обмена исключительно диадным уровнем отношений, тогда как в действительности мы сталкиваемся с гораздо более сложными его проявлениями. Отсутствует четкое выделение социального «поля» обмена, поскольку вряд ли оно ограничивается исключительно рамками диады. Сам обмен носит довольно-таки «усеченный» характер: так, из описания вертикальной диадической модели трудно выяснить, каковы, скажем, конкретные последствия обмена лично для руководителя.

Впрочем, представленный выше подход — не единственная попытка приложения идей обмена к феномену руководства. Возможен и иной вариант их реализации, разрабатывавшийся на протяжении ряда лет одним из нас [Кричевский и Рыжак, 1985; Кричевский и Маржине, 1991] и получивший воплощение в целом ряде диссертационных исследований феномена. Речь идет о построении *модели руководства, опирающейся на идею так называемого ценностного обмена в межличностном взаимодействии*.

В основных своих чертах эта модель концептуально раскрыта в 2.3 (мы имеем в виду изложение там некоторых ключевых для настоящего подхода понятий, таких как «ценность», «ценностный вклад», а также наполнение психологическим смыслом самого понятия «ценностный обмен»). Рассматриваемая далее модельная конструкция может быть описана в виде следующих основных элементов:

- ◆ уровней и «полей» развертывания ценностного обмена в феномене руководства;
- ◆ эмпирических референтов ценностных вкладов взаимодействующих субъектов в системе «руководитель — группа»;
- ◆ факторов вероятностной связи между переменными ценностного обмена.

Что касается первого из вышеназванных элементов, то аналогично описанию ценностного обмена в межличностном взаимодействии в целом (см. 2.3) применительно к феномену руководства можно говорить:

- ◆ о *двух уровнях ценностного обмена — диадном* (по схеме «руководитель — подчиненный») и *собственно групповом* (по схеме «руководитель — группа»);
- ◆ о *двух основных сферах жизнедеятельности социальной группы*, образующих своеобразное «поле» актуализации ценностного об-

262

Руководство малой группой

мена, — сферах *инструментальной и экспрессивной активности* группы [Кричевский и Рыжак, 1985; а также 2.3].

Согласно *логике рассматриваемой модели*, руководитель в обмен на ценностный вклад в жизнедеятельность возглавляемого им коллектива, т.е. действия по обеспечению успешного функционирования различных сфер его жизнедеятельности, как бы «получает» ряд психологически важных ценностей. К ним относятся: удовлетворенность подчиненных

(исполнителей) различными аспектами членства в коллективе, а также некоторые последствия удовлетворенности в виде признания подчиненными своего руководителя в качестве значимого другого (наделение его авторитетом), повышение мотивации членов группы, их готовность выполнять групповые задания и т.д., т.е. все то, что психологически необходимо руководителю для эффективного управления социальной группой, а в конечном счете — для роста ее продуктивности (результативности, производительности).

Весьма разнообразен, как свидетельствуют материалы исследований, набор эмпирических референтов ценностных вкладов субъектов обмена, включающий запечатленные в разнообразных поведенческих актах их *индивидуальные* (например, черты личности, установки) и *функциональные* (связанные, например, с реализацией социальных ролей) *характеристики*; всевозможные *проявления психологического влияния* (в виде, например, феноменов обратной межличностной связи и идентификации), элементы *психологической эффективности группового функционирования* (например, рост удовлетворенности и особенно мотивации членов группы, авторитетности руководителя среди подчиненных) и т.д.

Наконец, как уже говорилось ранее, обсуждаемая модель предполагает наличие ряда факторов, обуславливающих определенный «рисунок» связи между переменными ценностного обмена. Эти факторы придают ей *вероятностный характер* в зависимости, например, от специфики решаемых группой задач, личностных, возрастных, профессиональных особенностей членов группы, уровня ее развития и т.д., на что обращали внимание исследователи, работавшие в рамках данной модели.

Следует заметить, что факторы вероятностной связи в значительной степени являются аналогом традиционно упоминаемых в социально-психологической литературе в этом качестве всевозможных ситуационных переменных. Однако ввиду некоторой содержательной неопределенности термина «ситуация» мы реши-

263

Глава 5. Феномены управления групповым процессом



Рис. 3. Схема ценностного обмена в феномене руководства.

ли в данном случае от него отказаться. В наиболее обобщенной форме все только что сказанное относительно основных компонентов модели ценностного обмена в феномене руководства отображено на рис. 3.

Поскольку в основных своих чертах содержание рис. 3 раскрыто нами выше, обратим внимание только на один, весьма существенный, с нашей точки зрения, момент. Из рисунка видно, что направленность движения ценностных вкладов в схеме обмена может быть представлена не только последовательностью «руководитель → группа → руководитель». Реально и обратное соотношение субъектов обмена, а именно: «группа → руководитель → группа». Отсюда резонно полагать, что ценностный обмен в феномене руководства инициируется как активностью самого руководителя, так и встречным током активности членов возглавляемой им группы. Подобное понимание механизма взаимодействия руководителя с группой позволяет трактовать феномен руководства не как однонаправленное влияние руководителя на подчиненных (часто встречающаяся логика социально-психологического анализа руководства), но как процесс *взаимовлияния руководителя и группы*.

К сожалению, до сих пор в исследованиях, базировавшихся на идее ценностного обмена, в полной мере реализовать подобное понимание руководства не удалось. Речь в основном шла об

актив-

264

Руководство малой группой

ности, берущей начало «со стороны» руководителя. Впрочем, это не единственный «критический» момент обсуждаемого подхода.

Нуждается в более полном раскрытии, нежели это имело место ранее (по только что указанной причине), содержание ценностных вкладов, идущих от группы к руководителю, в частности инициируемых активностью самих членов группы. Требуют специального анализа и вклады, отражающие реакцию руководителя (в виде, условно говоря, «новых», т.е. скорректированных им действий) на влияние, проистекающее со стороны подчиненных. Необходима разработка хотя бы минимальной таксономии факторов, обуславливающих вероятностный «рисунок» связи между переменными обмена. Наконец, определенную проблему представляет корректное включение в модель непсихологической составляющей групповой эффективности. Таким образом, описываемая здесь теоретическая конструкция не приобрела еще должной законченности, о чем свидетельствуют и недостаточные пока прогностические ее возможности. Тем не менее, как нам кажется, основные контуры подхода очерчены достаточно четко.

Завершая настоящий раздел, следует подчеркнуть, что две приведенные в нем модели руководства являются, на наш взгляд, неплохим доказательством правомерности разновариантной реализации идеи обмена в межличностном взаимодействии, в том числе и применительно к обсуждаемому феномену. Эти модели и относящиеся к ним данные в целом подтверждают высказанную в свое время Дж. Хомансом мысль о том, что право оказывать влияние на других приобретается ценою разрешения другим влиять на себя [Homans, 1961]. Заметим также, что вполне резонной представляется интеграция наиболее сильных сторон этих моделей, предположительно позволяющая расширить полноту осмысления сложной архитектуры руководства.

Руководство как социально-когнитивный феномен. Социально-когнитивный аспект руководства сравнительно недавно привлек к себе внимание специалистов, что явилось отражением довольно влиятельных исследовательских тенденций, наблюдаемых в современной социальной психологии, во многом, конечно, стимулированных общепсихологическими и социально-психологическими разработками в области когнитивных процессов. Конкретно речь в данном случае идет прежде всего о приложении идей, рожденных в связи с изучением явления каузальной атрибуции, к анализу феномена руководства. Следствием такого рода работы явилась, в частности, предло-

265

Глава 5. Феномены управления групповым процессом

женная, С. Грином и Т. Митчелом **атрибутивная модель руководства**

[Green & Mitchell, 1979]. Она базируется на положениях известной психологической теории атрибуции достижения Б. Вайнера [Хекхау-зен, 1986] и включает два основных звена:

«поведение подчиненного → атрибуция руководителя»; «атрибуция руководителя → поведение руководителя».

Содержательно модель представляет собой набор гипотез, сформулированных исследователями по поводу возможных атрибутированных и поведенческих акций, совершаемых руководителем в ходе его взаимодействия с группой, и в главных своих чертах сводится к следующему.

Опираясь на имеющиеся представления относительно содержания и функционирования процесса каузальной атрибуции, авторы модели рассматривают руководителя как переработчика информации о поведении членов группы, пытающегося дать ему причинное толкование. При этом во внимание принимаются такие важные для понимания феномена каузальной атрибуции характеристики информации, как ее *постоянство*, *отчетливость* и *согласованность*. Предполагается, однако, что умозаключения (и как их результат атрибуции) руководителя в большей мере будут зависеть от постоянства и отчетливости поступающей к нему информации, нежели от ее согласованности.

В модели на основе предварительного анализа литературных данных выделяются два основных измерения каузальных атрибуций, опосредующих отношение руководителя к подчиненным, — *локус контроля* и *стабильность*. Локус контроля определяет направленность действий руководителя предположительно либо на подчиненного (если, по мнению руководителя,

решение задачи зависит от так называемых внутренних причин, например способностей, знаний членов группы), либо на ситуационные факторы (если, по мнению руководителя, решение задачи обусловлено так называемыми внешними причинами, например, ее сложностью). Стабильность атрибуций влияет как на оценку руководителем текущих действий подчиненного, так и во многом обуславливает его ожидания относительно будущего поведения членов группы.

По мнению авторов модели, решающим фактором атрибутирования и последующего поведения руководителя являются отношения, складывающиеся между ним и подчиненным. В частности, предполагается, что чем более эмпатичен руководитель в общении с подчиненным, чем сильнее воспринимает его как похожего на

266

Руководство малой группой

себя, проявляет к нему уважение и симпатию, тем вероятнее формирование у руководителя позитивных каузальных атрибуций относительно подчиненного (например, приписывание успеха внутренним причинам, а неудачи — внешним).

Согласно другой гипотезе, чем значительнее (в силу, например, занимаемых социальных позиций) дистанция между руководителем и подчиненным, тем вероятнее, что его атрибуции о действии подчиненного будут носить неблагоприятный для последнего характер. Наконец, согласно еще одному предсказанию модели, позитивные атрибуции будут усилить вознаграждающее и редуцировать карающее поведение руководителя, тогда как негативные атрибуции будут иметь результатом противоположное по своему характеру поведение руководителя.

В модели выделяются и некоторые другие факторы, обуславливающие своеобразие как атрибуций руководителя, так и предпринимаемых им действий. В частности, одно из положений, сформулированных С. Грином и Т. Митчеллом, гласит, что атрибуции руководителя детерминированы степенью совпадения ожиданий относительно действий подчиненного с их реальной актуализацией. В связи с этим предполагается, что соответствие действий подчиненного ожиданиям руководителя повлечет со стороны последнего интерпретацию подобных действий как вызванных внутренними причинами (например, усилиями подчиненного), а несоответствие обусловит приписывание им причин внешнего характера (например, везения).

Согласно другому содержащемуся в модели положению, на поведение руководителя окажут влияние эффективность действий подчиненного и степень его ответственности за выполнение задания. Иными словами, чем эффективнее эти действия и чем более ответственным воспринимается подчиненный, тем сильнее отклик со стороны руководителя и выше вероятность того, что его активность будет направлена на подчиненного.

Следует отметить, что авторы обсуждаемого подхода не ограничивают свой анализ исключительно рамками микросоциума. Они вполне резонно, на наш взгляд, «привязывают» его к организационному контексту руководства. Влияние контекста (в виде, например, соответствующих организационных требований) может весьма существенно сказываться на связи атрибуций руководителя с его поведением, в ряде случаев подменяя собой причинный анализ, проводимый руководителем.

Несколько позднее, уже в ходе экспериментальной проверки положений модели [Mitchell & Kalb, 1982], было установлено, что,

267

Глава 5. Феномены управления групповым процессом

когда действия подчиненных наносят вред организации, руководители делают сугубо интернальные атрибуции (т.е. усматривают причину этих действий именно в самих подчиненных) и прибегают к наказаниям.

Кроме того, заслуживает внимания попытка нащупать точки соприкосновения данной теоретической конструкции с «вертикальной диадической моделью» Д. Граена, т.е. состыковать атрибутивные процессы с межличностным обменом, рассматривая атрибуцию в качестве возможной основы обмена, — идея, как нам кажется, весьма продуктивная. Правда, для ее реализации схему С. Грина — Т. Митчелла желательно все-таки модифицировать таким образом, чтобы атрибутивные процессы брались обоюдосторонне: не только со стороны руководителя, как в обсуждаемой схеме, но также и со стороны подчиненного, как того требует объективная логика развертывания межличностного обмена.

Описанная выше модель успешно прошла экспериментальную проверку в лабораторных условиях, однако вопрос относительно ее экологической валидности все же остается пока

открытым, поскольку эмпирическая проверка в условиях функционирования естественной малой группы не проводилась, а иного пути доказательства валидности (в том числе и экологической) обсуждаемого конструкта на сегодня просто не существует.

Заканчивая разговор о модели С. Грина — Т. Митчелла, отметим, что использование идей каузальной атрибуции в контексте анализа феномена руководства вполне возможно и вне рамок этой модели. Доказательством подобного утверждения может служить диссертационное исследование Н. В. Лукьянченко [Лукьянченко, 1991], в котором каузальная атрибуция педагога рассматривалась как условие эффективности руководства коллективом старшеклассников, а само педагогическое руководство анализировалось в логике описанной выше модели ценностного обмена. Было показано, что влияние каузальной атрибуции педагога на осуществление им ценностного вклада и эффективность руководства ученическим коллективом обусловлено спецификой причинного анализа. В частности, имеется в виду представленность в атрибуции педагога в качестве причин успехов и неудач учащихся характеристик педагогической деятельности.

Наиболее важной в плане влияния на эффективность педагогического руководства оказалась атрибуция педагогом неудач учащихся. Включение в нее характеристик деятельности самого учи-

Руководство малой группой

теля побуждает последнего к коррекции своей активности, сообразуясь с особенностями и потребностями учащихся. Иными словами, успешность педагогического руководства во многом обусловлена способностью педагога соотнести имеющиеся в учебном процессе проблемы с собственной деятельностью, а не пытаться приписывать причины их возникновения учащимся или каким-то обстоятельствам.

В этом исследовании было обнаружено также, что с возрастом и увеличением стажа работы локус атрибутирования педагогом негативных моментов в школьной жизни учащихся все более смещается от педагогического фактора (деятельность учителя) к фактору ученика (особенности его личности). Кроме того, обнаружены различия в «мужской» и «женской» атрибуциях педагогов. В частности, атрибуции учителей-мужчин относительно тех или иных моментов негативного отношения учащихся к ним и друг к другу в большей мере соотнесены с собственной педагогической деятельностью, нежели у учителей-женщин.

Таким образом, работа Н. В. Лукьянченко расширяет возможности приложения теории каузальной атрибуции к исследованию руководства, причем, заметим, в реальных (а не лабораторных) условиях функционирования этого феномена.

Но вернемся к модели С. Грина — Т. Митчелла. Как отмечалось ранее, это не единственная попытка реализации когнитивного подхода в анализе руководства. Можно представить еще ряд интересных разработок в этой области (что вкратце мы и сделаем ниже), свидетельствующих, кроме всего прочего, о многообразии путей изучения руководства. В большинстве своем эти исследования, выясняющие, как индивиды воспринимают и оценивают действия руководителя, подвергая их причинной интерпретации, составляют основу сформулированной Р. Лордом, Д. Филлипсом и другими авторами *теории переработки социальной информации применительно к руководству* [Lord & Alliger, 1985; Lord & Maher, 1991; Phillips, 1984].

Эта теория в содержательном плане фактически представляет собой разновидность «имплицитной теории» лидерства (см. 5.2), но в приложении к руководству. Правда, ученые, ее представляющие, специального анализа с целью уточнения объекта своего исследования (что собственно имеется в виду — лидерство или руководство), насколько нам известно, не проводили. Поэтому ниже мы ограничимся лишь кратким описанием обсуждаемого теоретического конструкта.

269

Глава 5. Феномены управления групповым процессом

На наш взгляд, главное достоинство упомянутой теории состоит в выделении ее создателями факторов, влияющих на восприятие и интерпретацию наблюдателем (им может быть, в частности, подчиненный) поведения руководителя. К их числу относятся:

- ◆ частота руководящих действий наблюдаемого субъекта в групповой ситуации (пожалуй, наиболее сильный детерминирующий фактор);
- ◆ соответствие наблюдаемого поведения неким гипотетическим категориальным признакам, наличествующим в сознании наблюдателя (например, категории «руководитель») и на специальном языке именуемым «*прототипами*»;

◆ социальные нормы, вырабатываемые относительно поведения руководителя в специфических (конкретных) ситуациях и репрезентированные наблюдателю в виде особых «перцептивных формул»;

◆ степень совпадения ожидаемых действий руководителя с требованиями, проистекающими от характеристик решаемой им задачи.

Таким образом, обсуждаемый подход является, на наш взгляд, хорошим дополнением модели С. Грина — Т. Митчелла, позволяющим распространить когнитивную трактовку практически на весь феномен руководства, т.е. описать возможные когнитивные действия, как со стороны руководителя, так и со стороны подчиненных. Заметим также, что материалы исследований Р. Лорда и его коллег представляют определенный интерес в плане конструирования методических приемов наблюдения и оценки поведения руководителя.

В заключении настоящего раздела упомянем еще одну модель руководства, разработанную египетским психологом А. Ашауром [Ashour, 1982]. Правда, ученый не склонен рассматривать руководство как чисто когнитивное образование, а понимает его скорее как *сложную когнитивно-поведенческую структуру*, характеризующую взаимодействие руководителя и подчиненных. Причем содержательно когнитивная составляющая руководства в подходе А. Ашаура значительно отличается от аналогичных переменных в представленных выше моделях.

Дело в том, что на этот раз речь не идет о социально-перцептивных процессах руководителя или подчиненных. Имеются в виду иные, более традиционные элементы когнитивной активности руководителя, такие как его умение:

270

Руководство малой группой

◆ прилагать свой прошлый опыт к актуальной групповой ситуации с целью оказания влияния на мотивацию подчиненных;

◆ соотносить используемые поощрения и наказания с ожиданиями подчиненных;

◆ устанавливать и анализировать обратную связь от всех членов группы и т.п.

Кроме того, обсуждается роль руководителя в обучении подчиненных определенным когнитивным действиям (например, наблюдению за практическими действиями партнеров), необходимым для тех или иных поведенческих изменений, связанных с решением групповой задачи. К сожалению, как и в случае с моделью С. Грина — Т. Митчелла, вопрос относительно валидности™ ашау-ровского конструкта во многом пока остается открытым.

Лидерская модель руководства. Последний из рассматриваемых нами подходов по времени возникновения представляет собой, пожалуй, наиболее молодое направление исследований руководства. Он возник в середине 80-х годов усилиями Б. Басса и его сотрудников и получил название *модели преобразующего (или трансформационного) руководства* [Bass, 1997; Chemers & Auman, 1993]. Подход знаменует собой новый взгляд на руководство, отражающий динамику жизни современных организаций, необходимость быстрых перемен и требующий от руководителей поистине лидерской способности вести за собой подчиненных, ставя перед ними вдохновляющие цели и побуждая их к высоким профессиональным достижениям, личностному росту и стремлению содействовать процветанию организации. Именно поэтому мы рассматриваем разработанную Б. Бассом модель руководства как *лидерскую*. Более подробное обоснование подобной точки зрения приводится в специальной работе [Кричевский, 1998].

Модель преобразующего руководства состоит из восьми компонентов (или факторов), половину из которых можно отнести к проявлениям собственно лидерской активности, а остальные — к традиционно описываемым формам поведения руководителя. Описание всех этих компонентов (имеются в виду их *характерные поведенческие референты*) приводится ниже.

Преобразующие (или лидерские) компоненты модели

Идеализирующее влияние (или харизма) — проявляется в том, что руководители демонстрируют уверенность; делают акцент на

271

Глава 5. Феномены управления групповым процессом

доверии подчиненным; концентрируются на трудных вопросах; заявляют о своих приоритетных ценностях; подчеркивают значимость ставящихся целей, принимаемых обязательств и этических последствий принимаемых решений. Такими руководителями восхищаются, как ролевыми моделями, рождающими в людях чувство собственного достоинства, преданность, уверенность в себе, готовность работать для достижения общей цели.

Воодушевляющая мотивация — проявляется в том, что руководители вселяют бодрость, повышают оптимизм и энтузиазм последователей, передают им свое видение достижимого будущего. При этом они обеспечивают такое видение (картину) будущего, которое стимулирует активность последователей, направленную на достижение более высоких уровней рабочего задания и личностного развития (более подробно этот компонент лидерской модели описан ранее [Кричевский, 1998]).

Интеллектуальное стимулирование — проявляется в том, что руководители побуждают подчиненных к переосмыслению прежних традиций, взглядов, положений; стимулируют обнаружение другими в себе новых перспектив и путей их реализации; поощряют выражение идей и размышлений.

Индивидуализированное внимание — проявляется в том, что руководители обращаются с другими, как с индивидуальностями; учитывают их индивидуальные потребности, способности и притязания; внимательно выслушивают; способствуют их развитию, помогают советом, обучают, используя наиболее эффективный тип подготовки, получивший в специальной литературе [Ньюстром и Дэвис, 2000] название «тренингов».

Традиционные компоненты модели

Пропорциональное вознаграждение — проявляется в том, что руководители вступают в конструктивное взаимодействие с подчиненными, ведущее к обмену вознаграждениями. Они объясняют, какие ожидания (ожидания и требования) связаны с действиями подчиненных, вознаграждают (преимущественно материально) последних за поддержку своих начинаний, достигают с подчиненным взаимно удовлетворяющих соглашений в вопросах выполнения рабочих заданий и стимулирования труда, благодарят подчиненных за успешную работу.

Активное управление путем коррекции — проявляется в том, что руководители осуществляют мониторинг деятельности подчинен-

272

Руководство малой группой

ных и осуществляют корректирующие действия в тех случаях, когда имеет место отклонение от установленных рабочих стандартов. Они заставляют подчиненных придерживаться установленных правил, чтобы избежать ошибок.

Пассивное управление путем коррекции — проявляется в том, что руководители недостаточно вмешиваются в ход событий, доводя дело до такого состояния, что возникают серьезные проблемы в работе подчиненных. Лишь после того, как их ошибки становятся очевидными, руководители прибегают к корректирующим действиям.

Попустительское руководство — проявляется в том, что руководители уклоняются от выполнения своих обязанностей; отсутствуют на рабочем месте, когда их присутствие необходимо; не проявляют достаточных усилий в поддержке подчиненных; воздерживаются от выражения своих взглядов по важным рабочим вопросам.

При проведении эмпирических исследований описанные выше компоненты измеряются посредством специально разработанных оценочных шкал. Причем имеются *два варианта измерительной методики: диагностический и исследовательский*.

Если исходить из анализа современных тенденций в исследовании руководства, как они видятся специалистам [Auman, 1997; Chemers & Auman, 1993], обнаруживается, что в модели Б. Басса фактически представлены две влиятельные на сегодня точки зрения относительно феномена руководства: *транзакционистская парадигма* (в ее основе — понимание руководства как преимущественно отношения обмена, сделки между руководителем и подчиненными) и *трансформационная парадигма* (в ее основе — понимание руководства как преимущественно процесса лидерства). Причем *главенствующую роль* играет, как показано большим числом исследований, проведенных в странах трех континентов (Азии, Америки, Европы), именно *лидерская составляющая модели* [Bass, 1997]. Она дает наибольшее число позитивных корреляций с групповой эффективностью.

Кроме того, Б. Бассом и Б. Аволио [Chemers & Auman, 1993] установлено, что выявленные Р. Лордом прототипы лидерства (см. 5.2) коррелируют с трансформационными, а не традиционными компонентами модели. Это лишний раз подчеркивает ее лидерскую суть.

Вместе с тем (и авторы трансформационного подхода прекрасно это осознают) повседневная деятельность руководителя не сводится только к активности инновационного типа, но предполагав

273

ет и немало текущих рутинных дел. Поэтому *оптимальный профиль руководства включает в себя*, по мнению авторов модели, *сочетание ее трансформационных составляющих с таким активным трансак-циональным компонентом, как пропорциональное вознаграждение.*

Ученые полагают также, что трансформационное руководство по стилю реализации может быть как авторитарным, директивным, так и демократическим, коллегиальным (соответствующие примеры см. в работе: Кричевский, 1998). Причем стилистика поведения руководителя-преобразователя обусловлена, с одной стороны, культурными традициями страны. Так, в индивидуалистических сообществах Северной Америки от руководителей-преобразователей ожидается, согласно Б. Бассу, более коллегиальное поведение, в то время как в коллективистических сообществах Азии от руководителей этого же типа ожидаются преимущественно директивные формы управления.

С другой стороны, весьма существенна специфика задач, решаемых группами. В одних сферах деятельности (например, военной, политической) от руководителей-преобразователей требуется большая директивность, тогда как в других (например, наука) возобладающим является руководство коллегиального типа. Впрочем, какие-либо исследовательские данные на этот счет авторами трансформационного подхода не приводятся.

Наконец, обратим внимание на еще один интересный момент, связанный с исследованиями Б. Басса, Б. Аволио и других представителей обсуждаемого подхода. Ими разработан оригинальный тре-нинговый курс работы с руководителями, получивший название *«полного цикла лидерского развития»*. Курс состоит из двух трехдневных семинаров: *основного* и *продвинутого*, включающих тринадцать учебных модулей, и предполагает самостоятельные занятия участников в трехмесячном интервале между семинарами. Эти семинары, опирающиеся на активное использование видеотехники, индивидуальные упражнения и работу в командах, разбор наиболее ярких случаев и т.д., с успехом проведены более чем в 40 странах.

На первой странице рекламного буклета, в котором его авторы Б. Басе и Б. Аволио рассказывают о своей тренинговой программе, можно прочесть следующие примечательные слова: *«В сегодняшнем чрезвычайно насыщенном конкуренцией и переменами мире недостаточно быть хорошим менеджером; нужно стать также успешным лидером!»* Этими вдохновляющими словами, вероятно, можно было бы завершить обсуждение трансформационного подхода. Однако сделаем все же несколько заключительных ремарок в его адрес.

274

Руководство малой группой

Перед нами действительно интересная модель поведения руководителя, учитывающая многие направления его активности и отвечающая реалиям современного динамично меняющегося, наполненного вызовами мира. В модели заметны элементы интеграции с другими подходами (например, с трансакционистским и когнитивным). Она хорошо зарекомендовала себя и в исследовательском, и в чисто прикладном (тренинговом) плане. Однако, как и многие другие модели руководства, обсуждаемый подход нуждается в дальнейшем совершенстве. Так, из него фактически выпал фактор ситуации (имея в виду развернутое ее содержание, как, например, в модели Ф. Филлера), не вполне ясны прогностические возможности, отсутствует соотношение компонентов модели с разными уровнями руководства. В какой степени отмеченные (а возможно, и иные) ограничения удастся преодолеть, покажет время.

* * *

Итак, мы рассмотрели основные феномены управления малой группой: лидерство и руководство. В то время как посредством лидерства осуществляются организация и управление системой неофициальных отношений, руководство оказывает (или, во всяком случае, может оказывать, особенно при условии реализации руководителем ведущих лидерских ролей) влияние практически на все системы внутригрупповых отношений: и официальных, и неофициальных. Анализ современных социально-психологических представлений о руководстве обнаруживает разнообразие имеющихся точек зрения и подходов в его трактовке.

В частности, руководство рассматривается как феномен, во многом подверженный влиянию факторов личностного характера; как системный феномен, предполагающий вероятностный рисунок связи между важнейшими его переменными; как феномен реализации обмена в системе взаимодействия *«руководитель — группа (подчиненный)»*; как когнитивный феномен, являющийся главным образом следствием социально-перцептивных процессов, присущих

руководителю и подчиненным; как феномен, являющийся источником преобразований, содержащий в себе элементы лидерства и инноваций. По-видимому, только такой многоаспектный характер представленности руководства позволит заложить основу адекватного отображения сложной архитектуры управления человеческой группой.

18*

275

Глава 5. Феномены управления групповым процессом

Ключевые понятия

Лидерство Лидер

Руководство Руководитель Модели руководства

Вопросы и задания к практическим занятиям

1. В чем сходство и различие между лидерством и руководством? Чем вызвана необходимость терминологических уточнений при обращении к этим феноменам?

2. Опишите структуру лидерства в малой группе. Какие лидерские роли можно отнести к числу основных, главных? Реализация какой из них наиболее важна для успешного руководства группой?

3. В чем суть вероятностного подхода к руководству? Опишите наиболее популярную вероятностную модель эффективности руководства.

4. Как исследования личности связаны с разработкой проблематики лидерства и руководства? Какие личностные тесты могут быть использованы при изучении лидерства и руководства?

5. Соотнесите между собой две парадигмы в понимании феномена руководства: транзакционистскую и трансформационную. В чем их специфика? Какими моделями они представлены? Есть ли между этими моделями точки соприкосновения?

6. Проанализируйте элементы когнитивистского подхода в современных исследованиях лидерства и руководства. Влияние каких когнитивных идей заметно в них наиболее всего?

Глава 6

ПРИКЛАДНЫЕ ВОПРОСЫ ПСИХОЛОГИИ МАЛОЙ ГРУППЫ

Востребованность психологии малой группы в области прикладных исследований не требует обоснования. Для решения любых вопросов необходим анализ групповой реальности или как предмета исследования, или же как одного из факторов внешних условий изучаемых проблем. Рассмотрены два примера приложения психологии малой группы, которые представляют собой различные варианты реализации содержания в прикладном аспекте. Первый из них — проблематика «ко-мандообразования» — в настоящее время это самостоятельная содержательная область прикладной психологии, сложившаяся как конкретизация для практики классической проблемы группового развития, процесса формирования коллективного субъекта. Предлагаются более четкие, по мнению авторов, определения понятий «команды» и «командообразования».

Во втором примере показаны специфические особенности психологии малой группы в определенной социальной сфере, а именно в системе образования, где движение идет от проблем конкретной социальной реальности к их социально-психологическому содержанию. Внимание уделено одному из вопросов, на взгляд авторов наиболее важному, — роли группы сверстников в процессе социализации личности. Обсуждаются специфика детской малой группы и ее возрастная динамика. На выбранных сюжетах мы постараемся продемонстрировать различные варианты прикладных разработок в области психологии малой группы.

6.1. Социально-психологические аспекты командообразования

Понятие «команды» имеет несколько значений. Если говорить в общепринятом смысле, то чаще этот термин используют как си-

Глава 6. Прикладные вопросы психологии малой группы

ноним «группа», но в определенных сочетаниях: спортивная команда, команда единомышленников, «Тимур и его команда» и т.д. Можно предположить, что в языке «команда» заменяет «группу» в том случае, если нужно подчеркнуть большую взаимосвязанность, взаимозависимость людей.

Интересно, что в социальной психологии вопрос об определении понятия «команда» весьма противоречив. Многие специалисты считают, что «команда» означает больше, чем просто «группа». Каждая команда есть группа, но не каждая группа — команда. Если суммировать существующие уточнения термина «команда», то можно выделить как минимум пять его значений:

- 1) объединение людей в спорте, где под командой понимается группа, созданная для обеспечения совместной победы;
- 2) объединение людей, предполагающее взаимную кооперацию и взаимопомощь;
- 3) любая группа совместно работающих людей;
- 4) группа управленцев в организации;
- 5) особый уровень диадического взаимодействия в дружбе или супружестве [Katzenbach & Smith, 1993в].

Понятие «команда» используется в настоящее время для описания различных социально-психологических реальностей. Так, сами команды могут называться советами, комиссиями, целевыми группами, группами или командами, употребляемыми с добавлением прилагательных *рабочая, малая, автономная, многофункциональная, самопланируемая, самоуправляемая, эффективная* и т.д.

Интересно, что экономисты, определяя проблему командообразования, обращаются по сути к психологическим параметрам [Фаткин и Морозова, 2001]. Они пишут, что командообразование — острая проблема во всех областях, где необходимо эффективное групповое участие (в бизнесе, политике, спорте), но ее создание представляет сложный творческий процесс, требующий огромных финансовых затрат и интеллектуальных усилий. Отмечая роль руководителя в этом процессе, авторы утверждают, что далеко не каждый руководитель обладает нужными для этого навыками, знаниями и временем, и, видимо, не случайно специалисты по управлению персоналом часто рекомендуют возлагать работу по формированию команд на кадровые службы организации. Однако хотя их помощь полезна, все же основную роль в сплочении подчиненных в команду единомышленников должен играть непосредственный руководитель

278

Социально-психологические аспекты командообразования

коллектива, и именно это в конечном счете является его главной задачей. Руководитель должен помочь подчиненным выработать единую систему ценностей как фундаментальную основу организационной культуры, поставить вдохновляющие цели, воодушевить на получение выдающихся результатов, создав необходимые условия и обеспечив средствами достижения.

В целом можно отметить, что проблематика социально-психологических характеристик команды, механизмов и закономерностей ее формирования и развития пока еще не достаточно разработана как на теоретическом, так и на эмпирическом уровнях. Одна из причин такого положения (не главная, но весьма значимая), возможно, связана с тем, что понятие «команда» ассоциируется с формированием особого вида малой группы, интенсивно появляющегося в индустрии в последнее время, — «команда в бизнесе». Изучение этого типа групп вызывает определенные трудности из-за ограничения доступа исследователей в компании и запрета на опубликование результатов исследований.

Следующий после определения феномена «команды» — это вопрос о наиболее значимых признаках команды. Многие американские ученые в качестве наиболее значимой социально-психологической характеристики команды называют *общее видение* [Dyer, 1987]. По мнению этих авторов, выработка общего видения позволяет снять явные и потенциальные противоречия между членами команды за счет объективации позиций каждого из них в отношении вопросов, связанных с функционированием команды. Обычно при характеристике команды отмечают также *взаимодополнение по функциям и при распределении ролей между членами команды*. Сказанное относится в первую очередь к способам позиционирования команды в целом и отдельных ее членов в частности. Термин «позиционирование» означает выработку членами команды определенной системы позиций относительно друг друга по самым разным критериям: функциональное позиционирование, позиционирование точек зрения и т.д.

В ходе позиционирования ответственность в команде распределяется так, чтобы каждый ее член в любой момент времени мог заменить любого из своих коллег. Следовательно, если в команде в процессе позиционирования ее членов происходит гибкое распределение и перераспределение ответственности, то в коллективе наряду с распределением функций жестко распределяется и ответственность, а выполнение совместной деятельности подчиняется строгому порядку. Возможно, с этим обстоятельством связана еще одна

279

Глава 6. Прикладные вопросы психологии малой группы

важная характеристика команды — *способность быстро реагировать на изменения* [Constantine, 1991]. Иными словами, командное поведение отличается от всех других форм

группового поведения большей гибкостью, адаптивностью и стремлением к инновациям.

Другой особенностью команды считается присущее ее членам *«понимание друг друга с полуслова»*. Речь идет о выработке некоторого общего языка, общего поля смыслов как в содержательном плане, так и в способах коммуникации. Этот эффект может быть достигнут как за счет опыта совместной работы, так и за счет тщательного комплектования и сыгровки членов команды, в результате которой происходит овладение отработанными процедурами взаимодействия. По мнению зарубежных авторов, члены команды представляют собой обученных индивидумов, которые являются эффективными коммуникаторами как внутри, так и за пределами команды [Wellins et al., 1991]. В отечественной социальной психологии наиболее близкой к сказанному оказывается *сработанность* (согласованность, сыгранность) коллектива, определяемая как эффект сочетания и взаимодействия индивидов, который характеризуется максимально возможной продуктивностью (в совместной работе) [Обозов, 1979].

Еще одной отличительной чертой любой команды является такое качество, как ее *связанность* (cohesiveness). Для классической социальной психологии содержательно сходным, но более широким понятием связанности команды является термин сплоченность группы [Кричевский и Дубовская, 1991]. Нередко связанность является критической характеристикой команды [Tannenbaum et al., 1992], она отражает чувство принадлежности к команде, командный «дух» и «командность» (teamness).

В качестве еще одной отличительной черты исследователями упоминается *способность мотивировать членов команды к совершению определенных действий*. Здесь команда видится как привлекательный мотивационный концепт, за счет которого можно стимулировать качественную работу и включение работников в общий контекст групповой активности.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что понятия «команда» и «малая группа» не являются полными синонимами (хотя иногда такое понимание встретить можно). Команда есть группа, причем группа специфическая, особенная. Приведем определение, в котором делается попытка обобщить все основные признаки команды: «Команда есть группа людей, взаимодействующих и взаи-мозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей.

280

Социально-психологические аспекты командообразования

Она выступает в качестве особой формы организации людей, основанной на продуманном позиционировании участников, имеющих общее видение ситуации и стратегических целей команды и владеющих отработанными процедурами взаимодействия» [Безрукова, 1999]. Если отбросить детали, связанные с тем, что исследования в этой области проводятся в основном на материале бизнеса, то становится очевидным, что команда представляет собой группу высокого уровня развития, т.е. речь идет о формировании коллективного субъекта деятельности для достижения общих групповых целей. Здесь будет уместным упомянуть отечественную традицию психологии коллектива (см. разделы 1.2.2, 2.2), где группы высокого уровня развития рассматривались как особая психологическая реальность. В отечественных работах по командообразованию эта традиция также нашла некоторое продолжение. Среди параметров коллектива наиболее близкими к командным характеристикам оказываются следующие:

♦ **интегрированность** (характеризует степень взаимосвязанности и взаимозависимости членов коллектива);

♦ **структурированность** (означает четкость и конкретность взаимного распределения функций, прав, обязанностей, ответственности между членами коллектива, определенность его структуры);

♦ **организованность** (представляет собой упорядоченность, собранность, подчиненность определенному порядку выполнения совместной деятельности);

♦ **мотивированность**, которая выражает активное, заинтересованное и действенное отношение (побуждение) к совместной деятельности [Журавлев, 1988; Уманский, 1980; Чернышев, Крикунов, 1991].

Иногда к анализу команд подходят, выделяя различные виды команд. Так, Т. Ю. Базаров предлагает следующие описания типов команд [Базаров, 1996].

«Комбинат»

Основная психологическая характеристика данного типа — беспрекословное подчинение ее членов своему «сильному лидеру» или, если использовать рабочий термин оргконсультантов, «командиру». Основания для подчинения — страх лишиться места в группе и возможность остаться без работы в «материнской организации», так как во главе групп с такого рода

субкультурами становятся люди, «имеющие влияние в метрополии».

281

Глава 6. Прикладные вопросы психологии малой группы

Группа основана на соблюдении традиционной иерархии. Очень стабильна групповая культура, действия членов в которой четко определены, решения принимаются оперативно — лидер обладает всей полнотой власти и определяет политику и правила группового взаимодействия. Внешние границы и внутреннее строение группы достаточно жестки. Групповые ценности ставятся выше индивидуальных. Контроль осуществляется непосредственно лидером. Участие в процессе принятия решений в группе определяется местом субъекта во внутригрупповой иерархии. Решения принимаются в результате баланса влияний различных сил на лидера, поэтому последнее слово всегда принадлежит ему.

«Клика»

Такая группа состоит из людей, абсолютно «доверяющих своему лидеру. Лидер "клики" в предпринимательских условиях на начальной стадии развития организации — это такой человек, которому просто верят и внутренне готовы идти за ним. Он влияет на последователей своим видением будущего».

Группа характеризуется тем, что не имеет жесткой внутренней структуры. Если «герой-визионер» считает нужным создать в ней руководящее звено, то оно в основном будет служить для укрепления харизмы лидера и укрепления членов группы в общем видении. Оно может оказывать помощь своим членам и регулировать распределение общих ресурсов, причем принципы и нормы распределения также согласуются с видением лидера.

Система, как правило, нестабильна, имеет размытые границы: в кризисных ситуациях легко распадается на мелкие группы. Члены организации реализуют в ней свои собственные интересы, исходя из собственных целей; существует значительная внутренняя конкуренция. Ценности в такой организации — индивидуальная креативность, энергичность в постановке новых целей и разработке проектов, согласуемых с видением лидера, готовность к инновациям. Интересы индивидуальные выше групповых. Информация рассматривается как совместное знание, которое не нужно выносить вовне. Отсутствует строгая регламентация групповой деятельности, она подвержена колебаниям в устремлениях лидера.

«Кружок»

Эта субкультура характеризуется строгим распределением полномочий и сфер деятельности внутри коллектива, высокой степенью формализации и стандартизации. Деятельность функциональных областей и их взаимодействие регулируются правилами и про-

282

Социально-психологические аспекты командообразования

цедурами, которые редко меняются. Источник влияния — статус. Ведущие ценности — синхронность, параллельность, предвиденность. Каждый должен знать, что ему делать, и делает то, что предписано. Все идут в одну сторону. Каждый должен чувствовать себя вовлеченным и идентифицировать себя с организацией. Функции и ответственность реализуются с почти автоматической точностью. Характерны ощущение защищенности у рядовых сотрудников, исполнительность, заинтересованность в углублении специализации и отработке навыков до автоматизма.

Руководство такой культуры задает контекст и цель, сводя к минимуму остальное вмешательство, повседневная работа осуществляется сама собой. Главная задача лидера типа «транзактор, или наставник» состоит в том, чтобы организовать коммуникацию между специалистами. Эффективность ее зависит от рационального распределения работы и личной ответственности исполнителей.

«Команда»

Для этого типа групп характерно открытое обсуждение проблем, хорошая циркуляция информации. Деятельность ориентирована на решение задач, цели сменяются по мере необходимости. Основное внимание уделяется достижению конкретных результатов: подходящие сотрудники и соответствующие ресурсы объединяются ради максимально быстрого и качественного выполнения задачи, сроки и этапы ее решения постоянно контролируются.

Отношения между сотрудниками строятся на принципах взаимозависимости. Лидерство основывается на содействии контактам и сотрудничеству. Руководство действует как катализатор группового взаимодействия и сотрудничества.

Эффективность деятельности группы определяется индивидуальной успешностью в

сочетании с возможностью объединить личные цели сотрудников со стратегическими целями организации. Команды легко адаптируются благодаря матричному принципу внутреннего устройства: отдельные подгруппы создаются под задачу и легко могут быть переформированы.

Управление группы с такой субкультурой связано с необходимостью создания рациональной структуры, обеспечения высокой степени профессионализма сотрудников, сложностью достижения оптимального соотношения внешнего контроля и независимости рабочей подгруппы. Руководитель должен быть гибким и уверенным в себе и в своих сотрудниках. Влияние в команде основано не на статусе или положении, а на профессионализме и компетентности.

283

Глава 6. Прикладные вопросы психологии малой группы

Итак, рассмотрев вопрос об определении команды и выделении основных социально-психологических характеристик, переходим к анализу проблемы формирования команды или, как принято говорить в данной области психологической практики, к анализу процесса командообразования.

Командообразование. Командообразование можно рассматривать в двух планах. Во-первых, как естественное социально-психологическое развитие команды, развернутое во времени и включенное в более широкий процесс жизни группы. Во-вторых, как специально организованные социально-психологические технологии формирования коллективного субъекта деятельности — команды. Два эти плана содержательно связаны между собой, однако существуют в социальной психологии достаточно изолированно. Начнем с первого из них. В разделе об этапах развития группы мы обращались к модели Такмена (см. раздел 2.2), именно она наиболее часто используется при анализе развития команды.

Наиболее известная попытка такой трансформации принадлежит М. Е. Келли. Он описывает развитие команды с помощью пяти стадий:

- ◆ стадия первоначальной ориентации;
- ◆ стадия конфликта и сопротивления;
- ◆ стадия консолидации вокруг задачи;
- ◆ стадия командой работы и решения задачи;
- ◆ стадия перехода к решению другой задачи. Автор считает, что на пятой стадии развития команды обычно происходит регресс к более ранней стадии: члены команды могут постоянно приходить и уходить, может появиться новая задача или цель и, наконец, команда может просто распасться.

Другая попытка использовать ту же концептуальную схему ограничивается описанием четырех стадий развития команды:

- ◆ «старт»: оптимизм, определение миссии, границ, ролей;
- ◆ «вход в круговорот»: стресс в отношении ролей, внутренний конфликт;
- ◆ «выход на курс»: принятие различий, сильная преданность группе;
- ◆ «полный ход вперед»: совершенствование системы, большие перспективы, помощь другим командам [Wellins et al., 1991].

Другой вариант выделения этапов командообразования в большей степени связан с практикой функционирования групп в ре-

284

Социально-психологические аспекты командообразования

альной социальной практике. Так, Т. Ю. Базаров, используя модель Б. Такмена, называет следующие стадии.

1. Адаптация. С точки зрения деловой активности характеризуется как этап взаимного информирования и анализа задач. На данном этапе происходит поиск членами группы оптимального способа решения задачи. Межличностные взаимодействия осторожны и ведут к образованию диад, наступает стадия проверки и зависимости, предполагающая ориентировку членов группы относительно характера действий друг друга и поиск взаимоприемлемого поведения в группе. Члены команды собираются вместе с чувством настороженности и принужденности. Результативность команды на данном этапе низка, так как члены ее еще не знакомы и не уверены друг в друге.

2. Группирование. Этот этап характеризуется созданием объединений (подгрупп) по симпатиям и интересам. Инструментальное содержание его состоит в противодействии членов группы требованиям, предъявляемым им содержанием задачи, вследствие выявления

несовпадения личной мотивации индивидов с целями групповой деятельности. Происходит эмоциональный ответ членов группы на требования задачи, который приводит к образованию подгрупп. При группировании начинает складываться групповое самосознание на уровне отдельных подгрупп, формирующих первые интрагрупповые нормы.

Особенности существования групп на данном этапе характерны для рабочих управленческих групп с субкультурами типа «клика». Происходит объединение всех членов подгруппы вокруг ее лидера, которое может послужить причиной некритичного восприятия последнего со стороны отдельных членов группы.

3. Кооперация. На данной стадии происходит осознание желания работать над решением задачи. Она характеризуется более открытым и конструктивным общением, чем на предыдущих этапах, появляются элементы групповой солидарности и сплоченности. Здесь впервые возникает сложившаяся группа с отчетливо выраженным чувством «МЫ». Ведущей на этом этапе становится инструментальная деятельность, имеется хорошая подготовленность членов группы к ее осуществлению, развито организационное единство. Однако в такой группе отсутствуют достаточно выраженные психологические связи. Особенности существования групп на данном этапе характерны для рабочих управленческих групп с субкультурами типа «кружок» и «комбинат».

285

Глава 6. Прикладные вопросы психологии малой группы

4. Нормирование деятельности. На данной стадии разрабатываются принципы группового взаимодействия. Доминирующей становится сфера эмоциональной активности, резко возрастает значение отношений «Я—ТЫ», личные взаимоотношения становятся особенно тесными. Одной из характерных черт данной стадии развития группы является отсутствие интергрупповой активности. Процесс обособления сплоченной, хорошо подготовленной, единой в организационном и психологическом отношениях группе, может превратить ее в группу-автономию, для которой характерны замкнутость на своих целях, эгоизм.

5. Функционирование. С точки зрения деловой активности его можно рассматривать как стадию принятия решений, характеризующуюся конструктивными попытками успешного решения задачи. Стадия функционально-ролевой соотнесенности, связанной с образованием ролевой структуры команды, являющейся своеобразным резонатором, посредством которого проигрывается групповая задача. Группа является открытой для проявления и разрешения конфликта. Признается разнообразие стилей и подходов к решению задачи. На этом этапе группа достигает высшего уровня социально-психологической зрелости, отличаясь высоким уровнем подготовленности, организационным и психологическим единством, характерными для командной субкультуры.

Другое направление в понимании процесса командообразования представляет собой более разнородное, популярное, но и менее структурированное поле разработок по созданию процедур ускорения и оптимизации формирования полноценной команды. Эти технологии позволяют развить навыки командного взаимодействия, способность принимать решения и т.д. Более того, могут изменить вектор развития группы в том направлении, в котором требуется. Следовательно, под командообразованием можно понимать процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в команде, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям команды [Безрукова, 1999].

В зарубежной социальной психологии можно выделить следующие подходы к командообразованию:

♦ *подход, основанный на развитии и согласовании целей команды* (командообразование определяется как развитие способности группы людей достигать своих целей);

286

Социально-психологические аспекты командообразования

♦ *интерперсональный подход или подход, ориентированный на анализ процессов и улучшение межличностных отношений* (процесс командообразования направлен на увеличение интерперсональных связей в группе и основан на предположении, что за счет этого команда сможет функционировать более эффективно);

♦ *представители ролевого подхода к командообразованию заявляют, что командообразование — это улучшение работы команды за счет увеличения ясности ролей* (в результате командообразования каждый член команды знает, какова его роль и каковы роли

других, какие ожидания есть у него относительно других и у других в отношении него);

♦ *подход к командообразованию, основанный на решении проблем* (согласно представителям этого подхода, команда становится более эффективной в результате совместного решения проблем всеми участниками команды, т.е. в процессе командообразования члены команды определяют главные проблемы, занимаются их решением и активно планируют свою деятельность).

Последний из перечисленных подходов является наиболее общим в трактовке командообразования, включая в себя все предыдущие подходы.

В работе Е. Ю. Безруковой, например, приводятся следующие этапы работы по командообразованию:

1. Формирование образа желаемого будущего. На этом этапе достигается согласованность между всеми участниками и группа расписывает миссию своей организации, определяет направления движения, цели и задачи деятельности организации. 2. Позиционирование. Участники определяют позиции в своей организации и соответствия членов организации этим позициям. Методический инструментарий предполагает использовать на этой стадии различные специальные процедуры. 3. Составление плана. Планирование первого шага. В ходе групповой дискуссии участники приходят к общему мнению относительно планирования деятельности организации и осуществления непосредственно первого шага. Все обозначенные стадии продолжаются в течение всего процесса командообразования: например, формирование образа желаемого будущего происходит во время всей жизни организации [Безрукова, 1999].

Обычно при формировании команд определяются 4 направления работы: диагностика; достижение или выполнение задачи; командные взаимоотношения; командные процессы формирования команды. В одной из работ предлагалось следующее обозначение стадий организации командообразования [Killman, 1989]:

287

Глава 6. Прикладные вопросы психологии малой группы

- ♦ вход в рабочую группу (сбор данных);
- ♦ диагностика групповых проблем;
- ♦ извлечение решений и развитие плана действий (активное планирование);
- ♦ выполнение плана действий (активный процесс);
- ♦ мониторинг и оценивание результатов.

В целом в зарубежной социальной психологии имеется солидный опыт разработки теоретических концепций, принципов и технологий проведения командообразования. В последнее время разработка этих вопросов осуществляется не только в рамках того или иного подхода. Выделяются три уровня социально-психологического анализа динамики и структуры команды: 1) уровень конкретного члена команды (улучшение и развитие навыков, важных в командной работе), 2) собственно командный (сыгровка команды), 3) уровень организации, в которой функционирует команда [Guzzo & Dickson, 1996]. Дальнейшее развитие проблематики связано, вероятно, с построением связей между этими тремя уровнями. Существует еще один аспект работы с командой — вычленение принципов комплектования команды, а также разработка конкретных методов социально-психологического воздействия при работе с разными видами команд.

Сложилось определенное понимание *процесса комплектования команды* как создания наиболее эффективной позиционной и ролевой структуры команды для решения определенной задачи. В развитии такого понимания целей комплектования команды были сформулированы следующие положения:

♦ каждый член команды должен способствовать достижению целей команды, закрывать определенные *функциональные позиции*, которые зависят от уровня его профессиональных знаний, навыков и опыта;

♦ каждый член команды реализует такие роли, которые необходимы для достижения целей команды, набор этих ролей включает способность людей работать в команде, в то же время они должны обеспечивать взаимодополняемость и совместимость членов команды;

♦ личностные особенности и интеллектуальные способности членов команды должны соответствовать требованиям функциональных позиций и командных ролей;

♦ создание оптимального баланса функциональных позиций и командных ролей является основным принципом комплектования команды [Belbin, 1993].

288

Социально-психологические аспекты командообразования

Реализация этих тезисов представляется не таким простым делом. Так, например, если вопрос о функциональных позициях может быть решен более или менее легко (исходя из содержания задач, стоящих перед группой), то определение командных ролей требует специального рассмотрения.

Здесь возникает множество вопросов, например: какие вообще бывают командные роли, каким образом можно определить соответствие членов команды ролям, каким образом должна быть сбалансирована команда относительно этих ролей и т.д. Одна из наиболее ранних классификаций командных ролей включает в себя следующий набор: «энергичный», «ищущий», «инициативный», «гармоничный», «вдохновляющий» и т.д. Другая классификация делит командные роли по-другому: «основатель», «исследователь ресурсов», «координатор», «оценитель», «практик», «дипломат», «реализатор», «дизайнер», «специалист». Наиболее распространены в настоящее время командные роли «лидер», «менеджер», «фасилитатор» [Безрукова, 1999].

Заслуживает также внимания точка зрения В. М. Давыдова и И. Д. Ладанова, по мнению которых, при решении вопроса о комплектовании рабочей группы необходимо учитывать следующие моменты:

- ♦ взаимное дополнение потребностей — взаимоотношения строятся на системе потребностей, состоящей из комплекса взаимообусловленных побуждений (например, стремление к лидерству — стремление к повиновению);

- ♦ взаимная автономия потребностей — разные люди, обладая диаметрально противоположными потребностями, имеют склонность к взаимодействию;

- ♦ взаимное дополнение в навыках и опыте — недостаточные способности одних компенсируются высокими способностями других (например, опытный руководитель — исполнительный заместитель);

- ♦ взаимное дополнение в знаниях — члены группы обладают «неперекрывающимися» знаниями, так что каждый может учиться у другого или полагаться на компетенцию другого;

- ♦ общность ценностей — члены группы имеют общую систему ценностей и правил поведения [Давыдов и Ладанов, 1985].

Проблематика командообразования связана также с решением вопроса относительно социально-психологической совместимости людей (см. 4.3). При комплектовании команды необходимо учитывать функционирование двух механизмов совместимости: компенсации (взаимодополнения) и синергии (подобия). При такой

289

19-4504

Глава 6. Прикладные вопросы психологии малой группы

интерпретации объективной составляющей команды является взаимосвязанность и взаимозависимость ее членов.

Наконец, в связи с проблемой командообразования следует выделить и такой ее аспект, как роль руководителя в подборе членов команды, в частности, из числа управленческих работников. Так, Ю. В. Синягиным и И. В. Калининим [Деркач и др., 1999] проведен цикл исследований, специально посвященных изучению особенностей формирования руководителем управленческой команды. Были выявлены различные стратегии (как связанные с интересами дела, так и преследующие эгоистические цели личности) формирования подобного рода команд и показана их зависимость от индивидуальных (возраст, пол) и стилевых особенностей руководителя, психологической дистанции между ним и подчиненными.

Итак, в основе процесса комплектования команды лежит:

- ♦ исследование феномена сплоченности группы;

- ♦ представление о комплектовании команды как создании наиболее эффективной позиционной и ролевой структуры;

- ♦ принятие в качестве основных принципов оптимального многообразия и совместимости, иначе говоря, комплектование как совместимость систем ценностей всех членов команды, согласованность индивидуальных целей членов команды, оптимальное многообразие стилей, умений и подходов к решению проблем;

- ♦ выделение в качестве основополагающей роли в формировании команды позиции руководителя.

Подводя некоторый итог обзору ситуации в сфере командообразования, следует отметить, что, будучи самостоятельной практической областью психологического знания, эта проблематика

тесно связана с традиционными вопросами психологии малой группы. Команда представляет собой малую группу, которую характеризует целый ряд специфических особенностей. Процесс командообразования можно рассматривать как вариант естественной групповой динамики или же как определенный набор специальных технологий для организации, стимулирования, управления социально-психологическим развитием группы. Одной из перспективных линий разработки проблем командообразования представляется дальнейшее продвижение в понимании психологического содержания феномена коллективного субъекта и категории совместной деятельности. Это создает хорошую перспективу взаимодействия отечественной и западной традиций в социально-психологических исследованиях.

290

Группа сверстников как институт социализации

6.2. Группа сверстников как институт социализации

Определяющая роль группы сверстников в формировании личности ребенка на разных этапах процесса социализации является общепризнанным фактом. Как в русле психологического знания, так и в педагогической практике общий подход к коллективу сверстников как фактору становления личности принимается подавляющим большинством ученых и достаточно хорошо разработан. Однако собственно социально-психологический аспект этой проблемы привлекал меньшее внимание. В данном разделе делается попытка систематизировать представления об особенностях детской группы как психологического сообщества. Если повторять при подходе к детской группе логику изложения психологии малой группы, которая была реализована в предыдущих главах, начать следует с рассмотрения особенностей генезиса и динамики детского коллектива.

Возникновение и развитие группы сверстников. При анализе детерминантов возникновения детской группы сохраняется выделение как социальных, так и психологических факторов возникновения детского сообщества. Заданность существования детских групп социальной структурой не вызывает возражений, перечень психологических причин прихода ребенка в группу также может быть приложен к этим группам (см. 2.1). Внимания заслуживает вопрос о роли взрослого в процессе возникновения группы. Для формальной (организованной, официальной) группы все предельно ясно. Именно взрослые создают те структуры, которые имеют потенциальную возможность стать группой членства для ребенка. Они же задают и цели, задачи этих групп. В случае же неформальных сообществ (спонтанных, неофициальных) ситуация не столь очевидна. Взрослые, как правило, непосредственно не участвуют в процессе формирования неформальной группы. Однако их влияние все равно имеет место. Через влияние тех образцов социального поведения, тех форм отношений, которые могут складываться между людьми, на которые ориентируются дети в процессе социализации, или же через *отрицание тех формальных структур, которые специально создаются взрослым сообществом.*

Существует еще одна особенность, на наш взгляд, которую следует принимать во внимание. Любая детская группа, как мы уже отмечали, кроме предметных, актуальных для ее членов целей, имеет сверхзадачу — формирование личности ребенка. Эта

Глава 6. Прикладные вопросы психологии малой группы

особенность имеет место как с точки зрения социальной — функция детской группы заключается в передаче социального опыта, в социализирующем влиянии на ее членов; так и с точки зрения психологической — группа и источник социального опыта, и поле его реализации для ребенка [Андреева, 2000; Крайг, 2000].

Если же посмотреть на детерминанты группообразования, которые были выделены во второй главе этой книги, то вряд ли мы сможем найти сильные отличия. О социальных причинах возникновения детских групп уже писалось. Что же касается причин психологических, то они также совпадают с уже выделенными ранее. Можно остановиться, пожалуй, на одной конкретной причине — действиях взрослых. Довольно часто в группу (особенно в младших возрастах) ребенка приводит взрослый. Чаще всего это бывают родители. И тогда при оценке отношений ребенка с группой мы сталкиваемся с необходимостью соотнести активность самого ребенка и его отношения с теми людьми, которые определили его в данную группу.

Специального рассмотрения требует вопрос о социально-психологической структуре детской группы, к нему мы и переходим далее. Наиболее разработанным в данной области является вопрос о характеристике межличностных предпочтений в школьном классе. Большая роль в исследовании этих проблем принадлежит Я. Л. Ко-ломинскому. Им самим и под его руководством выполнено значительное число исследований на материале школьных классов.

Основным методическим инструментом изучения структуры класса является социометрическая методика. Не вдаваясь сейчас в принципиальную оценку этого инструмента, попробуем обобщить результаты проведенных исследований.

Одной из важных специфических особенностей детской группы является соотношение формальной и неформальной структур. В организованных детских сообществах так же, как и в любой другой группе, существуют обе эти структуры. Однако у детей формальная структура намного менее значима. Это во многом связано с тем, о чем мы писали выше, а именно — детская группа создается взрослыми, а следовательно, формальная структура очень далека от интересов детей, и требуется довольно длинный путь для принятия ребятами целей организованной группы.

Неформальная структура, напротив, занимает более важное место в жизни детской группы. В целом следует отметить высокую эмоциональность, «психологизм» детских групп. Предметная дея-

292

Группа сверстников как институт социализации

тельность довольно редко выступает в качестве детерминанта социально-психологического развития группы именно потому, что трудно найти такую значимую для всей группы деятельность на длительное время. Тем не менее структура группы может быть достаточно дифференцирована и устойчива.

Существует частный и очень интересный аспект анализа структуры детской группы — это однородность (или разнородность) состава по полу. В самом общем виде можно сказать, что от однородных по полу групп постепенно ребята двигаются к группам смешанным. Так, Д. Данфи [Крайг, 2000] выделено пять стадий перехода от гомогенных по полу групп к гетерогенным. Первая стадия представляет собой период изолированного существования сообществ мальчиков и девочек. Вторая стадия характеризуется отдельными контактами представителей групп противоположного пола. Эти контакты носят случайный характер, часто эмоционально негативный: конфликты, соперничество и т.д. На третьей стадии впервые возникают устойчивые межличностные контакты с представителями другого пола. Любопытно, что это взаимодействие осуществляется, как правило, высоко статусными представителями однородных по полу групп. Две последующие стадии представляют собой соответственно распад гомогенных по полу групп и создание смешанных сообществ, которые зачастую включают в себя устойчивые пары мальчиков и девочек.

Разбирая вопрос о межличностной структуре детской группы, стоит обратить внимание еще на один аспект этой проблемы: наличие более или менее устойчивых, условно говоря, «общенческих» ролей. Речь идет о позициях ребят в структуре общения, которые воспроизводятся в различных группах, но сталкиваемся мы чаще всего с ними при социально-психологическом анализе ситуации в школьном классе.

Вот некоторые из этих ролей: «шут», «козел отпущения», «первый ученик», «всеобщий любимец» и т.д. По содержанию эти роли весьма разнообразны. Они могут воплощать в себе довольно высокую позицию носителя (например, всеобщий любимец), могут нести негативный заряд (козел отпущения), а могут быть и весьма неопределенными и зависеть от нормативно-ценностной ситуации в классе. Например, в одном классе позиция первого ученика, отличника может быть весьма высоко статусной, а в другом — оказаться на периферии межличностной структуры. Зависеть это будет от общих ориентации учеников класса, в частности места учебы, отметок в системе их приоритетов, ценностных ориентации.

293

Глава 6. Прикладные вопросы психологии малой группы

Межличностные роли, особенно негативные по своему характеру, часто выступают предметом интереса психологов. Это связано с тем, что, являясь следствием некоторых особенностей личности их носителя, они тем не менее представляют собой чисто групповой феномен. В позиции шута ребенок оказывается не только потому, что в определенной степени наделен артистизмом, не умеет (не может, не хочет) воспроизводить другие образцы общения со сверстниками, но и потому, что удовлетворяет некоторые потребности группы. Тот же шут, например, может оказаться буфером во взаимодействии с учителем, может стать средством эмоциональной разрядки или выступить генератором позитивного эмоционального фона для группы.

Итак, анализ структуры детской группы приводит нас к выводу, что она довольно часто бывает диффузной, не слишком сильно иерархизирована, но дифференциация позиций ребят в

системе межличностных отношений имеет место, играет большую роль во внутри-групповой ситуации, а позиция ребенка в этой структуре весьма серьезно опосредует роль данной группы в его социализации.

От структурных проблем детской группы перейдем далее к анализу процесса ее психологического развития. Если говорить о группах формальных, связанных четкой значимой для ее членов групповой деятельностью (например спортивные команды, творческие группы), то их динамика мало отличается от того модельного процесса, который рассматривался в главе 2.

Так, в диссертационном исследовании А. Г. Кирпичника [Уманс-кий, 1980] было показано, что именно совместная деятельность группы определяет процесс развития данной группы как психологической общности. Были выявлены некоторые особенности динамики детских групп. В их основе лежит, как мы уже писали выше, с одной стороны, отсутствие у детей разного возраста высоко значимой постоянной групповой деятельности, а с другой — большая роль эмоциональных отношений, характерная для групп детей и подростков.

По данным А. Г. Кирпичника, динамика подростковой группы носит не поступательный (спиралевидный или скачкообразный) характер, а имеет синусоидальную форму. Иными словами, детские группы могут представлять собой сплоченную психологическую общность в течение определенного ограниченного времени. Те виды активности, которые выполняют для сообщества группообразующую функцию, редко бывают высоко значимыми для ребят длительный период времени, а следовательно, детские группы, достигая высо-

294

Группа сверстников как институт социализации

кого уровня психологического развития, через какое-то время снова постепенно переходят к состоянию диффузной группы.

Отдельного разговора заслуживает такая детская группа, как школьный класс. Он занимает особое место в жизни детей, так как является для абсолютного большинства на протяжении более чем десяти лет одним из основных институтов социализации. Интерес представляют исследования Г. Стенфорда и А. Роарка, которые, опираясь на концепцию Б. Такмена, изучали развитие школьного класса как психологической общности. Необходимо отметить, что эти авторы рассматривали школьный класс как группу, развивающуюся поступательно. Вслед за Б. Такменом они четко дифференцировали в жизни группы две сферы — эмоциональную и деловую, но в отличие от него изменения в этих сферах рассматривали как единый процесс психологического развития группы. Ими выделялись следующие семь стадий группообразования [Standford & Roark, 1974].

Первая, начальная, стадия характеризуется, по мнению исследователей, ориентационными тенденциями в поведении учащихся. На этом этапе групповой жизни формируются представления учащихся о классе и друг друге. Первые межличностные взаимодействия в это время еще очень осторожны и ведут к образованию диад. Учитель воспринимается как основной авторитет в классе.

Вторая стадия — период формирования групповых норм, начало складывания группового самосознания. Авторы полагают, что на данной стадии возможно неравномерное развитие группы в деловой и эмоциональной сферах.

Третья стадия получила название «стадии конфликта», когда наблюдаются столкновения между отдельными членами класса в силу переоценки ими своих возможностей и стремления решать все проблемы самостоятельно, не консультируясь с учителем.

Четвертая стадия характеризуется как переходная от состояния конфликта к состоянию сбалансированности в отношениях между учащимися. Общение становится более конструктивным и открытым, чем на предыдущих этапах, появляются элементы групповой солидарности и сплоченности.

Пятая стадия группового развития интересна тем, что здесь впервые, как полагают исследователи, возникает сложившаяся группа с отчетливо выраженным чувством «МЫ», в котором проявляется забота всех учащихся о классе, интерес к нему и сплочение. На этой стадии заметна тенденция к интеграции групповой и индивидуальной целей, причем ведущими становятся учебные цели. В плане соотношения развития сфер групповой активности отмечается зна-

295

Глава 6. Прикладные вопросы психологии малой группы

чительное преобладание деловой сферы. Считается, что это наиболее удобный для учителя

этап функционирования класса.

На следующей, шестой, стадии картина меняется: доминирующую роль теперь играет сфера эмоциональной активности, резко возрастает значение отношений типа «Я—Ты», личные взаимодействия становятся особенно тесными, происходит переоценка групповых норм. По мнению авторов, группа на этой стадии напоминает очень удачную семью.

Седьмая стадия—актуализация — относится к высшему этапу групповой зрелости, когда уровни развития обеих сфер выровнены и степень сплочения группы весьма высока. Группа является открытой для проявления и разрешения конфликта. Признается разнообразие индивидуальных учебных стилей. Единодушие становится единственным признаваемым путем принятия решений, и расхождение во взглядах допускается до тех пор, пока не выработана общая точка зрения на проблему [Standford & Roark, 1974]. Следует подчеркнуть, что Г. Стенфорд и А. Роарк гораздо детальнее и содержательнее, нежели Б. Такмен, раскрывают динамику развития группы, показывая «неравномерность складывания основных» сфер ее активности и останавливаясь на поэтапных характеристиках отдельных групповых феноменов и процессов. Остается также открытым вопрос о группообразующей функции учебной деятельности, так как общим местом представляется положение о ее индивидуальной организации и, следовательно, она вряд ли может по-настоящему структурировать отношения ребят.

Структурно-ролевые отношения в группе сверстников. Прямым результатом развития группы является выделение позиции лидера. В целом этот вопрос рассматривался в главе 5 нашей книги. Рассмотрим некоторые особенности лидерства в детской группе. Нужно отметить, что эта проблема интересовала отечественных психологов достаточно давно: еще в 30-е годы в рамках педологии и возрастной психологии изучалось так называемое вожачество. Так, в одной из ранних книг Д. Б. Эльконин [Эльконин, 1931] выделял несколько ступеней развития вожачества: 1) пассивное вожачество, 2) активное вожачество, проявляемое в отдельные моменты сотрудничества и 3) активное вожачество, охватывающее значительные отрезки процесса, но не распространяющееся на весь процесс. При всем архаизме этой классификации в ней представлена важная идея развития феномена лидерства.

В настоящее время на стыке социальной и возрастной психологии проведено большое количество исследований вертикальной

296

Группа сверстников как институт социализации

иерархии отношений в группе. Разведение позиций лидера и социометрической звезды на теоретическом уровне принимается всеми специалистами, однако на уровне конкретного эмпирического исследования или же практической работы эта дифференциация «плывет» и феномены смешиваются. Для такого смешения существует и содержательная причина. Как мы уже писали, детские группы чаще представляют собой диффузные группы, в которых социометрическая структура является основной. О полноценном лидерстве в малой группе имеет смысл говорить в подростковом и юношеском возрасте, когда начинает активно формироваться ценностная структура личности (о ценностной природе лидерства писалось выше в главе 5).

В нашем совместном исследовании лидерства, проведенном в 80-е годы, получила подтверждение гипотеза о том, что в юношеских группах одним из механизмов влияния лидера на последователей является идентификация с ним остальных членов группы [Кричевский и Дубовская, 1991]. Такое понимание феномена лидерства делает более конкретным положение относительно роли группы сверстников в процессе социализации личности. Поскольку лидер является носителем ценностей группы, то идентификация с ним становится тем способом, при помощи которого подросток строит собственную ценностную систему. Приведем несколько примеров идентификации с лидером из сочинений старшеклассников, принимавших участие в исследовании:

«Я много раз ловила себя на том, что поступаю так же, как она».

«Под влиянием Феди я стал больше тянуться к искусству. Сейчас я часто замечаю, что в спорах принимаю точку зрения Феди, хотя между собой мы иногда не соглашаемся».

«Я стал более сдержан в общении со взрослыми и с друзьями. И все это под влиянием Маши, так как она вообще очень спокойная и никогда не позволяет себе резко обращаться с другими».

Из этих строк видно, что под влиянием лидера формируются личностные характеристики старшеклассников, определенные формы поведения.

Оценка со стороны группы сверстников как института социализации зависит и от

значимости сверстника в жизни ребенка, которая достаточно изменчива в разные возрастные периоды. Рассмотрим вопрос в общем виде: какое место сверстник занимает в жизни ребенка в равные периоды детства?

297

Глава 6. Прикладные вопросы психологии малой группы

Начнем с того, что более или менее полно потребность в общении с ровесниками складывается к 4—6 годам. Цифры, конечно, крайне условны, но одно можно утверждать четко, что уже в раннем возрасте, кроме общения со взрослыми (родителями, близкими и т.д.), начинает формироваться потребность во взаимодействии с равными себе. Некоторое время в жизни ребенка этот тип взаимодействия не играет значительной роли, но отсутствие такого типа взаимоотношений является неблагоприятным обстоятельством социализации ребенка. Что характеризует отношения дошкольников? Ситуативность и большая подвижность. Отношения нельзя назвать устойчивыми, хотя они могут обладать определенным постоянством. Хорошие отношения более стабильны, плохие — очень подвижны, легко возникают и легко преодолеваются.

Важно отметить еще один момент. Отношения дошкольников определяются взрослыми и в организационном плане, и содержательно. Первое проявляется в том, что дети в основном общаются с теми сверстниками, которые сознательно или случайно выбраны для них взрослыми (дети друзей родителей, соседи и т.д.). Второе более сложно и состоит в том, что оценка взрослого (мамы, воспитательницы в детском саду) задает отношение к ребенку других детей. Похвала или, наоборот, порицание, полученное от взрослого, трансформируется в отношение к ребенку других детей на данный период времени. В целом можно сказать, что отношения между дошкольниками носят догрупповой характер, они диффузные, имеют случайные причины, переменчивы, хотя не исключается, что дети в таком возрасте могут при определенных обстоятельствах тесно общаться между собой. Однако в целом это не характерно для них.

Отдельно следует упомянуть о методах работы с дошкольниками. Первая и главная объективная трудность — неумение подавляющего большинства детей этого возраста писать. Для преодоления этого фактора уже довольно давно используется модификация социометрической методики — так называемый «выбор в действии» [Коломинский, 1984]. Опишем один из его вариантов, использованный в исследовании отношений дошкольников, выполненном под руководством Е. М. Дубовской. Экспериментальная игра «секрет» состояла в том, что детям предлагалось выбрать тех из своих товарищей по группе, кому они положат в шкафчик подарок (открытку, маленькую игрушку). Возрастные особенности учитывались следующим образом: детей предупреждали, что им тоже сделают подарок; после взаимодействия с экспериментатором (про-

298

Группа сверстников как институт социализации

цедура носит индивидуальный характер) те дети, которые прошли эксперимент, находились отдельно от тех, кому это еще только предстояло; и наконец, тем детям, которые не получали подарки от товарищей, экспериментатор клал их в шкафчики сам.

Дошкольный период важен в социализации личности, однако роль группы сверстников возрастает на последующих этапах становления личности, в частности в условиях начальной школы. Во-первых, это период приобретения первой развернутой самостоятельной (не связанной с семьей) социальной роли — «школьника». Во-вторых, школьный класс является по сравнению с любыми группами дошкольников в значительной степени более институциализированным образованием: это в полном смысле группа, она хорошо структурирована, занимает важное место в жизни школьника и в то же время включена в более широкий социальный контекст. Можно и нужно сказать, что роль школьника является для большинства из нас первой полноценной социальной ролью в жизни. Школа как целое и школьный класс как единица этой системы являются моделью социальных отношений, так что переоценить место школьного класса в процессе социализации трудно. Однако на протяжении школьной жизни отношения внутри этой группы несколько меняются.

Первые годы существования коллектива класса отличаются очень высокой зависимостью от взрослых и в первую очередь от учителя.

Формальная структура во многом связана с решением учителя. Учитель распределяет те минимальные обязанности, «должности», которые существуют в младших классах. Но главное то, что и неформальные отношения первоклассников задаются отношением к ним учителя. В отличие

от дошкольников социально-психологическая структура школьного класса более устойчива, больше связана и с взаимодействием самих ребят, но доминирующее влияние взрослого еще какое-то время сохраняется. Изжито оно будет лишь к подростковому периоду.

Приведем пример интересного исследования, в котором была предпринята попытка разработки новой методики для исследования представлений младших школьников о друге и дружбе — проективной графической методики «Рисунок "Я и мой друг"» (автор методики — Е. Е. Чепурина).

Исследование проводилось на учениках одной из московских школ, младших школьниках и предподростках (всего 75 испытуемых).

В зависимости от возраста детей исследование проводилось в индивидуальном (младшие школьники) или групповом (предпод-

299

Глава 6. Прикладные вопросы психологии малой группы

ростки) варианте. В индивидуальном варианте детям предлагались стандартный лист бумаги и набор цветных карандашей или фломастеров, давалась следующая инструкция:

«Нарисуй, пожалуйста, рисунок на тему «Я и мой друг». Меня не интересует качество твоего рисунка — мне важно, *что ты* нарисуешь». На все уточняющие вопросы ребенка мы отвечали повторением инструкции: «Это должен быть рисунок на тему «Я и мой друг».

В случае группового варианта инструкция несколько изменялась:

«Ребята, у всех вас есть друзья, у кого-то они в классе, у кого-то во дворе или в деревне. Нарисуйте рисунок на тему «Я и мой друг», можете нарисовать на нем все, что хотите о себе и своем друге или друге».

Рисунки детей анализировались по следующим показателям: формальные характеристики (степень заполнения пространства листа, наличие барьеров, характеристики линии, наличие интерьера, преобладание изображения людей или интерьера), содержательные характеристики (количество персонажей, присутствие автора, присутствие друга, присутствие посторонних персонажей, сохранение темы друга, наличие совместной деятельности, наличие действий или символов, указывающих на близость с другом, идентификация с другом, эмоциональное отношение автора к другу).

Полученные результаты свидетельствуют о значительных различиях в изображении друга у детей с высоким и низким социометрическим статусом. От младшего школьного к предподростковому возрасту происходит переход от изображения внешней стороны дружеских отношений (совместная деятельность, детали обстановки, присутствие посторонних лиц) к изображению собственно отношений с другом (центрация внимания на портретном изображении друга, признаки идентификации с другом, высокая эмоциональная насыщенность рисунка). Таким образом, можно судить о наличии тенденции к исчезновению с возрастом на рисунке всех посторонних деталей, о развитии представлений о дружбе и друге от партнерства по совместной деятельности и развлечениям, до личностно-ориентированного общения, т.е. переориентации с внешней стороны ситуации взаимодействия на сферу взаимоотношений друзей.

Теперь было бы логично перейти к анализу места группы сверстников в подростковом возрасте. Об этом написано очень много. По многочисленным данным, подростковый возраст — период наибольшей значимости группы в жизни ребенка [Кон, 1989; Крайг, 2000]. Впер-

300

Группа сверстников как институт социализации

вые меняется соотношение позиции взрослого и сверстника в пользу последнего. Содержание взаимоотношений в значительно меньшей степени начинает определяться учителями и родителями. Если на предыдущем этапе успеваемость, соответствие требованиям взрослых во многом задавали статус младшего школьника, то теперь этот статус определяется теми проявлениями, образцами поведения, которые ценятся самими подростками. Отметим важную особенность подростковой группы — членство в ней представляет самостоятельную ценность для ребенка. Меньшую роль играют характеристики этой группы, даже статус в ней не так значим, как сам факт членства. Именно поэтому так велико групповое давление в этот период (см. раздел 3.2).

По сравнению с младшими школьниками коллективы подростков лучше структурированы, сложившаяся психологическая структура более устойчива и постоянна. Подростку довольно трудно изменить мнение одноклассников о себе (и позитивное, и негативное), даже если оно было результатом влияния внешних обстоятельств, а не реального взаимодействия. Можно сказать, что начиная с подросткового периода несколько меняется суть функций группы сверстников как

института социализации. Если до этого времени они являлись прямыми проводниками воздействия взрослого мира, трансформируя, адаптируя требования взрослых, включая их в собственные отношения, то теперь начинает расти роль их собственных оценок, позиций, предпочтений. В классических американских исследованиях подростковых групп подчеркивалось, что влияние сверстников находится в контротношениях с воздействием взрослых. Конечно, ситуация в любой конкретной группе уникальна и неповторима, являясь следствием ее развития и функционирования. И любая закономерность реализуется в реальной группе по-своему, одно очевидно: реализация функций института социализации для группы сверстников, начиная с подросткового возраста, весьма усложняется. Это распространяется и на юношеский возраст, которым мы завершаем рассмотрение периода детства. Юношеские группы, сохраняя все основные особенности групп подростковых, имеют и собственную специфичность. В основном она касается отношений «группа — личность». Изменяется позиция по отношению к группе, значительно возрастают требования к коллективу, который должен соответствовать идеальному представлению юноши об отношениях между людьми в группе, о характеристиках этой группы, ее целях и способах их достижения. Общая направленность в сторону формирования ценностного отношения к миру отражается

301

Глава 6. Прикладные вопросы психологии малой группы

и на видении своих отношений к группе сверстников. С этим, вероятно, связано падение значимости школьного коллектива в старших классах средней школы. Будучи группой формальной, жестко заданной взрослыми, класс перестает соответствовать требованиям ребят. Именно в это время возрастает роль неформальных групп в их жизни, которые тоже очень неоднородны, различаются по основаниям возникновения и оставляют весьма разный след в процессе юношеской социализации.

В исследовании Н. А. Холостовой, выполненном под руководством Е. М. Дубовской, выяснялся вопрос относительно неформальных отношений старшеклассников со сверстниками. Мы пытались найти пути проверки предположения о том, что неформальная группа может оказаться средством решения такого противоречия юношеского возраста, как одновременное стремление автономии от взрослых и вхождение во взрослый мир. В группе сверстников происходит реализация тех потребностей, которые трудно или невозможно удовлетворять в общении со взрослыми (например, в общении с родителями). Так, наши респонденты говорили, что в группе сверстников они чувствуют себя свободными, независимыми, обсуждают вопросы, которые не могут или не хотят обсуждать с родителями. Стремление к автономии проявляется в наиболее значимых сферах, зависимость в которых переживается старшеклассниками особенно сильно: интимные отношения с противоположным полом, дружеские отношения со сверстниками, учеба, увлечения, интересы, общий стиль жизни и т.д.

Очень интересным, на наш взгляд, оказывается сопоставление *позитивных* характеристик отношений с родителями и со сверстниками (подчеркиваем, именно *позитивных*): родители *любят, заботятся, опекают*, а сверстники *уважают, доверяют, ценят*. В первом случае подчеркивается зависимость, подчиненность в отношениях, в неформальной группе юноша чувствует себя равным и значимым, влияющим на то, что происходит.

Описывая свою неформальную группу, наши респонденты отмечают среди других тот факт, что группа помогает им получать некоторые навыки для «взрослой» жизни (8% ребят), решать свои актуальные проблемы (7%), получать новую информацию для ориентации в современной ситуации (25%), действовать по собственному желанию (11%). Приведем еще два примера выполненных под руководством Е. М. Дубовской дипломных исследований неформальных групп, которые иллюстрируют, на наш взгляд, реализацию социализационной функции группы сверстников.

302

Группа сверстников как институт социализации

В одном случае (исследование В. В. Карасевой) анализировалось влияние такого специфического сообщества, как туристическая группа. Использовалась методика изучения ценностей С. Шварца [Дубовская и Тихомандрицкая, 2000]. Было показано, что для большинства подростков, занимающихся туризмом, туристическая группа является референтной и оказывает существенное влияние на формирование их ценностных представлений.

Другой пример — изучение М. А. Судариковой сообщества «толкие-нистов» (одного из направлений зарубежных молодежных движений), в котором была выявлена такая особенность

образа мира «толкие-нистов», как «сказочность». Эта особенность обуславливает специфику функционирования группы (ролевые игры, особые ритуалы, предпочтения, ценности, нормы) и, таким образом, может повлиять на социализацию каждого участника толкиенистского сообщества.

Итак, завершая рассмотрение вопроса о малой группе как институте социализации, можно сказать, что группа сверстников на разных этапах процесса взросления играет весьма важную роль. С переходом на новые этапы социализации роль эта усложняется, становится более многогранной. Дальнейшей разработки требуют вопросы о роли конкретных типов групп, о механизмах их воздействия на личность, а также вопросы о технологиях организации влияния группы сверстников на процесс социализации.

Ключевые понятия

Команда

Командообразование

Позиционирование

Ролевая структура команды

Особенности детской группы

Развитие детской группы

Вопросы и задания к практическим занятиям

1. Как трактуется понятие «команда» в современной психолого-управленческой литературе?
2. Выделите основные подходы к процессу командообразования.
3. Раскройте основное содержание технологий командообразования.
4. Назовите отличительные признаки детских групп.
5. Дайте характеристику лидерства в подростковой группе.
6. Охарактеризуйте процесс психологического развития детской группы.

303

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

За почти вековой период экспериментальной разработки проблематики малых групп научные представления, связанные с этой областью социально-психологического знания, претерпели существенные изменения. На смену описанию отдельно взятых, рассматриваемых зачастую изолированно друг от друга феноменов малой группы — следствию механистической ее трактовки — пришло понимание группового поведения как целостного, системно функционирующего процесса, вписанного в «сетку» пересечения социальных, психологических, пространственных, временных, культурных и т.д. координат.

Такого рода понимание не было бы возможным без обращения к методологическим средствам анализа проблемы, без создания соответствующего теоретического аппарата ее изучения, формулирования продуктивных исследовательских стратегий, конструирования адекватного, достаточно эффективного методического инструментария. Словом, оно не было бы возможным без всей той многоплановой и многолетней работы огромного числа отечественных и зарубежных специалистов, итоги которой, хотя и не во всей полноте, мы попытались отразить в настоящей книге.

Что же является главным в уяснении сути группового процесса, какие факторы следует отнести к разряду ключевых при его рассмотрении? На наш взгляд, и в своем утверждении мы опираемся на представленные в монографии материалы, по меньшей мере, четыре взятые в совокупности переменные дают основание для более или менее серьезных умозаключений о существе происходящего в группе, ее феноменологии и функционировании: структура, личность, экология и культура. Именно сложнейшие переплетения влияний четырех указанных переменных образуют причудливый «узор» структурно-динамических характеристик группового процесса, находят отражение в его механизмах и специфических системных новообразованиях. Правда, следует признать, что эффекты, вызываемые упомянутыми переменными, не в равной мере изучены специалистами. Во всяком случае, как мог убедиться читатель при

304

Заключение

ознакомлении с материалами второй, третьей, пятой, шестой и отчасти четвертой главы, структурный аспект является на сегодня доминирующим в описании явлений групповой жизни.

Вместе с тем данные, содержащиеся в ряде глав (особенно в четвертой и пятой), свидетельствуют о заметно возрастающем в последние годы внимании исследователей к роли личностной переменной в детерминации группового поведения. То же самое, хотя и с большей степенью осторожности, следует, очевидно, сказать об экологическом и культурном факторах

группового функционирования. Мы имеем в виду как ряд материалов четвертой и пятой глав, так и не рассматривавшиеся нами специально результаты изучения межгрупповых отношений. Подчеркнем, что обращение к обсуждаемым переменным, выяснение их места в групповом процессе сопряжено не только с необходимостью решения вопросов сугубо научного характера. Не менее существенным в этом случае оказывается и прикладной аспект проблемы, на что весьма демонстративно указывают многочисленные факты, приведенные на страницах данной работы.

Многолетняя разработка проблематики малых групп не породила пока что сколько-нибудь целостного теоретического подхода. Претензии отдельных авторов (как отечественных, так и зарубежных) на создание всеобъемлющей концепции группового функционирования до сих пор оказывались несостоятельными перед напором эмпирической стихии. Возможны ли такие концепции в будущем, в какой мере они вообще необходимы? Не будем гадать, подождем ответа в наступившем двадцать первом столетии.

ЛИТЕРАТУРА

- Агеев В. С.* Межгрупповое взаимодействие. М., 1990.
- Андреева Г. М.* Принцип деятельности и построение системы социально-психологического знания//Вестн. Моск. ун-та. Сер. Психология. 1980, № 4.
- Андреева Г. М.* Психология социального познания. М., 1997.
- Андреева Г. М.* Социальная психология. М., 2000.
- Андреева Г. М., Богомолова Н. Н., Петровская Л. А.* Современная социальная психология на Западе. М., 1978.
- Андреева Г. М., Донцов А. И.* (Ред.) Межличностное восприятие в группе. М., 1981.
- Андреева Г. М., Яноушек Я.* (Ред.) Общение и оптимизация совместной деятельности. М., 1987.
- Аронсон Э.* Общественное животное. М., 1998.
- Афанасьев В. Г.* Общество: системность, познание и управление. М., 1981.
- Анцупов А. Я., Шипилов А. И.* Конфликтология. М., 1999.
- Базаров Т. Ю.* Игра как средство командообразования//Психология сегодня. Ежегодник РПО. Т. 2. М., 1996.
- Баранов А. В., Сопиков А. П.* Влияние группы на индивида//Социальные исследования. Вып. 3. Проблемы труда и личности. М., 1970.
- Баитинский А. И.* Динамика межличностных отношений во временном учебно-спортивном коллективе: Автореф. дис. канд. психол. наук. М., 1984.
- Безрукова Е. Ю.* Технология командообразования: Канд. дис. М., 1999.
- Беккер Г., Бесков А.* Современная социологическая теория. М., 1961.
- Белкин П. Г., Емельянов Е. П., Иванов М. А.* Социальная психология научного коллектива. М., 1987.
- Бендас Т. В.* Тендерные исследования лидерства//Вопр. психологии. 2000. № 1.
- Берне Р.* Развитие Я-концепции и воспитание. М., 1986.
- Бехтерев В. М.* Предмет и задачи общественной психологии как объективной науки. СПб., 1911.
- Бехтерев В. М., Ланге М. В.* Влияние коллектива на личность//Педология и воспитание. М., 1928.
- Битянова М. Р.* Личностные особенности классного руководителя и эффективность руководства коллективом старшеклассников: Автореф. дис. канд. психол. наук. М., 1991.
- Бодалев А. А.* Восприятие и понимание человека человеком. М., 1982.
- Бодалев А. А., Кричевский Р. Л.* (Ред.) Общение и формирование личности школьника. М., 1987.
- Бодди Д., Пэйтон Р.* Основы менеджмента. СПб., 1999.
- Бойко В. В., Ковалев А. Г., Панферов В. Н.* Социально-психологический климат коллектива и личность. М., 1983.
- Будилова Е. А.* Социально-психологические проблемы в русской науке. М., 1983.
- Бэрон Р., Ричардсон Д.* Агрессия. СПб., 1997.
- Виноходова А. Г.* Межличностное восприятие в изолированной малой группе: Автореф. дис. канд. психол. наук. М., 1998.
- 306
- Литература*
- Волков И. П.* Исследование лидерства как функции групповой задачи//Экспериментальная и

прикладная психология. Вып. 4. Л., 1971а.

Волков И. П. Психологический статус как показатель лидерских возможностей студента // Человек и общество. Вып. VIII. Л., 1971б.

Волков И. П. Межличностный контакт как психологическая основа группообразования//Вопросы психологии познания людьми друг друга и общения. Краснодар, 1978.

Волков И. П. Психология общения и коллектива//Психология/Учебник для институтов физической культуры. М., 1987.

Выготский Л. С. Коллектив как фактор развития дефективного ребенка/Собр. соч.: В 6 т. Т. 5. М, 1983.

Гибби Г., Форверг М. Введение в марксистскую социальную психологию. М., 1972.

Гидденс Э. Социология. М., 1999.

Гозман Л. Я. Психология эмоциональных отношений. М., 1987.

Горбов Ф. Д. Экспериментальная групповая психология//Проблемы инженерной психологии. Вып. 4. Л., 1966.

Гришина П. В. Производственные конфликты и их регулирование//Промышленная социальная психология. Л., 1982.

Гришина Н. В. Социально-психологические конфликты и совершенствование взаимоотношений в коллективе//Социально-психологические проблемы производственного коллектива. М., 1983.

Гришина Н. В. Психология конфликта. СПб., 2000.

Давыдов В. М., Ладанов И. Д. Психологическая совместимость в трудовых коллективах. М., 1985.

Деркач А. А., Калинин И. В., Синягин Ю. В. Стратегия подбора и формирования управленческой команды. М., 1999.

Джамгаров Т. Т., Румянцева В. И. Лидерство в спорте. М., 1983.

Донцов А. И. Проблемы групповой сплоченности. М., 1979.

Донцов А. И. Психология коллектива. Методологические проблемы исследования. М., 1984.

Донцов А. И., Полозова Т. А. Проблема конфликта в западной социальной психологии//Психол. журнал. 1980. Т. 1. № 6.

Дубовская Е. М. Влияние лидера на сверстников в юношеских группах: Авто-реф. дис. канд. психол. наук. М., 1984.

Дубовская Е. М., Тихомандрицкая О. А. Особенности социально-психологического изучения ценностей как элементов когнитивной и мотивационно-потребностной сферы//Мир психологии. 1999. № 3.

Емельянов Е. П., Поварницына С. Е. Психология бизнеса. М., 1998.

Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение. Л., 1985.

Жуков Ю. М., Петровская Л. А., Соловьева О. В. (Ред.) Введение в практическую социальную психологию. М., 1997.

Журавлев А. Л. Совместная деятельность как объект социально-психологического исследования//Совместная деятельность: методология, теория, практика. М., 1988.

Журавлев А. Л., Шорохова Е. В. (Ред.) Социальная психология экономического поведения. М., 1999.

307

20'

Литература

Залужный А. С. Учение о коллективе. М.—Л., 1930.

Каган М. С. Система и структура//Системные исследования. Методологические проблемы. М., 1983.

Козелецкий Ю. Психологическая теория решений. М., 1979.

Коломинский Я. Л. Психология взаимоотношений в малых группах. Минск, 1976.

Коломинский Я. Л. Психология детского коллектива. Минск, 1984.

Кон И. С. Социология личности. М., 1969.

Кон И. С. Психология ранней юности. М., 1989.

Костинская А. Г. Социально-перцептивные процессы в условиях группового принятия решений: Автореф. дис. канд. психол. наук. М., 1985.

Крайг Г. Психология развития. СПб., 2000.

Кричевский Р. Л. Проблема сплоченности малых групп в зарубежной социальной

психологии//Вопр. психологии. 1973. № 3.

Кричевский Р. Л. Исследования малых групп в американской социальной психологии//Проблемы зарубежной социальной психологии. М., 1976.

Кричевский Р. Л. Проблема межличностной совместимости в зарубежной социальной психологии//Вопр. психологии. 1979. № 5.

Кричевский Р. Л. Динамика группового лидерства//Вопр. психологии. 1980. № 2.

Кричевский Р. Л. Психологические основы руководства и лидерства в первичном коллективе: Автореф. дис. докт. психол. наук. М., 1985.

Кричевский Р. Л. Если Вы — руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. 3-е изд. М., 1998.

Кричевский Р. Л., Антонова И. Б. Межличностная совместимость в малых группах//Психолого-педагогические проблемы общения. М., 1980.

Кричевский Р. Л., Дубоеская Е. М. О функции и механизме идентификации во внутригрупповом межличностном общении//Психология межличностного познания. М., 1981.

Кричевский Р. Л., Дубоеская Е. М. Психология малой группы: теоретический и прикладной аспекты. М., 1991.

Кричевский Р. Л., Маржине А. В. Психологические факторы эффективности руководства первичным коллективом. Кишинев, 1991.

Кричевский Р. Л., Рыжак М. М. Психология руководства и лидерства в спортивном коллективе. М., 1985.

Крогиус Н. В. Познание людьми друг друга в конфликтной деятельности: Автореф. дис. докт. психол. наук. Л., 1980.

Кузьмин Е. С. Развитие социальной психологии в СССР//Социальная психология. Л., 1979.

Кузьмин Е. С., Свеницкий А. Л. (Ред.) Промышленная социальная психология. Л., 1982.

Кунц Г., О'Доннел С. Управление. Системный и ситуационный анализ управленческих функций. Т. 2. М., 1981.

Лебон Г. Психология народов и масс. СПб., 1995.

Левин К. Теория поля в социальных науках. М., 2000.

Леонов А. А., Лебедев В. И. Психологические проблемы межпланетного полета. М., 1975.

Леонтьев А. Н. Деятельность, сознание, личность. М., 1975.

Леонтьев А. Н. Психологическая теория деятельности // Избранные психологические произведения: В 2 т. Т. 2. М., 1983.

308

Литература

Либих С. С. Коллективная психотерапия неврозов. Л., 1974.

Лукашаненко Н. В. Каузальная атрибуция педагога как условие эффективности руководства коллективом старшеклассников: Автореф. дис. канд. психол. наук. М., 1991.

Лутошкин А. Н. Эмоциональные потенциалы первичного коллектива//Эмоциональные потенциалы коллектива. Ярославль, 1977.

Майерс Д. Социальная психология. СПб., 1997.

Макаренко А. С. Методика воспитательной работы//Избранные педагогические произведения. Т. 1. М., 1977.

Микулинский С. Р. (Ред.) Школы в науке. М., 1977.

Миронова Т. С. Межличностное восприятие в групповой спортивной деятельности: Автореф. дис. канд. психол. наук. М., 1986.

Морено Дж. Социометрия. Экспериментальный метод и наука об обществе. М., 1958.

Московичи С. Век толп. М., 1996.

Немое Р. С. Социально-психологический анализ эффективности деятельности коллектива. М., 1984.

Николов Л. Структура человеческой деятельности. М., 1984.

Новиков М. А. Психофизиология групповой спортивной деятельности//Психологическая подготовка спортсменов различных видов спорта к соревнованиям. М., 1968.

Новиков М. А. Психофизиологические и эконпсихологические аспекты межличностного взаимодействия в автономных условиях//Проблемы общения в психологии. М., 1981.

Ньюстром Д., Дэвис К. Организационное поведение. СПб., 2000.

Обозов Н. Н. Психология малых групп//Социальная психология. Л., 1979.

Обозов Н. Н., Обозова А. Н. Три подхода к исследованию психологической со-

вместимости//Вопр. психологии. 1981. № 6.

Пайнс Э., Маслач К. Практикум по социальной психологии. СПб., 2000.

Паниотто В. И. Структура межличностных отношений. Киев, 1975.

Парыгин Б. Д. (Ред.) Руководство и лидерство. Л., 1973.

Первин Л., Джон О. Психология личности. М., 2000.

Петровская Л. А. Теоретические и методологические проблемы социально-психологического тренинга. М., 1982.

Петровская Л. А. Компетентность в общении. М., 1989

Петровский А. В. (Ред.) Психологическая теория коллектива. М., 1979.

Петровский А. В. Личность, деятельность, коллектив. М., 1982.

Петровский А. В. Коллектив//Общая психология. М., 1986.

Поддубный С. Е. Индивидуально-психологические факторы совместимости личности и малой группы: Автореф. дис. канд. психол. наук. М., 20001.

Полозова Т. А. Межличностный конфликт в группе: Автореф. дис. канд. психол. наук. М., 1980.

Рубцов В. В. Организация и развитие совместных действий у детей в процессе обучения. М., 1987.

Рудестам К. Групповая психотерапия. М., 1990.

Свенцицкий А. Л. Социальная психология управления. Л., 1986.

Семенов Е. В. Кооперация деятельности как проблема исторического материализма. Новосибирск, 1983.

309

Литература

Соколова Е. А. Влияние межличностного конфликта на эффективность взаимодействия педагога с коллективом старшеклассников: Автореф. дис. канд. психол. наук. М., 1992.

Солсо Р. Когнитивная психология. М., 1986.

Тернер Д. Структура социологической теории. М., 1985.

Уманский Л. И. Психология организаторской деятельности. М., 1980.

Фаткин Л., Морозова К. Командообразование в организации как фактор эффективности совместной деятельности//Проблемы теории и практики управления. М., 2001. № 1.

Фрейд З. Психология масс и анализ человеческого "Я". М., 1925.

Фрыгина Н. И. Факторы превращения когнитивного конфликта в межличностный конфликт в условиях группового обсуждения: Автореф. дис. канд. психол. наук. М., 1980.

Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. Т. 2. М., 1986.

Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. СПб., 1997.

Чернышев А. С., Крикунов А. С. Социально-психологические основы организованности коллектива. Воронеж, 1991.

Чудновский В. Э. Нравственная устойчивость личности. М., 1981.

Шакуров Р. Х. Социально-психологические проблемы руководства педагогическим коллективом. М., 1982.

Шарова Е. И. Психологические характеристики мастера производственного обучения как фактор эффективности руководства учебной группой ПТУ: Автореф. дис. канд психол. наук. М., 1986.

Шибутани Т. Социальная психология. М., 1968.

Шихирев П. Н. Современная социальная психология в Западной Европе. М., 1985.

Шорохова Е. В., Журавлев А. Л. (Ред.) Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда. М., 1987.

Шорохова Е. В., Кузьмин Е. С. (Ред.) Социально-психологические проблемы производственного коллектива. М., 1984.

Штофф В. А. Моделирование и философия. М.—Л., 1966.

Эйнштейн А. Иоганн Кеплер//Собр. научных трудов. Т. 4. М., 1967.

Эльконин Д. Б. Детские коллективы//Учебник педологии для педтехникумов. 4.2. М.-Л., 1931.

Энтина А. Г. Исследование уровня притязаний группы при коллективном выборе степени трудности риска//Новые исследования в психологии. 1973. № 2 (8).

Ядов В. А. Социологическое исследование. М., 1972.

Ярошевский М. Г. Психология в XX столетии. М., 1974.

- Ярошевский М. Г.* Программно-ролевой подход к исследованию научного коллектива//Вопр. психологии. 1978. № 3.
- Ярошевский М. Г.* (Ред.) Проблемы руководства научным коллективом. М., 1982.
- Aldag R., Fuller S.* Beyond fiasco: a reappraisal of the groupthink phenomenon and a new model of group decision process//Psychological Bull. 1993. V. 113.
- Allen V.* Situational factors in conformity//Adv. in Exp. Soc. Psychol. 1965. V. 2.
- Allport G.* The historical background of modern social psychology//Handbook Soc. Psychol. V. 1. Cambridge (Mass.), 1954.
- Altman J., Taylor D.* Social penetration: the development of interpersonal relationships. N.Y., 1973. 310
- Лумература*
- Ashour A.* A framework of a cognitive-behavioral theory of leader influence and effectiveness//Organizational behavior and human performance. 1982. V. 30. *Ayman R.* Organizational leadership//Appl.Soc.Psychol. N.Y., 1997. *Bales R.* Task roles and social roles in problem-solving groups//Readings in social psychology. N.Y., 1958. *Bales R.* Adaptive and integrative changes as sources of strain in social systems// Small groups: studies in social interaction. N.Y., 1965. *Bass B.* Bass and Stogdill's handbook of leadership: Theory, research and management applications. 3rd ed. N.Y., 1990. *Bass B.* Does the transactional — transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries?//Amer. Psychol. 1997. V. 52. *Belbin R.* Teams roles at work. Oxford, UK., 1993. *Blumberg H., Hare A., Kent V., Davies M.* (Eds.) Small groups and social interaction. L., 1983. *Bond C, Titus L.* Social facilitation: a meta-analysis of 241 studies//Psychol. Bull. 1983. V. 94. *Brown R.* Group processes. Oxford, UK., 1996. *Bruner J., Tagiuri R.* The perception of people//Handbook Soc. Psychol. V. 2. Cambridge, Mass. 1954. *Carter L., Haythorn W., Shriver B., Lanzetta J.* The behavior of leaders and other group members//J. Abnormal Soc. Psychol. 1951. V. 46. *Cartwright D., Zander A.* (Eds.) Group dynamics. Research and theory. N.Y., 1968. *Cattell R., Slice J.* The dimensions of groups and their relations to the behavior of members. N.Y., 1960. *Chemers M., Ayman R.* (Eds.) Leadership theory and research: Perspectives and directions. San Diego, 1993. *Collins B., Raven B.* Group structure//Handbook Soc. Psychol. V. 4. Reading, Mass. 1969. *Constantine L.* Organization paradigms: Organization development and change. N.Y, 1991. *Denmark F.* Styles of leadership//Psychol. Women Quart. 1977. V.2. *Denmark F.* Women, leadership and empowerment//Psychol.Women Quart.1993.V.17. *Deutsch M.* The resolution of conflict. New Haven, 1973. *Deutsch M., Gerard H,* A study of normative and informational social influences upon individual judgment//J. Abnormal Soc. Psychol. 1955. V. 51. *Dyer W.* Team building: issues and alternatives. Addison-Wesley, 1987. *Dienesch R., Liden R.* Leader-member exchange model of leadership: acritique and further development//Acad. Management Rev. 1986. V. 11. *Eagly A., Karay S., Makhijani M.* Gender and the effectiveness of leaders: a meta-analysis//Psychol. Bull. 1995. V. 117. *Edney J.* Human territoriality//Psychol. Bull. 1974. V. 81. *Festinger L.* Analysis of compliant behavior//Group relations at the crossroads. NY., 1953. *Festinger L.* A theory of social comparison processes//Human relations. 1954. V. 7. *Fiedler F.* The contingency model and the dynamics of leadership process//Adv.Exp. Soc. Psychol. 1978. V. 11. *Fiedler F.* Cognitive resource and leadership//App.Psychol.: Intern.Rev. 1995.V.44. *Fiedler F., Leister A.* Leader intelligence and task performance: a test of a multiple screen model//Organizational behavior and human performance. 1977. V. 20. 311
- Лумература*
- Gerber G.* Status in same gender and mixed gender police dyads//Soc. Psychol. Quart. 1996. V. 59. *Gibb C* Leadership//Handbook Soc.Psychol.V.4.Reading, Mass.1969. *Graen G., Novak M., Sommerkamp P.* The effects of leader — member exchange and

job design on productivity and satisfaction: testing a dual attachment model//
 Organizational behavior and human performance. 1982. V. 30. *Green S., Mitchell T.* Attributional processes of leaders in leader — member interactions//
 Organizational behavior and human performance. 1979. V. 23. *Guerin B.* Social facilitation. Paris, 1993. *Gully S., Devine D., Whitney D.* A meta-analysis of cohesion and performance//Small
 Group Res. 1995. V. 26. *Guzzo R., Dickson M.* Teams in organizations: recent research on performance and effectiveness//Ann. Rev. Psychol. 1996. V. 47. *Guzzo R., Yost P., Campbell R., Shea G.* Potency in groups: Articulating a construct//
 British J. Soc. Psychol. 1993. V. 32. *Harrison A., Connors M.* Groups in exotic environments//Adv. in Exp. Soc. Psychol. 1984.
 V. 18. *Hayduk L.* Personal space: where we now stand//Psychological Bull. 1983. V. 94. *Higbee K., Wells M.* Some research trends in social psychology during the 1960-s//
 Amer. Psychol. 1972. V. 27. *Hill G.* Group versus individual performance: are N + 1 heads better than one?//
 Psychol. Bull. 1982. V. 91. *Hogan R., Curphy G., Hogan J.* What we know about leadership//Amer. Psychol. 1994.
 V. 49. *Hogg M., Terry D.* Social identity and self-categorization processes in organizational contexts//Ac. Management Rev. 2000. V. 25. *Holahan C* Environmental psychology//Ann. Rev. Psychol. 1986. V. 37. *Hollander E., Julian J.* Contemporary trends in the analysis of leadership processes//
 Psychol. Bull. 1969. V. 71. *Hollander E., Julian J.* Studies in leader legitimacy, influence and innovation//Adv.
 in Exp. Soc. Psychol. 1970. V. 5 *Hollander E., Offerman L.* Power and leadership in organizations//Amer. Psychol.
 1990. V. 45. *Hollander E., Willis R:* Some current issues in the psychology of conformity and nonconformity//Psychol. Bull. 1967. V. 68. *Homans G.* The human group. N.Y., 1950. *Homans G.* Social behavior: its elementary forms. N.Y., 1961. *House R., Singh J.* Organizational behavior: Some new direction for I/O psychology//
 Ann. Rev. Psychol. 1987. V. 38. *Hyman H.* The psychology of status//Arch. Psychol. 1942. No 269. *Janis I.* Victims of groupthink. Boston, 1972. *Kabanoff B.* Potential influence structures as sources of interpersonal conflict in groups
 and organizations//Organizational behavior and human performance. 1985. V. 36. *Katzenbach J., Smith D.* The discipline of teams//Harvard Business Rev. 1993a. V. 71. *Katzenbach J., Smith D.* The wisdom of teams. Boston, 1993b. *Kelley H.* Two functions of reference groups//Read. Soc. Psychol. N.Y., 1952. *Kelley H, Thibaut J.* Group problem solving//Handbook Soc. Psychol. V. 4. Reading, Mass., 1969.
 312
Lumepamypa
Kelley M. Adventures of a self-managing team. N.Y., 1991
Kelman H. Three processes of social influence//Current perspectives in social psychology. N.Y., 1967. *Lamm H., Myers D.* Group-induced polarization of attitudes and behavior//Adv. Exp.
 Soc. Psychol. 1978. V. 11. *Levine J., Moreland R.* Progress in social psychology//Ann. Rev. Psychol. 1990. V. 41. *Levine J., Moreland R.* Group socialization: Theory and research//European Rev. Soc.
 Psychol. 1994. V. 5. *Liden R., Graen G.* Generalizability of vertical dyad linkage model of leadership//
 Acad. Management J. 1980. V. 23. *Lord R., Alliger G.* A comparison of four information processing models of leadership
 and social perceptions//Human Relat. 1985. V. 38. *Lord R., Maher K.* Leadership and information processing. N.Y., 1991. *Lott A., Lott B.* Group cohesiveness as interpersonal attraction: a review of relationships
 with antecedent and consequent variables//Psychol. Bull. 1984. V. 95. *Maass A., Clark R.* Hidden impact of minorities: fifteen years of minority influence
 research//Psychol. Bull. 1984. V. 95. *Mabry E.* Exploratory analysis of a development model for task-oriented small group//
 Human Comm. Res. 1975. V. 2. *McClintock C* Game behavior and social motivation in

interpersonal settings//Exp.

Soc. Psychol. N.Y., 1972. *McGrath J., Altman I.* Small group research: A synthesis and critique. N.Y., 1966. *McGrath J., Kravitz D.* Group research//Ann. Rev. Psychol. 1982. V. 33. *Mitchell T., Kalb L.* Effects of job experience on supervisor attributions for a

subordinate's poor performance//J. appl. Psychol. 1982. V. 67. *Moreland R., Levine J.* Socialization in small groups: Temporal changes in individual group relations//Adv. Exp. Soc. Psychol. 1982. V. 15. *Moreland R., Levine J.* Group dynamics over time: Development and socialization/

/The social psychology of time: New perspectives. Newbury Park, 1988. *Moreland R., Levine J.* Newcomers and oldtimers in small groups//Psychology of group influence. Hillsdale, 1989. *Moscovici S., Faucheux C.* Social influence, conformity bias and active minority//Adv.

Exp. Soc. Psychol. 1972. V. 6. *Moscovici S., Zavalloni M.* The group as polarizer of attitudes//J. Personal. Soc. Psychol.

1969. V. 12. *Mugny G* Negotiations, image of the other and the process of minority influence//

Europ. J. Soc. Psychol. 1975. V. 5. *Myers D., Lamm H.* The group polarization phenomenon//Psychol. Bull. 1976. V. 83. *Nemeth C* Differential contributions of majority and minority influence//Psychol.

Rev. 1986. V. 93. *Nemeth C, Rogers J.* Dissent and the search for information//British J. Soc. Psychol.

1996. V. 35. *Nemeth C, Wachtler J.* Creative problem solving as result of majority versus minority influence//Europ. J. Soc. Psychol. 1983. V. 13. *Newcomb T.* The prediction of interpersonal attraction//Amer. Psychol. 1956. V. 11. *Nord W.* Social exchange theory: an integrative approach to social conformity//

Psychol. Bull. 1969. V. 71.

313

Лумепамыпа

Ober N. A cognitive approach to group organization and development//Dissertation abstracts international. 1977. V. 37. *Phillips J.* The accuracy of leadership ratings: a cognitive categorization perspec-

tive//Organizational behavior and human performance. 1984. V. 33. *Powell G.* Women and men in management. Newbury Park, 1993. *Pruitt D.* Choice shifts in group discussion: An introductory review//J. Personal, a. Soc.

Psychol. 1971. V. 20. *Raven B.* Political applications of the psychology of interpersonal influence and social

power//Political Psychol. 1990. V. 11. *Rice R.* Leader LPC and follower satisfaction. A review//Organizational behavior

and human performance. 1981. V. 28. *Rice R., Bender L., Vitters A.* Leader sex, follower attitudes toward women and

leadership effectiveness: A laboratory experiment//Organizational behavior and human performance. 1980. V. 25. *Russel J., Ward L.* Environmental psychology //Ann. Rev. Psychol. 1982. V. 33. *Sanna L., Parks C.* Group research trends in social and organizational

psychology//Psychol. Sci. 1997. V. 8. *Schachter S.* Deviation, rejection and communication//!. Abn. and Soc. Psychol. 1951.

V.46. *Schachter S.* The psychology of affiliation. Palo Alto, 1959. *Schambaugh P.* The development of the small group//Human Relat. 1978. V. 31. *Shaw M.* Group dynamics: the psychology of small group behavior. 2nd ed. N.Y.,

1981. *Slater P.* Role differentiation in small groups//Amer. Soc. Rev. 1955. V. 20. *Stanford G., Roark A.* Human interaction in education. Boston, 1974. *Stogdill R.* Group productivity, drive and cohesiveness//Organizational behavior

and human performance. 1972. V. 8. *Stogdill R.* Handbook of leadership. N.Y., 1974.

Tajfel H. Social psychology of intergroup relations//Ann. Rev. Psychol. 1982. V. 33. *Tannenbaum S., Beard R, Salas E.* Team building and its influence on team effectiveness//

Issues, theory and research in industrial organizational psychology. N.Y., 1992. *Taylor H.* Balance in small groups. N.Y., 1970. *Thibaut J., Kelley H.* The social psychology of groups. N.Y., 1959. *Triplett N.* The dynamogenic factors in pacemaking and competition//Amer J. Psychol.

1898. V. 9. *Tuckman B.* Developmental sequence in small group//Psychol. Bull. 1965. V. 63.

Tuckman B., Jensen M. Stages of small group development revisited//Group and organization studies. 1977. V. 2. *Wahrman R., Rugh M.* Competence and conformity: another look at Hollander's study//Sociometry. 1972. V. 35. *Wakabayashi M., Graen G., Uhl-Bien M.* The generalizability of the hidden investment hypothesis in leading Japanese corporations//Human Relat. 1990. V. 43. *Wellins R., Byham W., Wilson J.* Impowered teams: creating self-directed work teams. San-Francisco, 1991. *Wood W., Lundgren S., Ouellette J., Busceme S., Blackstone T.* Minority influence: a meta-analytic review of social influence processes//Psychol. Bull. 1994. V. 115. *Zander A.* Motives and goals in groups. N.Y., 1971. *Zander A.* The psychology of group processes//Ann. Rev. Psychol. 1979. V. 30.

314

ПРЕДМЕТНЫЙ УКАЗАТЕЛЬ

Аффилиативная потребность 18
Взаимодействие в группе 8, 28, 33, 35
Влияние большинства в группе (см. *Нормы большинства*)
Влияние меньшинства в группе (см. *Нормы меньшинства*)
Вероятностная модель эффективности руководства Ф. Фидлера 251—259
Временные группы 15
Генерализация статуса 109 Группа сверстников 291 развитие 291
Группа членства 16, 68, 291 Групповая динамика (см. *Развитие группы*) 22, 26, 29, Групповая социализация 83—89 Групповая структура (см. *Структура группы*) Групповая цель 8, 33, 214, Двухфакторная модель развития группы Б. Такмена 73—76, 285,
Детерминанты группообразования
66-70, 291, 292, Диффузная группа 70, 294
Закрытые группы 15, 16
Информационная теория конформности 128
Коллектив 11, 34, 35, 36, 45 модели коллективообразования 39 определение 11-12, 33, 45
Коллективная рефлексология 34 Команда 13, 77, 277-290, 282
виды 281-284,
комплектование 288—289
признаки 279, 280,
роли 289 Командообразование 77, 284—290
этапы 284-286,
подходы 286—287, Коммуникативная сеть 111 Конфликт внутригрупповой 22, 74,
77, 80, ПО, 136, 167, 200-208 Конформность
виды 125-128
определение 120
теории конформности 128—129
факторы 122
функции 143 Кооперация 57, 285
Лидерство 37, 56, ПО, 114, 231-244, 244-248, 281, 282, 297 вожачество 35, 296,
дифференциация 235—237 личностная детерминация 21, 173, 178, 180-182, 185-186, 237-242
модель ценностного обмена 75, 93-94, 297
Личность в группе 171—188 тендерные особенности 174—177
Малая группа классификация 14—18 определение 7—10, 20 подходы к изучению 27-32, 42-

44

315

Предметный указатель

размеры 10—11 Межличностные отношения в группе 104, 105, 189-208, межличностные роли 293 Методология малой группы
общие вопросы 24, 25, 39, 46-47, 51-59,
принцип деятельности 36, 39, 42, 47-48, 71,
принцип развития 37, 39, 50-51

	принцип системности 37, 39, 49—
	50 Методы изучения группы 63-65,
	195, 202, 298, 299 Механизмы групповой динамики
	(см. <i>Развитие группы</i>) Модель групповой сплоченности
	Д. Картрайта 147-151 Мотивация групповая 8, 29, 33,
	Норма групповая 16, 17, 21, 37, 119-120, 157
	нормы большинства 120—130, нормы меньшинства 130—142, отклонение от нормы 142—
145	
	Организованные (формальные)
	группы 15, 66, 291, 292 Открытые группы 15
	Параметрическая теория коллектива 39, 43, 71-73,
	Позиционирование 279, 281,
	Принятие группового решения 209-230
	групповая задача 209-215, 252, 285
	групповая поляризация 220 процесс группового решения 75, 81, 149, 166, 215-223, 285,
	социальная фасилитация 216 феномен сдвига риска 218
	Психологический климат (атмосфера) 22, 37, 149
	Психологическая теория коллектива 39, 42, 70-71
	Развитие группы 10, 13, 22, 35, 45, 48, 286, 292, 294-296 механизмы 90—94,
	социализационный аспект группового развития 83-89 экстремальные условия 77—80 этапы
	развития 12, 13, 71—73, 74-75, 87 Референтная группа 16-17 Руководство 37, 56, 283, 231-234,
	244-275, 290
	системный подход 251-259 социально-когнитивный подход 265-271
	стиль руководства 22, 149, 252 ценностный подход 262—265 эффективность 173, 178, 181,
187,	248-259
	Совместимость 160, 193-199, 289,
	Совместная (коллективная) деятельность 10, 35, 36, 45, 50, 204, 213, 294
	Совокупный (коллективный) субъект деятельности 48, 72, 284,
	Социальная власть 22,112-113,
	Социометрия 21, 28, 43, 61, 107, 292, 300
	Сплоченность 37, 74, 145-158 детерминанты 147—149 подходы 146,1 47, 153 последствия
149,	150
	Спонтанные (неформальные) группы 15, 68, 291, 292, 302
	Статус внутригрупповой 166
	Стационарные группы 15
	Стратометрическая концепция (см. <i>Психологическая теория коллектива</i>)
	Структура группы 282, 292, 296 многомерный анализ 106-115, 157
	модели групповой структуры 115— 118 поуровневый анализ 104-106, 157
	316
	<i>Предметный указатель</i>
	Территориальность групповая 160,
	161
	пространственные расположения
	членов группы 164—167 Тренинговые и терапевтические
	группы 17
	Характеристики малой группы 8
	Частные модели группообразования инструментальная модель Е. Маб-ри 80-81
	модель развития межличностного контакта И. П. Волкова 81 нормативно-ролевая модель Н.
Обера	80
	Экология группы 22, 159—171 «экзотические» группы 167
	Эффективность группы 175, 182, 190, 205, 225,
	ОГЛАВЛЕНИЕ
	Введение3
	Глава I. Теоретико-методологические и исторические аспекты исследования малой
группы	7
1.1 Понятие малой группы.....	7
1.2. История социально-психологических исследований	

малой группы.....	18
1.2.1. История зарубежных исследований малой группы.....	20
1.2.2. История отечественных исследований малой группы.....	32
1.3. Методологические аспекты исследования малой группы.....	46
Глава 2. Генезис и развитие малой группы.....	66
2.1. Детерминанты возникновения малой группы.....	66
2.2. Этапность развития малой группы.....	70
2.3. Механизмы групповой динамики.....	89
Глава 3. Социально-психологические характеристики сложившейся малой группы.....	103
3.1. Структурные характеристики малой группы.....	103
3.2. Нормативное поведение в группе.....	119
3.3. Групповая сплоченность.....	145
Глава 4. Процесс группового функционирования.....	159
4.1. Экологический аспект группового функционирования.....	159
4.2. Личность в групповом процессе.....	171
4.3. Межличностные отношения в групповом процессе.....	189
4.4. Процесс принятия группового решения.....	209
Глава 5. Феномены управления групповым процессом.....	231
5.1. Терминологические уточнения.....	231
5.2. Лидерство в малой группе.....	234
5.3. Руководство малой группой.....	244
Глава 6. Прикладные вопросы психологии малой группы.....	277
6.1. Социально-психологические аспекты командообразования.....	277
6.2. Группа сверстников как институт социализации.....	291
Заключение.....	304
Литература.....	306
Предметный указатель.....	315
318	

Учебное издание

Роберт Львович Кричевский, Екатерина Михайловна Дубовская
СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ МАЛОЙ ГРУППЫ

Редактор Г. Г. Есакова

Корректор Г. Т. Полибина

Художник Д. А. Сенчагов

Компьютерная верстка О. С. Коротковой

ИД №00287 от 14.10.99

Подписано к печати 10.09.2001. Формат 60 х 90 7/6.

Гарнитура Тайме. Печать офсетная. Усл.-печ. л. 20.

Тираж 5000 экз. Заказ № 4504.

Издательство «Аспект Пресс»

111398 Москва, ул. Плеханова, д. 23, корп. 3.

e-mail: info@aspectpress.ru

www.aspectpress.ru Тел.309-11-66, 309-36-00

Отпечатано в полном соответствии

с качеством предоставленных диапозитивов

в ОАО «Можайский полиграфический комбинат».

143200 г. Можайск, ул. Мира, 93.