МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«ЮЖНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

А. В. СИДОРЕНКОВ

МАЛАЯ ГРУППА И НЕФОРМАЛЬНЫЕ ПОДГРУППЫ: МИКРОГРУППОВАЯ ТЕОРИЯ

Ростов-на-Дону
Издательство Южного федерального университета
2010

УДК 159.9.07
ББК 88.5
С 34

Печатается по решению редакционно-издательского совета Южного федерального университета

Научный редактор:
зав. кафедрой социальной психологии Южного федерального университета, доктор психологических наук, профессор ***Лабунская В. А.***

Рецензенты:
зав. кафедрой психологии развития и акмеологии Южного федерального университета, доктор психологических наук, профессор ***Скрипкина Т. П.;***
зав. кафедрой общей психологии Южного федерального университета, доктор психологических наук, профессор ***Белоусова А. К.;***
зав. кафедрой психологии Ростовского областного института повышения квалификации и переподготовки работников образования, доктор психологических наук, профессор ***Щербакова Т. Н.;***
зав. кафедрой психологии Института управления, бизнеса и права, кандидат психологических наук, доцент ***Пищик В. И.***

Монография подготовлена и издана в рамках национального проекта «Образование» по «Программе развития федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Южный федеральный университет" на 2007–2010 гг.»

Сидоренков А. В.

С 34 Малая группа и неформальные подгруппы: микрогрупповая теория: монография / А. В. Сидоренков. – Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2010. – 272 с.
ISBN 978-5-9275-0786-3

В монографии обобщаются результаты многолетних исследований по разработке психологической теории малой группы – микрогрупповой теории. Описывается современное состояние теоретического знания в области малых групп. Дается общая характеристика микрогрупповой теории: актуальность и основной замысел разработки, ключевые понятия, методологические основания построения и исследовательский методический инструментарий. Излагаются общие и частные положения теории в сравнении с существующими теориями, экспериментальными и прикладными исследованиями.

Для научных и практических работников в области социальной и организационной, педагогической и спортивной психологии, а также студентов и аспирантов психологических факультетов высших учебных заведений.

УДК 159.9.07
ISBN 978-5-9275-0786-3 **ББК 88.5**

© Сидоренков А. В., 2010
© Оформление. Макет. Издательство Южного федерального университета, 2010

ПРЕДИСЛОВИЕ

Интенсивность и качество развития психологии малых групп, как и любой другой области знания, зависит от двух типов факторов: социально-экономического и научного происхождения. В первом случае значительную роль играет состояние общества, которое определяет востребованность знаний и финансирование разработок. Во втором – причины исследовательской динамики заключаются в отсутствии–создании новых теорий малой группы, в разрозненности–интеграции существующих подходов к изучению групп и накопленных знаний в этой области, в уровне изученности прежних и выделении новых проблем.

Так, ограничения методологии позитивизма, разнородность существующих и отсутствие новых теорий за рубежом явились причиной кризисных явлений в исследования малых групп на стыке 1960–1970-х гг. Пересмотр методологических оснований, создание новых теорий (например, теории социальной идентичности и теории самокатегоризации в 1970–1980-х гг., теории ресурсов и теории рационального выбора в 1980–1990-х гг.) привели к росту исследовательской активности. Кроме того, в конце XX в. активно обсуждались проблемы расхождения количества и качества исследований, разрыва теории и практики, междисциплинарной разрозненности исследований группы и др. Проведена внушительная работа по интеграции теоретических подходов внутри психологии и смежных с ней дисциплинах, в результате чего в начале XXI в. выделено несколько крупных междисциплинарных направлений (психодинамическая и функциональная перспектива, перспектива социальной идентичности и социальной сети и др.).

В нашей стране за последние двадцать лет произошел существенный спад интереса к изучению малых групп. Эта негативная тенденция связана с экономическим кризисом 1990-х гг., повлекшим за собой резкое сокращение финансирования исследований и потерю интереса к малым группам на производстве, возникновением новых типов групп и, соответственно, нового класса явлений и др. Кроме того, в этот период изменились приоритеты социальной психологии (малые группы отошли на второй план) и не были созданы новые концепции, которые могли бы стимулировать дальнейшее развитие психологии малой группы. Теория деятельностного опосредствования межличностных отношений, разработанная в 1970-х гг., в свое время инициировала большое количество исследований и задала основную линию движения всей отечественной психологии малой группы. Однако со временем она не получила дальнейшего развития и в значительной мере исчерпала свой потенциал.

Очевидно, что отечественная психология малой группы находится в состоянии кризиса, и перед ней стоит задача «реанимироваться» и самоопре-

делиться. Один из способов решения этой задачи заключается в создании теории, которая задаст новые координаты изучения и понимания групповых процессов и феноменов, а также будет иметь связь с реалиями жизни.

Существует внушительное количество теорий малой группы (около 20), разработанных преимущественно в зарубежной социальной психологии и социологии. В каждой из них выделяется свой, нередко специфический исследовательский предмет, круг изучаемых феноменов, понятийный аппарат. (Кроме того, имеется множество мини-теорий, созданных для описания какого-то одного явления, возникающего в группе.) Однако большинство из них не обладает широкими концептуальными рамками, которые позволяли бы охватывать и адекватно объяснять широкий спектр феноменов и процессов активности группы в целом и индивида в ней. Это обусловлено рядом особенностей теорий, среди которых отметим наиболее основополагающие.

1. Теории малой группы фокусируются, как правило, на каком-то одном уровне групповой активности: *индивидном* или *групповом*. Большинство из них построено на «методологическом принципе индивидуализма», согласно которому исходной единицей анализа для объяснения тех или иных групповых процессов и феноменов считается индивид. Следствием этого является то, что эти теории ограничиваются, как правило, анализом связей «индивид–индивид» или «индивид–группа». Меньшее количество теорий уделяет внимание группе как коллективному субъекту (группа – объект и единица анализа), взаимодействующему с внешним социальным контекстом, а также влиянию этого взаимодействия на внутригрупповые процессы. В них рассматриваются преимущественно связи «группа–группа» или «группа–группа–индивид–индивид».

Фактически отсутствуют теории, в которых во внимание принимался бы *уровень неформальной подгруппы*. Это выглядит парадоксально, так как они возникают в совершенно разных типах малых групп, будь то высшие эшелоны власти или трудовые коллективы, группы дошкольников или учебные группы, семьи или психотерапевтические группы, воинские подразделения или группы заключенных и т. д.

Следовательно, существующие теории характеризуются односторонним подходом к изучению малой группы. Для преодоления отмеченного ограничения и создания теории с более широкими концептуальными рамками необходимо решить следующие задачи:

а) описать в отдельности и во взаимосвязи все уровни (индивид, подгруппа, группа) и соответствующие им режимы групповой активности;

б) расширить спектр анализируемых меж- и внутриуровневых связей («подгруппа–подгруппа», «подгруппа–индивид», «индивид–подгруппа–индивид» и др.);

в) выделить неформальную подгруппу со всеми ее связями как объект исследования и как единицу анализа групповых и индивидуальных феноменов и процессов.

Решение этих задач связано с получением ряда преимуществ. *Во-первых,* актуально изучение субъектных характеристик подгрупп, феноменов взаимоотношений и взаимодействий внутри подгрупп, социальной перцепции в образовании и жизни подгрупп, внутренних и внешних аспектов их поведения. Это позволит выделить новые феномены и получить развернутое представление о подгруппе как важном уровне (субъекте) групповой активности.

Во-вторых, выделяется новый ракурс изучения групповых и индивидуальных феноменов в контексте неформальных подгрупп. Он обусловлен тем, что проявление феноменов:

– группы в целом (сплоченность, доверие, конфликты и др.) определяется характеристиками подгрупп и отношениями между ними, между подгруппами и не включенными в них членами;

– активности индивидов (адаптация, статус, роли и др.) зависит от места индивида в социально-психологической структуре группы (прежде всего, включенность или невключенность в подгруппу), его связей с подгруппой и характеристик подгруппы, с которой связан индивид.

В-третьих, появляется возможность более адекватно осмысливать сложную, многоплановую природу некоторых групповых феноменов и разрабатывать многомерные модели их проявления.

2. Не во всех теориях анализируется проблема групповой динамики. В тех из них, в которых прямо или косвенно затрагивается эта проблема, предлагается либо специфическое видение групповой динамики, либо самое общее и недостаточно конкретизированное описание динамических процессов.

Существенное продвижение вперед на пути изучения проблемы групповой динамики предполагает решение ряда основных задач:

а) выделить и интегрировать идеи строения и изменения группы;

б) обозначить и изучить универсальный источник и механизм изменения группы, подгруппы, индивида;

в) проанализировать влияние внешнего взаимодействия субъекта на внутренние процессы.

Решение этих задач открывает перспективу для проникновения в суть «зарождения», «протекания», «взрыва», «затухания» любого процесса. Это позволяет сделать переход от изучения поверхностных проявлений групповой динамики к осмыслению ее сущности, а также определиться с главным принципом воздействия на группу, подгруппу, индивида.

Микрогрупповая теория, которая стала создаваться в начале XXI в., с самого начала была ориентирована на решение перечисленных выше и иных задач. Она содержит общие и частные положения. В общих положениях отражены наиболее фундаментальные составляющие групповой активности: строение, целостность и сложность группы, уровни и режимы групповой активности, возникновение, функции и типы неформальных подгрупп, источник и механизм групповой динамики, внешнее взаимодействие субъекта и внутригрупповые процессы и др. Частные положения сформулированы на основе общих, описывают в статике и динамике разные характеристики, феномены малой группы и неформальной подгруппы (нормы, сплоченность, доверие, идентичность и др.), а также индивида в группе и подгруппе (статус, адаптация).

В рамках теории защищены кандидатские диссертации А. Л. Мондрус, И. И. Сидоренковой, Н. С. Горбатенко, студентами выполнен ряд дипломных работ на факультете психологии Южного федерального университета.

Теория в монографии излагается на основе обобщения результатов многолетних исследований. В первой главе описывается современное состояние теоретического знания в области малых групп, а во второй – дается общая характеристика микрогрупповой теории: актуальность и основной замысел разработки, ключевые понятия, методологические основания построения и исследовательский методический инструментарий. Остальные главы отражают основные и частные положения микрогрупповой теории. Причем их структура включает два следующих друг за другом раздела: «Обзор» и «Микрогрупповая теория», что позволяет более наглядно сопоставить то, что есть в существующих теориях, экспериментальных и прикладных исследованиях, с одной стороны, и в микрогрупповой теории – с другой. Кроме того, многие положения этой теории сопровождаются представлением результатов эмпирического исследования.

Автор будет признателен всем читателям за критические замечания по существу содержащихся в книге материалов.

РАЗДЕЛ 1
ВВЕДЕНИЕ В ТЕОРИЮ МАЛЫХ ГРУПП

ГЛАВА 1
СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО ЗНАНИЯ В ОБЛАСТИ МАЛЫХ ГРУПП

1.1. Понятие малой группы

Существует большое количество определений малой группы, которые даны представителями социальной и организационной, военной и педагогической психологии, психотерапии и педагогики, социологии и менеджмента. Наличие множества определений, порою заметно различающихся между собой, свидетельствует о том, что малая группа представляет чрезвычайно сложное явление. Многоликость и неоднозначность этого явления постоянно отмечается в литературных источниках, когда рассматриваются общие или частные вопросы жизнедеятельности группы.

Все существующие определения малой группы можно разделить на три категории: общеописательные, концептуализированные, методологизированные.

Общеописательные определения. Большинство определений малой группы являются неконцептуализированными, т. е. сформулированными на уровне общих представлений, накопленных на данный период времени.

По мере развития представлений о малых группах происходила эволюция определений в сторону их расширения и конкретизации. Так, на заре становления социальной психологии Ч. Кули впервые выделил ***первичные группы*** *(малые контактные группы),* которые характеризуются интимными «лицом к лицу» контактами и сотрудничеством между людьми [235].

Спустя сорок лет, Дж. К. Хоманс определяет ***малую группу*** как группу лиц, которые «связаны друг с другом в течение некоторого периода времени, группу, которая достаточно мала, так что каждое лицо в состоянии поддерживать связь со всеми остальными не через других, а непосредственно (лицом к лицу)» [290, p. 1].

В то же самое время Р. Ф. Бейлс определяет ***малую группу*** как некоторое число людей, взаимодействующих друг с другом в процессе одной или не-

скольких встреч лицом к лицу, что позволяет формировать представление друг о друге и личностно реагировать на любого члена группы [201]. Общей особенностью этих определений является упоминание непосредственного контакта, а отличие заключается в использовании таких характеристик, как «сотрудничество», «взаимозависимость», «личностные реакции», «формирование представления о другом». (В 1950–1970-х гг. были сформулированы и другие определения, которые в некоторых пунктах перекликаются с упомянутыми.)

По прошествии еще сорока лет расширилась трактовка малой группы, и сменились акценты в ее определении. Так, в конце 1980-х годов П. Б. Паулус определяет ***малую группу*** как состоящую из двух или более индивидов, имеющих общие цели и установившиеся взаимоотношения, а также в определенной степени взаимозависимых друг от друга и воспринимающих себя как часть этой группы [30].

Спустя десять лет, А. Кэррон и Л. Брэулей дают подобную, но более расширенную дефиницию ***группы***, характеризуя ее как социальную структуру, состоящую из двух и более индивидов, которые идентичны друг другу, имеют общие цели и потребности, разделяют общую судьбу, демонстрируют структурированные паттерны интеракций и способов коммуникации, личностно и инструментально взаимозависимы, привлекательны друг для друга и рассматривают себя как группу [227].

В двух последних определениях отображаются: нижняя количественная граница, наличие общей цели, структурированность взаимоотношений и коммуникации, две сферы групповой активности (инструментальная и социальная), взаимозависимость, идентичность (межличностная и групповая).

В советский период отечественные авторы давали критическую оценку определениям и подходам к пониманию малой группы, существовавшим на тот момент времени за рубежом [10; 56; 113; 115]. А именно: в большинстве зарубежных определений исходной точкой отсчета являются индивидуальные, чисто субъективные факторы формирования группы, и не указывается на объективные предпосылки ее возникновения и становления, в качестве которых, прежде всего, следует рассматривать совместную деятельность, заданную извне обществом. Групповые процессы рассматриваются вне связи с внешним социальным контекстом.

В противоположность западным коллегам, отечественные авторы вводили в определение малой группы понятие совместной деятельности и акцентировали внимание на социальной значимости этой деятельности, тем самым стремясь подчеркнуть социальную природу группы. Так, ***малая группа*** – это малочисленная по своему составу социальная группа, члены которой объединены общей деятельностью и находятся в непосредственном,

устойчивом контакте друг с другом, что является основой для возникновения как эмоциональных отношений в группе, так и особых групповых ценностей и норм поведения [9].

Однако, как мы могли убедиться, в современных определениях малой группы, данных зарубежными авторами, учитывается совместная деятельность в той части, которая касается общих целей и инструментальной взаимозависимости.

Концептуализированные определения. Суть таких определений состоит в том, что они даны в рамках какой-то теории (или совокупности похожих подходов) и отражают основную ее идею. Например, в теории социальной идентичности ***группа*** определяется как совокупность индивидов, которые воспринимают себя как членов одной и той же социальной категории, разделяют аффективные последствия этого самоопределения и достигают некоторой степени согласованности в оценке группы и их членства в ней [373].

В теории символической конвергенции ***группа*** расценивается как совокупность индивидов, которые обмениваются символами и интерпретируют их с целью создания совместно разделяемой действительности, связывающей их вместе в единое целое [212; 213].

В сетевой теории ***группы*** понимаются как «подмножества полностью или почти полностью связанных ”узлов“ внутри некоторой популяции», «набор динамических связей между людьми, механизмами и задачами, которые формируют сложную систему» [304, p. 310, 321].

В теории деятельностного опосредствования межличностных отношений ***малая группа*** определяется как «общность людей, объединенных на основании некоторого или некоторых признаков, относящихся к осуществляемой ими совместной деятельности, в том числе общению» [118, с. 51].

Методологизированные определения. Некоторые определения являются методологизированными, так как даны в контексте определенной методологии. Например, стало традицией опираться на методологию системного подхода и рассматривать малую группу, соответственно, как систему. Следуя таким путем, Дж. Хоманс дает определение ***группы*** как системы, которая реагирует на среду и в результате этого может до некоторой степени изменяться, адаптироваться и реадаптироваться в соответствии с условиями внешней среды [290]. Ш. Кэхн определяет ***группы*** как развивающиеся, живые системы со структурой, энергией и функциями [302]. Х. Арров и другие понимают ***группу*** как сложную систему, которая взаимодействует со своими компонентами (членами) и с множеством больших систем (организация, общество, экономика), в которые она включена [195]. К сожалению, подобного рода определения являются недостаточно предметными и существенно не обогащают сложившийся образ группы.

Таким образом, можно сделать два основных вывода:

определения малой группы характеризуются разной мерой взаимоподобия, разным уровнем обобщения, акцентированием внимания на каких-то отдельных аспектах групповой активности, наличием или отсутствием связи с какой-то теорией;

большое количество и содержательное многообразие определений является следствием, с одной стороны, сложности, многоплановости малой группы, а с другой – отсутствием общей теории малой группы.

Разработка общей теории, имеющей широкие рамки и высокий уровень обобщения, позволит прийти к единому пониманию малой группы.

1.2. Теории малой группы

Существует большое количество теорий малой группы, разработанных в социальной психологии и микросоциологии. Кроме того имеется много мини-теорий, созданных для описания какого-то одного группового феномена (например, модель групповой сплоченности В. Видмеера и др., ситуационная теория лидерства Ф. Фидлера), одного аспекта групповой деятельности (модель «схема выработки группового решения» Дж. Дэвиса, теория группового мышления И. Джанис). Такого рода теории здесь не будут рассматриваться.

Все теории малой группы могут быть проклассифицированы в соответствии с известными в общенаучной методологии способами описания объекта: 1) параметрическое, морфологическое, функциональное описание; 2) системный подход; 3) диалектика; 4) синергетика.

ТЕОРИИ С ПАРАМЕТРИЧЕСКИМ ОПИСАНИЕМ

Параметрическое описание является простейшей формой научного описания и соответственно исходным уровнем исследования любого объекта. Оно основано на эмпирических наблюдениях и представляет собой описание свойств, признаков и отношений исследуемого объекта [186].

Здесь можно сослаться на ***параметрическую теорию,*** разработанную Л. И. Уманским в 1970-х гг. [170; 171; 172]. В этой теории малая группа описывается посредством нескольких блоков и включенных в них компонентов: 1) «общественный» блок – направленность и организованность группы, подготовленность индивидов к групповой деятельности; 2) «личностный» блок: интеллектуальная, эмоциональная и волевая коммуникативность; 3) блок «социально-психологических общих качеств группы» – интегративность, микроклимат, референтность, лидерство, интрагрупповая и интергрупповая активность. По мнению автора теории, параметрическая характеристи-

ка группы позволяет описывать все аспекты ее жизнедеятельности и имеет «парциально-функциональный характер», т. е. в повседневной жизни группы чаще задействованы не все, а лишь некоторые блоки и компоненты.

Исследуемый уровень: группа и индивид.

Изучаемые связи: на уровне группы – «группа–группа/общество», а на уровне индивида – «индивид–индивид».

ТЕОРИИ СО СТРУКТУРНЫМ ОПИСАНИЕМ

Морфологическое описание заключается в описании объекта через установление его структуры, т. е. сети связей и отношений, что предполагает разложение объекта на составляющие элементы [130]. Исследуемый объект может расчленяться разными способами, а потому понятие элемента не является однозначно определенным: говорить об элементе можно лишь по отношению к четко фиксированному одному из этих способов. На основе такого описания в области малых групп создана социометрическая и сетевая теория.

Социометрическая теория создавалась Я. Морено [98] в 1930–1940-х гг. и в свое время явилась мощным источником проведения социологических и психологических прикладных исследований групп, хотя не оказала существенного влияния на развитие теории малых групп.

В этой теории основной акцент делается на внутренней структуре группы, в качестве исходных элементов которой рассматривается «социальный атом», «теле-» и «психосоциальная сеть». *Социальный атом* представляет собой наименьший, далее неделимый социальный элемент, включающий в себя индивида и людей (близких или далеких), с которыми он в данный момент эмоционально связан. Социальный атом состоит из многочисленных *теле* – процессов вчувствования, лежащих в основе притяжений и отталкиваний между индивидами. Социальные атомы являются частями еще более крупных образований – *психологических сетей*, которые связывают или разделяют относительно большие группы индивидов. Члены групп постоянно образовывают специфические конфигурации связей – большое количество взаимных притяжений (в современной терминологии – диады), а также комплексные структуры, такие как «треугольники», «четырехугольники», «многоугольники» и «цепи».

Исследуемый уровень: индивид.

Изучаемые связи: «индивид–индивид».

Сетевая теория *(*иначе*, сетевой анализ)* – «сборная» теория (иначе, «аморфная совокупность» походов), которая включает в себя теоретические

и эмпирические исследования сетей больших и малых групп, выполненные представителями социологии, социальной и организационной психологии [266; 388; 392 и др.].

Основное внимание сфокусировано на межиндивидных связях внутри групп, которые не могут быть сведены к диадическим, и на внешних, т. е. межгрупповых связях. Группы иногда не имеют четких границ, а потому «строительными блоками» организации выступают не отдельные группы, а пересекающиеся сети. Представители данной теории объясняют свою главную концептуальную идею тем, что поведение людей и групп лучше всего предсказывается, если рассматриваются не индивидуальные переменные (мотивы, установки или демографические характеристики), а сети связей, в которые включены индивиды и группы.

Исследуемый уровень: индивида или группы.

Изучаемые связи: на уровне индивида – «индивид–индивид», а на уровне группы – «группа–группа/общество».

ТЕОРИИ С ФУНКЦИОНАЛЬНЫМ ОПИСАНИЕМ

Функциональное описание основывается на анализе определенного вклада φ некоторого явления A для исследуемого объекта S, что формализованным образом выражается в виде $A\ \varphi\ R(S)$ [185]. При этом вклад может вести к разнообразным последствиям для объекта.

Многие теории малой группы основаны на таком функциональном описании малой группы и личности в группе. В разных теориях во главу угла ставится то или иной явление A и изучается то, как это явление детерминирует (делает вклад) те или иные аспекты фукнционирования и развития группы, проявления личности в группе. В качестве явления A рассматриваются:

- потребности и мотивы членов группы;
- взаимодействие и обмен в группе;
- социально-перцептивные процессы членов группы;
- совместная деятельность группы;
- взаимодействие между группами.

1. Потребностно-мотивационные теории представлены психоаналитическими концептуальными подходами – ***биогенетической теорией*** В. Байона [207] и ***трехмерной теорией межличностного поведения*** В. Шутца [360]. Их главное положение заключается в том, что межличностное поведение или поведение группы имеет своим первичным основанием бессознательные процессы и локализованные в них инстинкты и потребности. Основная разница между теоретическими подходами выражается в том: а) что рассматривается в качестве источников – врожденные инстинкты или

социальные потребности и мотивы; б) на чем фиксируется внимание – на группе как целом или на межличностных отношениях.

Исследуемый уровень: индивид. *Изучаемые связи:* «индивид–индивид».

2. Теории поведения, действия и обмена представлены бихевиористскими и интеракционистскими концептуальными подходами и могут быть сгруппированы следующим образом:

- ***теории социального обмена и зависимости: теория взаимозависимости*** [378], ***теория социального обмена*** [289], ***интегративная теория обмена*** [246; 24], ***теория ресурсов*** [259];
- ***теория рационального выбора*** [233; 234; 262];
- ***теория взаимного интереса и коллективного действия*** [263; 271; 313; 328];
- ***теория символической конвергенции*** [212; 213].
- В соответствии с *теорией взаимозависимости* социальное взаимодействие представляет собой процесс последовательного обмена между людьми вознаграждениями и издержками (потерями). Исход любого взаимодействия оценивается каждым из его участников с точки зрения полученных им вознаграждений и понесенных издержек.

В *интегративной теории обмена* предпринята попытка расширить общую теорию социального обмена от микро- до макроуровня анализа на основе изучения сетевых структур обмена. В этой теории заполняется концептуальный пробел между изолированными индивидами (или диадами) и более крупными группами, а действующими субъектами выступают не только индивиды, но и группы.

Согласно *теории рационального выбора* каждый человек стремится к достижению своих целей на основе имеющихся у него предпочтений и ценностей. Люди выбирают те действия, которые способствуют извлечению максимальной пользы, удовлетворению потребностей и желаний. Минимальная основа социальной системы (группы) – два индивида, каждый из которых контролирует ресурсы, в которых заинтересован другой. Именно заинтересованность другого заставляет субъектов проявлять целеустремленность и действовать совместно, что обусловливает из взаимозависимость.

Главная идея *теории взаимного интереса и коллективного действия* – взаимность интереса и возможность получения выгоды от согласованных действий, часто перевешивающих личный эгоизм.

Теория символической конвергенции направлена на объяснение того, как индивиды обмениваются символами и интерпретируют их с целью создания совместно разделяемой действительности, которая связывает их в группе.

Исследуемый уровень: индивид.
Изучаемые связи: «индивид–индивид».

3. Теории социальной перцепции представлены когнитивистским направлением, к ним относятся: теория социального сравнения Л. Фестингера [252], теория социальной идентичности Г. Тэджфела и Д. Тернера [374; 375] и теория самокатегоризации Д. Тернера и др. [382; 383]. Две последние теории, содержательно связанные между собой, составили костяк перспективы социальной идентичности.

Согласно ***теории социального сравнения*** люди имеют потребность в оценке своих суждений и способностей, т. е. в самооценке. Оценивая себя, люди вынуждены полагаться на процессы социального сравнения. Чем менее однозначна и структурирована объективная реальность, чем менее доступны объективные и несоциальные способы оценки (т. е. физическое тестирование реальности), тем больше люди полагаются на эти процессы. Людям свойственно стремление сравнивать себя только с теми, кто похож на них, и избегать сравнения с теми, кто существенно от них отличается.

Исследуемый уровень: индивид.
Изучаемые связи: «индивид–индивид».

Ключевыми концептами и, фактически, предметом изучения ***теории социальной идентичности*** являются: социальная категоризация, социальное сравнение и социальная идентичность. (Во внимание принимается сравнение по отличию своей группы с другими группами, так что она должна позитивно отличаться от них.)

Исследуемый уровень: индивид.
Изучаемые связи: «индивид–группа», «индивид–группа–индивид», «индивид–группа–группа».

Теория самокатегоризации претендует на расширение рамок теории социальной идентичности и преодоление некоторых свойственных ей недостатков. Ключевые конструкты теории – самокатегоризация, персональная идентичность и социальная идентичность, деперсонализация и прототипы, а основной принцип – принцип метаконтраста.

Исследуемый уровень: индивид.
Изучаемые связи: «индивид–группа», «индивид–группа–индивид», «индивид–группа–группа».

4. Теории совместной деятельности представлены теорией деятельностного опосредствования межличностных отношений (ДОМО), разработанной коллективом ученых под руководством А. В. Петровского [113; 115; 117 и др.], и теорией принятия группового решения (*SDS*-модель или схема выработки группового решения), первоначально разработанной Дж. Х. Дэвисом [239].

Главной концептуальной идеей ***теории ДОМО*** является иерархическое строение внутригрупповых процессов. А именно: в процессе освоения группой совместной деятельности происходит иерархизация групповых процессов по отношению к целям и содержанию этой деятельности. В многоуровневой структуре последовательно, от «глубинных» к «поверхностным», выделяются несколько страт (слоев): 1) содержание и социальная характеристика совместной деятельности (ядерная и непсихологическая страта); 2) отношение каждого члена группы к групповой деятельности; 3) межличностные отношения, опосредованные содержанием совместной деятельности и принятыми в группе нормами и ценностями; 4) относительно непосредственные эмоциональные межличностные отношения, так как все же возможно некоторое «прогревание» глубинными стратами. В теории основное внимание сфокусировано на страте межличностных отношений, опосредованных совместной деятельностью.

Исследуемый уровень: индивид и группа.
Изучаемые связи: «индивид–индивид», «индивид–группа», «группа–общество».

Цель ***теории принятия группового решения*** состоит в том, чтобы объяснять или предсказывать то, как члены группы комбинируют их индивидуальные предпочтения в единую групповую реакцию по данному типу проблемы или задачи. Теория может применяться тогда, когда набор возможных альтернативных решений уточняется заранее и группа должна достигнуть согласия по одной из этих альтернатив (например, виновен или невиновен в решении присяжных заседателей). Теория следует концептуальной рамке «вход-процесс-выход»: «вход» выражается в предварительных предпочтениях членов группы; «групповой процесс» симулируется посредством использования моделей социальных комбинаций; «выход» представляет собой коллективное решение группы.

Основное предположение теории заключается в том, что внутригрупповое взаимодействие может быть смоделировано как процесс, протекающий от предпочтения членов до единственного коллективного решения. Модели социальной комбинации (схемы выработки группового решения) формализуют процессы, посредством которых группа осуществляет распределение предпочтений членов (например, количество присяжных заседателей, ко-

торые перед групповым обсуждением полагают, что ответчик виновен и не виновен) и объединяют их в коллективное решение группы (приговор присяжных).

Выделяют пять способов, которые могут использоваться группами, чтобы достигнуть согласия в коллективной реакции: *голосование, установление очередности, демонстрация, случайный отбор* и *генерирование новой альтернативы*. Каждый из этих способов может быть представлен вероятностно различным правилом принятия решения или моделью социальной комбинации. Отмечают несколько возможных правил (схем) группового решения: правило *«побеждает большинство»*, правило *«побеждает истина»*, правило *«двух третей»*, правило *«первого смещения»*. Разные правила в разных условиях и применительно к разным задачам работают более или менее успешно.

Эта теория применялась ко многим групповым задачам, включая решения присяжных, деятельность по групповому запоминанию, математическим проблемам, коллективной индукции. Результаты исследований показали, что схема принятия группового решения, которая лучше всего предсказывает или объясняет выборы группы, изменяется в зависимости от особенностей задачи.

Исследуемый уровень: индивид.
Изучаемые связи: «индивид–индивид».

5. Теории взаимодействия между группами. Наиболее показательной является ***теория реалистического межгруппового конфликта*** [365; 366], предметом исследования которой является межгрупповой конфликт и кооперация. Эту теорию можно было бы отнести к мини-теории, если бы М. Шериф и его последователи ограничились небольшим фрагментом внешней активности и оставили без внимания влияние межгруппового взаимодействия на внутригрупповые процессы.

Исследуемый уровень: группа.
Изучаемые связи: «группа–группа», «группа–группа-индивид–индивид».

ТЕОРИИ С СИСТЕМНО-СИНЕРГЕТИЧЕСКИМ ОПИСАНИЕМ

В 1990-х гг. в русле синергетической методологии было разработано несколько теорий малой группы: теория поведения систем [387], теория сложных систем [194; 195], теория систем сложного поведения (интеграция первых двух теорий) [323], теория структурированности [348].

Несмотря на разнообразие теоретических (пропозициональных) и имитационных моделей, их разработчики разделяют ряд положений: 1) группы находятся под влиянием множества факторов, которые взаимодействуют нелинейным образом; 2) группы состоят из ряда уровней (внутри группы, между группой и внешней средой), а влияние между уровнями является комплексным и нелинейным; 3) группы часто непредсказуемы, характеризуются критическими инцидентами и резкими изменениями [196]. Важная роль отводится некоторой критической, пороговой переменной в процессе изменения группы, множественности путей развития.

Исследуемый уровень: группа.
Изучаемые связи: «группа-внешний контекст», «индивид–индивид».

1.3. Интеграция теоретических подходов

Одной из актуальных проблем в зарубежной психологии конца XX в. являлась проблема междисциплинарной разрозненности исследования малой группы. Это было обусловлено двумя взаимосвязанными факторами. Во-первых, малая группа на протяжении многих десятилетий является объектом изучения различных дисциплин: социальной и организационной психологии, социологии и социальной работы, политологии и экономики, педагогики и лингвистики. Разные дисциплины внутренне замкнуты, исследование группы является фрагментированным, специалисты часто не осведомлены о важных результатах, полученных в других областях [258; 347].

Во-вторых, в социальной психологии и смежных с ней дисциплинах существует множество теоретических подходов, большинство из которых разнородны и не имеют точек соприкосновения.

По мнению зарубежных ученых, значительный прогресс в исследовании малых групп возможен при условии интеграции теоретических подходов разных дисциплин и перехода от мультидисциплинарности к интердисциплинарности. В частности, требуется осуществить интеграцию подходов в самой социальной психологии. Причем одни исследователи считают, что поскольку дисциплины, фокусирующие внимание на малых группах, занимаются решением специфических задач, то задачей социальной психологии (психологии малой группы) должно быть интегрирование этих различных исследований на общей концептуальной основе [359]. Другие полагают, что междисциплинарные связи не могут быть созданы в виде некоторой иерархии, на вершине которой находится социальная психология [347].

В 1998 г. была создана группа исследователей, представляющих разные дисциплины. Ученые стали проводить оценку текущего состояния знания в

области малых групп, преследуя цель связать между собой различные дисциплины и способствовать интеграции в теории и прикладном исследовании.

Выделено **девять теоретических перспектив:** психодинамическая перспектива, функциональная перспектива, временная перспектива, перспектива конфликта–власти–статуса, символико-интерпретативная перспектива, перспектива социальной идентичности, перспектива социальной сети, перспектива социальной эволюции, феминистическая перспектива. (Понятие «перспектива» рассматривается как «специфическая точка зрения в понимании вещей или событий», а не как вид на будущее. – *А. С.*) Каждая перспектива включает ряд теорий и моделей и теорий, разработанных в разных дисциплинах.

Эти перспективы выделены на основе следующих критериев: 1) перспектива должна представлять отчетливый взгляд на групповые процессы и феномены; 2) перспектива должна иметь потенциал для применения в разных дисциплинах; 3) ученые, работающие в рамках той или иной перспективы, могут быть идентифицированы [347].

В основе ***психодинамической перспективы*** [325] находятся следующие теоретические положения: а) бессознательные эмоциональные процессы формируют межличностное поведение в группах; б) недостаточная осведомленность об этих процессах сдерживает эффективность работы индивидов в группе; в) осознание таких процессов членами группы поможет преодолеть это сдерживание.

Психодинамические теории по классификации делятся на два вида: *психоаналитические* (например, биогенетическая теория В. Байона, теория межличностных отношений В. Шутца) и *гуманистические* (теория групповой динамики К. Левина, социометрическая теория Я. Морено). Основное положение психоаналитических подходов заключается в том, что поведение группы имеет биологический источник. Это положение основывается на аргументах эволюции, связанных с приспособлением и выживанием. Таким образом, существование любых групп может быть объяснено наличием человеческих инстинктов, которые обеспечивают объединение индивидов с целью выживания биологического вида посредством защиты и размножения. Гуманистическое направление, в отличие от психоаналитического, фокусируется прежде всего на потенциале развития личности и группы.

Функциональная перспектива [400] понимается как нормативный подход к описанию и предсказанию групповой деятельности, который фокусируется на функции входов и/или процессов; например, теория схемы социального решения Дж. Дэвиса, теория группового принятия решения Д. Гурана и Р. Хирокавы, теория группового мышления И. Дженис.

Теории направлены на объяснение, предсказание и/или повышение эффективности групповой деятельности. В них фиксируется последовательная связь: «вход» (внешние факторы) – «процессы» (процессы внутригруппового взаимодействия) – «выход» (результат групповой деятельности).

Эта перспектива содержит три ядерных предположения: 1) группы ориентированы на инструментальные и/или социо-эмоциональные цели; 2) деятельность группы варьируется по качеству и количеству и может быть оценена по определенному стандарту, который обычно состоит из нормативных критериев; несоответствие результатов групповой деятельности стандарту требует вмешательства в жизнедеятельность группы; 3) внутренние (например композиция или размер группы) и внешние (внешняя угроза или дефицит времени) факторы влияют на результативность деятельности группы через взаимодействие, т. е. связь входа и выхода опосредована процессами межличностного взаимодействия; процессы взаимодействия обусловливают вариации в результатах групповой деятельности.

Темпоральная перспектива [196] представляет собой научное видение, которое сконцентрировано на процессе и трактует группы как системы, в которых изменения происходят во множественных измерениях времени, генерированные внешними и внутренними факторами. Время рассматривается как контекст, ресурс, регулятор или медиатор других процессов.

В этой перспективе выделено шесть крупных тем (первые три сфокусированы на времени, а другие три – на изменении и развитии): 1) «время является социально созданным» (анализ восприятия и понимания времени в группах); 2) «время является ресурсом» (изучение того, как группы «управляют» временем и планируют свою активность во времени, как воздействует время на групповые процессы и результаты); 3) «время – фундаментальная проблема для теории и исследования» (внимание уделяется тому, как время формирует исследовательский путь, связанный с построением теории малых групп, проектирования исследования, обработкой и интерпретацией результатов исследования); 4) «группы систематически изменяются через какое-то время, развиваются» (анализ и характеристика направлений и стадий развития группы во времени); 5) «групповые процессы имеют временные паттерны» (внимание сосредоточено на действии паттернов в течение коротких временных промежутков жизнедеятельности группы, на фазах (циклах) функционирования группы); 6) «группы – сложные системы, характеризующиеся нелинейной динамикой» (разрабатываются модели групп как комплексных систем с акцентированием внимания на их изменениях на многих взаимосвязанных уровнях, на причинных факторах, неравномерности и множественности путей их развития).

Перспектива объединяет множество разнородных теоретических конструкций, например, концепцию временных шкал С. Захир и С. Альберта, фазовую модель развития группы Б. Такмена, теорию систем сложного поведения Дж. Мак-Граха и Ф. Тчана.

Перспектива конфликта–власти–статуса [363] охватывает разнообразные по содержанию концепции и исследования, например, теорию статусных характеристик Дж. Бергера, Т. Коннера и М. Фисека, теорию конструирования статуса Л. Риджэйя, теорию зависимости и власти Р. Эмерсона. Она выделена в силу того обстоятельства, что конфликт, власть и статус являются центральными концептами в социальных научных дисциплинах. Большинство взаимодействий (от внутрисемейного взаимодействия до взаимодействий суверенного государства) более или менее часто содержат все эти три явления.

В качестве связующего звена ключевых концептов этой перспективы (конфликт, власть, статус) рассматривают институциональные правила.

Символико-интерпретативная перспектива [261] объединяет теории и исследования (например, символический интеракционизм, теория символической конвергенции Е. Борманна), направленные на изучение того: а) как члены группы используют символ (слова, объекты или действия, которые замещают или представляют что-то иное); б) как действует использование символа на индивидуальные и коллективные процессы и результаты, межличностные отношения; в) каким образом группа и групповая динамика являются продуктом символической активности.

Группа рассматривается как социально созданная объективная реальность, характеризуется проницаемыми и изменяющимися границами, взаимозависимостью с внешним контекстом. Социальное конструирование группы происходит через символическую активность взаимодействующих индивидов.

Символико-интерпретативная перспектива фокусируется на трех областях символической активности, каждая из которых содержит специфические конструкты:

символические предрасположения (групповая композиция, опыт группы, ресурсы, демографические характеристики, качества, ценности и атрибуция членов группы);

- *символические действия* (вознаграждение/наказание, одежда, фантазии, невербальное поведение, подарки, юмор, язык, метафоры, истории, нормы, ритуалы, роли);
- *символические процессы и продукты* (творческий потенциал, формирование групповых задач, групповые установки и ценности, групповые границы, групповой климат и культура, групповая сплоченность, груп-

повое развитие, групповая эффективность, групповая история, групповая идентичность, эмоции, совместно используемое значение, выбор лидерства).

Перспектива социальной идентичности [285] рассматривается как анализ межгрупповых отношений (обычно между крупными социальными категориями), основанных на когнитивном и Я-концептуальном определении социальной группы и принадлежности к группе. Эта перспектива иначе именуется как *интегративная социально-психологическая теория среднего ранга отношений между Я-концепцией и групповыми процессами.* Ядро этой перспективы составляют теории социальной идентичности (Г. Тэджфел и Д. Тернер) и самокатегоризации (Д. Тернер, М. Хогг и др.).

Ключевые концепты перспективы: социальная и персональная идентичность, коллективное и индивидуальное «Я», социальное сравнение и категоризация/самокатегоризация, прототипы и деперсонализация, социальная и персональная аттракция.

В качестве главного преимущества перспективы социальной идентичности рассматривается существование набора ясно очерченных и согласующихся друг с другом концептуальных компонентов, что позволяет связать воедино индивидуальное познание, социальное взаимодействие и процессы социального структурирования.

Первоначально (1970–1980 гг.) направление социальной идентичности было обращено к масштабным социальным категориям. Однако с середины 1990-х гг. в исследовательское поле этого направления начинают включать малые группы.

В настоящее время перспектива охватывает большие и малые, интерактивные и коактивные группы, ориентированные на задачу и самоопределяющиеся группы.

Перспективы социальной сети [304] не имеет единого формального изложения. Однако в ней выделяется ряд конституирующих принципов: 1) поведение людей лучше всего предсказывается, если рассматриваются не индивидуальные переменные (мотивы, установки или демографические характеристики), а паутины отношений, в которые включены индивиды; 2) анализ должен быть направлен на взаимоотношения между индивидами (группами); 3) аналитические методы должны основываться на предположении о взаимозависимости индивидов; 4) понимание социальной системы не сводится к простой совокупности диадических связей; необходимо принимать во внимание не только внутренние, но и внешние связи индивидов в диаде; 5) группы иногда не имеют четких границ, а потому «строительными блоками» организации выступают не отдельные группы, а пересекающиеся сети.

Эти принципы обеспечивают идейное единство разных концепцептуальных подходов, например, теории рационального выбора Д. Коулмена, теории зависимости и власти Р. Эмерсона, теории взаимного интереса и коллективного действия Дж. Фулка, Р. Хардина, П. Самюелсона.

Перспектива социальной эволюции [347] направлена на установление того, как групповая структура и взаимодействие отражают эволюционные силы, которые сформировали человеческое социальное поведение на протяжении тысяч лет. С позиции этой перспективы доказывается, что предпочтения людьми определенных типов групп и общих норм, которые управляют групповым поведением, эволюционировали в процессе прохождения человечеством через изменчивость и естественный отбор.

Феминистическая перспектива [347] сосредоточена на изучении того, как власть и привилегия являются заданными через взаимодействия, что делает привилегированным один пол над другим. В ней прослеживается динамика и результаты групповой активности в контексте различий мотивации в социальных ситуациях, групповых взглядах и жизненного опыта мужчин и женщин. В исследованиях затрагиваются вопросы о том, как распределяются роли и статусы, какой развивается тип групповой культуры и как это развитие происходит, как разворачиваются различные аспекты группового процесса в группах с разной композицией по половому признаку.

Перспективы междисциплинарной интеграции обладают рядом особенностей. *Во-первых,* некоторые теории и модели могут затрагивать те или иные аспекты двух и более перспектив.

Во-вторых, одни и те же темы могут изучаться в рамках разных перспектив. Однако разные перспективы освещают различные грани одного и того же феномена, что дает возможность не только для разнообразного понимания феномена, но и для обращения внимания на ранее проигнорированные факты.

В-третьих, перспективы отличаются по своей «плотности», т. е. цельности и внутренней связанности. Так, функциональная перспектива, перспектива социальной идентичности и психодинамическая перспектива самые плотные и могут быть описаны в рамках общей схемы, которая является компактной и легко формулируемой. Темпоральная и феминистическая перспектива, перспектива конфликта–власти–статуса являются менее внутренне связанными. «Плотные» перспективы выигрывают тем, что предполагают общую референтную точку для разработки теории и объяснения феноменов. «Рыхлые» перспективы ценны потому, что гибки и задают больше альтернатив, чем отчетливо выраженные канонические пояснительные схемы.

В-четвертых, не во всем можно согласиться с тем, как обобщены и выделены перспективы, какие теории включены в их состав. Например, к пер-

спективе социальной сети отнесена теория рационального выбора, теория зависимости и власти, теория взаимного интереса и коллективного действия, в которых акцент делается на действии и взаимодействии индивидов, а не на сетях. В свою очередь, социометрическая теория больше относится к этой, чем к психодинамической перспективе.

Обобщение накопленных теоретических знаний по малым группам в разных дисциплинах, проделанное большим коллективом исследователей, является существенным шагом в осмыслении накопленного опыта и подведении итогов развития, а также определения путей дальнейшего движения. Однако проблема интеграции теоретических подходов в области малой группы не решена полностью. А именно: вместо дифференциации по дисциплинарному критерию возникла дифференциация по теоретическому признаку. Это закономерно, так как проблема интеграции теоретических знаний не может быть решена посредством механистического объединения теорий, имеющих сходные признаки. Генеральной линией решения этой проблемы является разработка теории с широкими концептуальными рамками.

ГЛАВА 2
ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МИКРОГРУППОВОЙ ТЕОРИИ

2.1. Актуальность и общий замысел разработки

Существующим теориям малой группы не достает широких концептуальных рамок, которые позволяли бы охватывать и адекватно объяснять широкий спектр феноменов и процессов активности группы в целом и индивида в ней. Это обусловлено рядом особенностей этих теорий.

1. Уровни и связи групповой активности

Теории малой группы фокусируются, как правило, на каком-то одном уровне групповой активности – индивидном или групповом.

В большинстве из них (например, в социометрической теории, потребностно-мотивационных теориях, теориях поведения, действия и обмена, теории социальной перцепции) первостепенное внимание уделяется ***уровню индивида***. Они построены на «методологическом принципе индивидуализма» [183], «имплицитном индивидуализме» [382], согласно которому исходной единицей анализа является индивид, изучение мотивации или поведения которого используется как основа для объяснения тех или иных групповых процессов и феноменов. Следствием этого является то, что эти теории ограничиваются, как правило, анализом связей «индивид–индивид», «индивид–группа» или «индивид–группа–индивид».

Меньше теорий уделяет внимание ***групповому уровню,*** т. е. группе как коллективному субъекту жизнедеятельности, взаимодействующему с внешним социальным контекстом (например, сетевая теория и теория реалистического межгруппового конфликта). Внутригрупповые процессы определяются прежде всего взаимодействием группы с внешней средой, а регуляторы социального поведения группы и индивида представлены в групповых целях и нормах. Эти теории рассматривают, как правило, только связи «группа–группа» или «группа–группа–индивид».

Фактически отсутствуют теории, в которых во внимание принимался бы ***уровень неформальной подгруппы***. Только в социометрической и биогенетической теории затрагиваются неформальные подгруппы. Однако идея неформальных подгрупп не встроена в их стержневое содержание.

Это выглядит парадоксально, так как неформальные подгруппы в группе представляют собой такое же реальное явление, как и сама группа. На неформальные подгруппы в группах обращали внимание при изучении разных типов малых групп: *дошкольных* [76], *школьных* [44; 46; 75; 96], *студенческих* [40; 93; 131; 176], *исправительно-трудовых несовершеннолетних и взрослых* [17; 182], *трудовых* [37; 111], *спортивных* [28; 120], *психотерапевтических* [302], *семейных* [268]. Неформальные подгруппы постоянно образуются даже в сообществе животных в виде «брачных союзов», «дружеских союзов», «клубов» [52; 124].

Тем не менее, существует сравнительно небольшое количество исследований, в которых подгруппы в группе становились объектом изучения. В них затрагиваются такие вопросы, как мера включенности членов группы в подгруппы, факторы и мотивы объединения людей в подгруппы, отношения в подгруппах, устойчивость подгрупп. Однако эти исследования значительно слабее представлены на фоне других изучающихся проблем в области малой группы. Причем в одних работах подгруппы только констатируются или рассматриваются как побочное явление при анализе каких-то аспектов проявления группы. В других работах более или менее тщательно изучаются некоторые вопросы, касающиеся подгрупп, но им недостает той концептуальной рамки, которая позволяла бы анализировать подгруппы в контексте всей группы и группу сквозь призму подгрупп.

Таким образом, несмотря на очевидность того факта, что неформальные подгруппы возникают в разных типах групп, социальная психология по большому счету оказалась отстраненной от активного их изучения. Это тем более парадоксально на фоне огромной роли подгрупп в жизнедеятельности группы и отдельных людей. Игнорирование подгрупп, их активности и взаимодействия значительно сужает и даже искажает представление о группе в целом, ее феноменах и процессах.

Можно выделить несколько причин сложившейся ситуации в зарубежной и отечественной социальной психологии. *Во-первых*, в теориях малой группы, построенных на основе «методологического принципа индивидуализма», априори нет места неформальным подгруппам.

Во-вторых, широко распространенный за рубежом лабораторный эксперимент часто не позволяет «видеть» неформальные подгруппы. Например, в американской социальной психологи в 90 % исследований (по данным на конец 1960-х гг.) групповых процессов объектом выступала лабораторная группа, сформированная из ранее незнакомых друг с другом людей [183]. Время ее существования – одна – максимум две–три экспериментальные ситуации. Понятно, что в таких экспериментальных группах объективно не успевают возникать подгруппы.

Среди ограничений, характерных для лабораторных групп в экспериментальном исследовании, выделяют ограничение численным составом. То есть во многих случаях изучалась диада, в которой объективно не может быть подгрупп.

В-третьих, для выделения неформальных подгрупп в группе используется фактически единственная процедура – социометрический тест. Однако данная процедура во многих случаях не позволяет с высокой степенью надежности выделять в группе неформальные подгруппы. Поэтому не случайно в социометрических исследованиях акцент больше делается не на подгруппах, а на связях между индивидами, на различных групповых индексах.

Кроме того, традиционные социометрические техники не позволяют диагностировать социально-психологические характеристики: а) подгрупп как коллективных субъектов (например, предметно-деятельностную и социально-психологическую сплоченность, микрогрупповое доверие и микрогрупповую идентичность); б) группы в целом в контексте отношений между подгруппами, между представителями подгрупп и не включенными в них членами.

В-четвертых, в советский период истории нашей страны изучение неформальных подгрупп сдерживалось факторами идеологического порядка. Так, в 1950–1960-х гг. в сознании руководства разного уровня и простого населения нашей страны еще были живы и ярки воспоминания о политических процессах, когда громились «фашистские клики», «троцкистско-зиновьевские блоки», «антинародные группировки», «антипартийные группировки». Поэтому используемые Я. Морено термины «клика», «группировка», фактически фиксирующие подгруппы в группе, могли ассоциироваться с этими страшными явлениями политической жизни 1930 – начала 1950-х гг.

Кроме того, одна из идеологических установок советского общества заключалась в том, что любой первичный коллектив (учебный, трудовой,

спортивный и т. д.) должен иметь единую цель, жить единой жизнью, представлять собой единую общность. Во главу угла ставились целостность и неделимость коллектива. Понятно, что возникновение в группе неформальных подгрупп могло расцениваться как негативное явление психологического и социального порядка, как симптом «не здорового» духа, климата в группе.

К этому можно добавить те факты наблюдения, которые отмечал А. С. Макаренко. А именно: в группах могут возникать «вредные» подгруппы, враждующие между собой и оказывающие негативное влияние на весь коллектив [94]. Однако такие негативные явления он наблюдал в специфических группах, состоящих из подростков и юношей с отклоняющимся поведением (бывшие беспризорники, правонарушители) и функционирующих в условиях некоторой социальной изоляции. Тем не менее, его незыблемый авторитет мог играть не последнюю роль в искажении представлений некоторых партийных и педагогических деятелей о природе и функциях подгрупп.

Следовательно, в таких условиях факт существования подгрупп в группах замалчивался или подвергался критической оценке. Только на рубеже 1960–1970-х гг. в нашей стране стали появляться работы, в которых рассматривались те или иные аспекты проявления неформальных подгрупп в малой группе.

Возвращаясь к теоретическому пространству науки, надо отметить, что существующие теории характеризуются односторонним подходом к изучению малой группы. Для преодоления отмеченного ограничения и создания теории с более широкими концептуальными рамками необходимо:

а) описать в отдельности и во взаимосвязи все уровни (индивид, подгруппа, группа) и соответствующие им режимы групповой активности;

б) расширить спектр анализируемых меж- и внутриуровневых связей («подгруппа–подгруппа», «подгруппа–индивид», «индивид–подгруппа–индивид» и др.);

в) выделить неформальную подгруппу со всеми ее связями как объект исследования и как единицу анализа групповых и индивидуальных феноменов и процессов (это обусловлено тем, что подгруппа играет огромную роль в жизни группы и индивида, часто является звеном между ними).

2. Феномены активности субъектов

Феномены подгруппы. Из всех теорий только в двух – социометрической и биогенетической – обращается внимание на неформальные подгруппы. Так, в первой теории внимание больше фокусируется на структуре связей между индивидами, сцеплений «социальных атомов» и меньше – на неформальных группировках в группе как относительно автономных образованиях [98].

Во второй теории перечисляется семь признаков «нормально функционирующей группы» – не менее трех человек, ценность каждого члена для всех остальных, способность принимать новых членов, наличие «гибкого группового характера», способность управляться с недовольными членами, наличие четко воспринимаемых границ группы, отсутствие подгрупп, жестко связанных изнутри [207]. Среди этих признаков, как видно, выделяется отсутствие подгрупп. Однако само по себе наличие подгрупп не относится к фактору, негативно влияющему на функционирование всей группы. Подгруппы приобретают такую роль, когда оказываются внутренне сплоченными. Дополнительное разъяснение по этому вопросу дает Ш. Кэхн [302]. А именно: появление устойчивых подгрупп с жесткими границами представляет собой структурный раскол всей группы и нарушает несколько байоновских признаков нормально функционирующей группы. Если границы подгрупп оказываются гибкими и проницаемыми, а энергия и информация свободно циркулируют в группе, то это является благоприятным условием на фоне ее временной разобщенности. В этом случае взаимодействие между членами группы будет способствовать постоянному преобразованию структуры группы, так что она будет представлять собой «живую систему», «развивающееся целое».

В целом надо отметить, что в обеих теориях не проводится глубокое осмысление психологических характеристик микрогрупп, их роли в функционировании группы в целом, различных социально-психологических явлений группы с точки зрения характеристик, активности и связей этих подгрупп.

В микрогрупповой теории неформальным подгруппам уделяется более пристальное внимание. *Во-первых,* когда неформальная подгруппа выступает объектом исследования, ставится задача изучить: а) субъектные характеристики подгрупп (целей, задач и мотивации, норм и ценностей, сплоченности, совместимости и сработанности, эффективности); б) феномены взаимоотношений и взаимодействий внутри подгрупп (доверие, референтность и идентичность, конфликты, кооперация и конкуренция и др.); в) социальную перцепцию в образовании и жизни подгрупп (сравнение, категоризация, идентификация); г) внутренние и внешние аспекты поведения подгрупп.

В частности, можно отметить несколько особенностей проявления феноменов подгрупп. Неформальные подгруппы обладают всеми теми свойствами (например сплоченностью), которыми характеризуется группа. Причем одни свойства проявляются значительно сильнее, а другие свойства – слабее в подгруппах, чем по группе в целом. А именно: «интегративные» феномены (сплоченность, доверие, идентичность и др.) выражены сильнее, а «дезинтегративные» (конфликт, конкуренция, избегание и др.) слабее внутри относи-

тельно устойчивых подгрупп, чем по группе в целом. Более того, проявление некоторых из них внутри подгрупп может содержательно отличаться от проявления таковых по группе в целом.

Внутри подгрупп возникают свои феномены, такие как микрогрупповое доверие (доверие индивида к подгруппе и подгруппы к индивиду) и доверие между подгруппами как субъектами, микрогрупповая референтность (референтность подгруппы для индивида), микрогрупповая идентичность (идентичность индивида с подгруппой как коллективным субъектом) и др. Эти феномены на уровне подгрупп часто являются более выраженными и играют существенную роль в жизнедеятельности группы, чем подобные феномены (например, групповое доверие и групповая идентичность) на уровне группы.

Во-вторых, когда неформальная подгруппа выступает единицей анализа, то проявление феноменов группы в целом (сплоченность, доверие, конфликты и др.) рассматривается как обусловленное характеристиками подгрупп и отношениями между ними, между подгруппами и не включенными в них членами, а проявление феноменов активности индивидов (адаптация, статус, роли и др.) – их позицией относительно неформальных подгрупп и связями с ними.

Феномены группы. В теориях прямо или косвенно рассматривается ограниченное количество психологических характеристик и феноменов группы – нормы, сплоченность, совместимость, идентичность, конфликты и др. Например, в социометрической теории затрагивается сплоченность, положения теории социального сравнения используются для объяснения групповой сплоченности и поляризации, кооперации и конкуренции (хотя в самой теории эти феномены четко не прописаны), в направлении социальной идентичности внимание фокусируется прежде всего на явлении социальной (групповой) идентичности, а также рассматривается его влияние на внутригрупповую сплоченность и кооперацию.

Более того, можно отметить несколько обстоятельств, которые ограничивают возможности теорий в объяснении тех или иных феноменов. *Во-первых,* в некоторых теориях предлагается специфическое видение (сугубо психоаналитическое, бихевиористское или когнитивистское) каких-то характеристик и феноменов, что задает односторонний взгляд на их природу.

Микрогрупповая теория не «привязана» к какой-либо психологической ориентации, а потому имеет широкий концептуальный простор для анализа групповых характеристик.

Во-вторых, в теориях феномены или характеристики группы анализируются сквозь призму связи «индивид–индивид» или «индивид–группа». Например, групповая сплоченность группы рассматривается в теории соци-

ального сравнения через связь «индивид–индивид», а в теории самокатегоризации – «индивид–группа».

В микрогрупповой теории в основе внутригрупповых феноменов выделяются прежде всего связи «подгруппа–подгруппа» и «подгруппа–индивид». Например, предметно-деятельностная и социально-психологическая сплоченность группы в целом отображает отношения между неформальными подгруппами, между представителями подгрупп и не включенными в подгруппы членами, а не только связи между членами группы вообще.

В-третьих, во многих теориях не учитывается сложная, многоплановая природа проявления некоторых феноменов и характеристик группы.

В связи с этим в микрогрупповой теории разработаны (а некоторые из них апробированы в эмпирическом исследовании) многомерные модели проявления сплоченности, совместимости и сработанности, доверия, идентичности, конфликта в малой группе. Так, модель проявления доверия включает два измерения: уровни (межличностное, микрогрупповое и групповое доверие, доверие между подгруппами и между подгруппой и группой) и виды (конфиденциально-охранительное, информационно-инфлюативное и деятельностно-совладающее доверие). Два измерения доверия интегрированы друг с другом, так что каждый уровень проявления доверия выражается в трех видах. Таким образом, имеют место семь конструктов, которые задают пятнадцать совмещенных разновидностей доверия – межличностное деятельностно-совладающее, информационно-инфлюативное и конфиденциально-охранительное, микрогрупповое деятельностно-совладающее, информационно-инфлюативное и конфиденциально-охранительное доверие и т. д. В исследовании выявлены особенности проявления и взаимосвязи уровней и видов доверия.

В-четвертых, в существующих теориях (за редким исключением) не раскрывается вопрос об особенностях, закономерностях изменения феноменов и характеристик группы.

В противоположность этому, в микрогрупповой теории описываются особенности динамики каждого феномена группы в зависимости от: а) характеристики взаимодействия группы с внешним социальным контекстом (интеграция, дезинтеграция, относительная социальная изоляция); б) меры результативности этого взаимодействия (успешность и неуспешность). При этом динамика описывается в соответствии с многомерной моделью проявления феномена, что позволяет учитывать его многоплановую природу.

Феномены индивида. В ряде теорий те или иные аспекты активности индивида в группе рассматриваются с точки зрения: а) индивидуальных целей, мотивов, интересов (например, в трехмерной теории межличностного поведения, теории взаимозависимости, теории рационального выбора и др.);

б) связей индивида с другими членами группы (в социометрической и сетевой теории); в) связей индивида с группой в целом (в теории социальной идентичности и самокатегоризации).

В микрогрупповой теории, как отмечалось выше, предлагается рассматривать различные проявления индивида в контексте:

– места индивида в социально-психологической структуре группы (прежде всего, включенность или невключенность в подгруппу);

– связей индивида с подгруппой, которые выражаются в таких феноменах, как микрогрупповая референтность и идентичность, микрогрупповое доверие и др.;

– характеристик подгруппы (цели, нормы, статус в группе и др.), с которой связан индивид.

Например, многие члены подгрупп, имеющие какой-то высокий психологический статус в своей подгруппе, не обладают таким статусом в других подгруппах или среди «самостоятельных» членов группы. Члена подгруппы следует рассматривать как высокостатусного в группе в целом, если в качестве такового его воспринимает большинство членов остальных подгрупп, а не только представители своей подгруппы и некоторые из не включенных в подгруппы членов. Общегрупповые лидеры и лидеры подгрупп различаются по содержанию выполняемых ими функций и т. д.

В процессе адаптации новичка в группе он включается в одну из неформальных подгрупп, которая наиболее открыта для него, или же не включается ни в одну из подгрупп. Общий процесс адаптации новичка в группе в значительной мере опосредован адаптацией в неформальной подгруппе (у членов подгрупп) или адаптацией к какой-то подгруппе (у «самостоятельных» членов).

Поведение людей сильнее обусловлено субъектными характеристиками и ожиданиями подгруппы (а не других индивидов или группы в целом), с которой они себя идентифицируют. Уровень микрогрупповой идентичности индивида, а значит мера микрогрупповой предопределенности его поведения зависит от референтности подгруппы и доверия к ней, статуса подгруппы и ощущения преимущества от членства в ней (по сравнению с другими подгруппами) и др.

3. Групповая динамика

В некоторых теориях прямо или косвенно затрагиваются те или иные аспекты проблемы групповой динамики (процессов изменения). В связи с этим надо выделить несколько важных вопросов. Как в целом понимается групповая динамика? Что рассматривается в качестве источников и механиз-

мов изменения группы? Как объясняется влияние внешнего взаимодействия субъекта на его внутренние процессы?

В одних теориях предлагается специфическое видение групповой динамики, что обусловлено общей теоретической платформой (бихевиоризм, психоанализ, когнитивизм), на основе которой они разработаны. Так, в биогенетической теории группа понимается как динамическое, внутренне противоречивое и постоянно изменяющееся образование, что, в частности, выражается в динамическом соотношении бессознательного и осознаваемого, эмоционального и рационального [207]. В других теориях, таких как теория поведения систем [387], теория сложных систем [195], теория систем сложного поведения (интеграция первых двух теорий) [323], теория структурированности [348], групповая динамика описывается на основе синергетической методологии. Общей для них особенностью является понимание групповой динамики как чередование фаз устойчивости и неустойчивости группы, возможность множественности путей движения группы в критических точках ее флуктуации.

Вопрос об источнике и механизме групповой динамики либо обойден стороной, либо четко не выделен в теориях малой группы. Там, где он подразумевается, можно обнаружить специфические или расплывчатые подходы к его пониманию. Так, в качестве источников изменения группы в теориях рассматриваются: а) инстинкты и потребности (например, инстинкты избегания боли, поиска удовольствия и репродукции в биогенетической теории [207], потребности во включении, любви и контроле в трехмерной теории межличностного поведения [360], потребность в оценке своих суждений и способностей в теории социального сравнения [252], потребность в позитивной самооценке в теории социальной идентичности [375]); б) освоение совместной деятельности (теория ДОМО [113; 115]); в) флуктуации и критические инциденты (теории с синергетическим описанием [323 и др.]).

Под механизмом изменения группы понимается: а) смена доминирующих инстинктов, переход от бессознательного и эмоционального к осознаваемому и рациональному (биогенетическая теория [207]); б) обмен выигрышами и потерями между индивидами в группе (теория взаимозависимости [378] и интегративная теория обмена [246; 247]); в) процессы социальной перцепции индивидов в группе – сравнение, категоризация и идентичность (теории социальной идентичности и самокатегоризации [374; 375; 382; 383]); г) переход от устойчивости к неустойчивости (теории с синергетическим описанием).

Вопрос о влиянии внешнего взаимодействия субъекта на его внутренние процессы затрагивается в теориях социальной идентичности, самокатегоризации, реалистического конфликта, а также в теориях с синергетическим

описанием. В первых двух теориях речь идет о влиянии не столько межгруппового взаимодействия, сколько социальной перцепции (межгрупповое сравнение по различию, категоризация и идентичность) на некоторые процессы внутри группы. В третьей теории внимание фокусируется на межгрупповой конкуренции (конфликте) и кооперации и их влиянии на внутригрупповые процессы. В остальных теориях дается самое общее, недетализированное представление о том, что факторы внешнего контекста группы оказывают влияние на ее динамику.

При разработке проблемы групповой динамики в микрогрупповой теории решались следующие основные задачи:

а) интегрировать строение и изменение группы (акцент сделан на изменении социально-психологической структуры группы, т. е. неформальных подгрупп и не включенных в них членов, отношений между ними);

б) выделить и изучить универсальный источник и механизм изменения группы, подгруппы, индивида (при этом надо учитывать, что источник и механизм должны быть наиболее фундаментальными и базовыми по отношению к другим процессам, связаны между собой и проявляться в разных формах активности и взаимодействия субъектов);

в) выделить важные переменные и проанализировать влияние внешнего взаимодействия субъекта на внутренние процессы сквозь следующие взаимосвязанные пласты групповой активности: «группа–группа» – «подгруппа–подгруппа» (в группе) – «индивид–индивид» (в подгруппе и по группе в целом).

Так, в микрогрупповой теории групповая динамика понимается как изменение через противоречия и процессы интеграции и дезинтеграции всей социально-психологической структуры группы или отдельных ее компонентов, т. е. образование, изменение, разрушение подгрупп и их внешних связей.

Универсальным источником изменения субъекта является противоречие, а механизмом – процессы интеграции и дезинтеграции. Два последних процесса вытекают из противоречий и оказывают на них обратное влияние, а также динамично соотносятся между собой. Процессы интеграции и дезинтеграции являются наиболее фундаментальными процессами, которые обусловливают устойчивость–неустойчивость, организацию–дезорганизацию. Они далее не разложимы и не предполагают дополнительных понятий для их объяснения. Эти процессы проявляются в разных формах активности и взаимодействия группы, подгруппы и индивида, таких как сплоченность, доверие, идентичность и др.

Влияние внешнего взаимодействия субъекта на его внутренние процессы обусловлено: а) характеристиками взаимодействия между разными субъекта-

ми: содержанием и мерой результативности; б) социально-психологической структурой группы, т. е. неформальными подгруппами и не включенными в них членами, связями между ними.

Выделен ряд особенностей и закономерностей:

– влияние внешнего взаимодействия группы на активность ее неформальных подгрупп, изменение их внешних и внутренних связей, а также их характеристик и феноменов;

– влияние внешнего взаимодействия подгруппы на изменение ее внутренних связей и феноменов.

В заключение отметим, что микрогрупповая теория содержит общие и частные положения. В *общих положениях* отражены наиболее фундаментальные составляющие групповой активности: строение, целостность и сложность группы, уровни и режимы групповой активности, возникновение, функции и типы неформальных подгрупп, источник и механизм групповой динамики (в том числе их соотношение и закономерности проявления), понятие о функционировании и развитии группы, внешнее взаимодействие субъекта, внутригрупповые процессы и др.

Частные положения сформулированы на основе общих и описывают в статике и динамике разные характеристики, феномены малой группы и неформальной подгруппы (нормы, сплоченность, доверие, идентичность и др.), а также индивида в группе и подгруппе (статус, адаптация).

2.2. Ключевые понятия

Психология малой группы как научная дисциплина опирается на ключевые понятия, которые отражают суть изучаемого объекта. Существуют общие и отличающиеся представления о ключевых понятиях психологии малой группы. К таким понятиям относят:

- роли, статус, нормы, сплоченность [30];
- размер, роли, статус, межличностные отношения, взаимодействие, цели, нормы, развитие группы [107];
- размер, структура, роли, статус, подгруппы, сплоченность, коммуникативные сети, нормы, лидерство, стадии развития [31];
- размер, роли, нормы, статус, сплоченность, состав [353].

Несмотря на то, что эти понятия хорошо известны и отображают важные аспекты жизнедеятельности группы, возникают некоторые вопросы, например: каковы критерии или концептуальные основания выделения того или иного спектра понятий? Почему выделены эти, а не другие важные понятия («совместная деятельность», «доверие», «конфликты», «влияние» и др.)? Насколько эти понятия являются общими по отношению к другим понятиям?

Можно обозначить два основных критерия выделения ключевых понятий. *Во-первых,* такие понятия должны быть общего, а не частного порядка, т. е. достаточно фундаментальными и определяющими по отношению к другим понятиям, должны позволять объяснять различные групповые процессы и феномены. Большинство из перечисленных выше понятий («нормы», «сплоченность», «лидерство» и др.) представляют собой понятия частного порядка, так как отображают частные феномены, и могут быть раскрыты только при условии привлечения каких-то иных, более общих по отношению к ним понятий. Например, «интеграция» и «дезинтеграция» являются наиболее общими, так как представляют собой своего рода сущностную ткань, которая воплощается в различных групповых феноменах («сплоченность», «конфликт» и др.), а также определяют динамику и развитие группы.

Во-вторых, понятия должны составлять некую концептуальную рамку, имеющую внутреннюю логику и позволяющую охватывать широкий спектр групповых процессов и феноменов.

В микрогрупповой теории самое общее понятие – ***малая контактная группа*** – раскрывается как общность людей по какому-то социальному или психологическому признаку, жизнедеятельность которой имеет разные режимы, представленные активностью отдельных индивидов, неформальных подгрупп и группы в целом со всеми их связями.

В соответствии с указанными критериям и в этой теории выделены следующие **ключевые понятия –** «неформальная подгруппа», «включенный и не включенный в подгруппу индивид», «противоречия», «интеграция и дезинтеграция», «социально-психологическая структура», «групповая динамика и развитие группы» (табл. 1).

Таблица 1

Ключевые понятия в микрогрупповой теории

Понятия первого порядка	Понятия второго порядка
Неформальная подгруппа	Социально-психологическая структура группы
Включенный и не включенный в подгруппу индивид	
Противоречия	Групповая динамика и развитие группы
Интеграция и дезинтеграция	

Два понятия первого порядка – неформальная подгруппа, включенный и не включенный в подгруппу индивид – образуют социально-психологическую структуру (понятие второго порядка), которая отражает строение группы. Два других понятия первого порядка – противоречие и процессы интеграции–

дезинтеграции – составляют основу групповой динамики/развития группы (понятие второго порядка), фиксирующую изменение.

Эти понятия неразрывно связаны друг с другом, отображают базовые, а не частные по своему содержанию явления, отображают группу как систему и ее изменение.

Неформальная подгруппа – это совокупность членов группы, объединенных на основании одного или нескольких психологических более общих и значимых для них признаков на данный момент времени по сравнению с другими членами группы.

Подгруппа со всеми ее связями выступает как объект исследования и как единица анализа групповых процессов и феноменов. В первом случае подгруппу надо рассматривать в контексте всей группы и внешних условий ее жизнедеятельности. Следует принимать во внимание потребностно-мотивационный, социально-перцептивный и поведенческий аспекты внутренней и внешней их активности. Выделение подгруппы как единицы анализа обусловлено тем, что проявление феноменов группы в целом (сплоченность, доверие, конфликты и др.) часто определяется характеристиками подгрупп и взаимоотношениями между ними, а феноменов активности индивида (адаптация, лидерство и др.) – его местом в групповой структуре, прежде всего включенность или не включенность в подгруппу. Например, сплоченность группы основывается на отношениях между подгруппами по тем или иным основаниям (например предметно-деятельностному или социально-психологическому), а не только на отношениях между индивидами, индивидами и группой в целом. Межличностное доверие по группе в целом определяется доверительными отношениями между подгруппами, между представителями подгрупп и не включенными в них членами.

Включенный в подгруппу индивид – член группы, активность и статус которого определяется не только его личностными интенциями (индивидуальными потребностями, мотивами, целями) или принадлежностью к группе в целом, но чаще его принадлежностью к какой-то подгруппе. То есть поведение такого человека внутри подгруппы, в группе и, возможно, за ее пределами является поведением как представителя этой подгруппы и определяется ее социально-психологическими характеристиками. Как представитель устойчивой подгруппы он проявляет себя децентрированно с точки зрения норм и ценностей своей подгруппы.

Не включенный в подгруппу член («самостоятельный») – член группы, активность и статус которого определяется его личностными интенциями и качествами, принадлежностью к группе в целом или ориентацией на какую-то подгруппу. Есть два типа членов такой категории. Одни предпочитают держать дистанцию с остальными членами группы, и не вступать ни в ка-

кие подгруппы. Другие испытывают желание быть включенными в какую-то подгруппу, которая оказывается для них закрытой.

Еще одна категория членов группы – ***«тасующиеся»***. Такие индивиды стремятся быть включенными одновременно в несколько подгрупп, но тесно не связывая себя с ними. Возможно, за таким самоопределением в группе стоит выраженная мотивация одобрения или установка на высокий контроль внутригрупповой активности, т. е. стремление быть в курсе событий, «держать руку на пульсе» групповой жизни или стремление заручиться поддержкой разных подгрупп для достижения своих целей. В любом случае, такая внешняя позиция кого-то из членов группы не может сохраняться в течение продолжительно времени. При обострении противоречий между подгруппами, к которым стремится примнуть такой человек, неизбежно обостряется вопрос о том, кого он будет поддерживать. Если этот вопрос не будет решен человеком в пользу какой-то подгруппы, то в дальнейшем она окажется для него закрытой.

Если принять во внимание место человека в социально-психологической структуре группы, т. е. его включенность в какую-то подгруппу (а также характеристики этой подгруппы) или не включенность ни в одну из подгрупп, то можно получить точное представление о данном человеке как члене группы. Например, человека следует рассматривать как высокостатусного в группе в целом, если в качестве такового его воспринимают большинство членов остальных подгрупп, а не только представители своей подгруппы и/или некоторые из не включенных в подгруппы членов.

Социально-психологическая структура группы – неформальные подгруппы и не включенные в них члены, которые обладают общими и специфическими характеристиками и находятся в определенных отношениях друг с другом и с группой в целом.

Противоречие – взаимодействие противоположностей (сторон, свойств объекта), обусловливающих и отрицающих друг друга. Это предполагает, что любой объект взаимодействует не только с другими объектами, но и с самим собой. Последнее означает, что все объекты содержат в себе свою противоположность, что является источником самоизменения, самодвижения объекта.

Таким образом, противоречия можно рассматривать в качестве универсального источника самоизменения малой группы, неформальной подгруппы и индивида. Они инициируют и интенсифицирует внутригрупповое и межгрупповое взаимодействие, социально-перцептивные и аффективные процессы.

Процессы интеграции и дезинтеграции являются универсальным механизмом групповой динамики. Интеграция – это взаимное или однонаправ-

ленное процессуальное сближение противоположных сторон по одному или нескольким признакам, что обусловливает образование соответствия или/и общего вектора активности сторон по данному признаку (признакам). Интеграция предполагает внутреннее и внешнее усиление одного и того же типа связи, фиксирующего единство сторон, и проявляется в определенном феномене (например в доверии).

Дезинтеграция означает взаимное или однонаправленное расхождение (при сохранении, усилении, ослаблении вплоть до разрыва взаимодействия) противоположных сторон относительно одного или нескольких признаков. Это расхождение наращивает несоответствие или/и разнонаправленный (или противоположно направленный) вектор активности сторон по данному признаку/признакам. Дезинтеграция выражает собой или нарушение существующей связи и соответствующего ей какого-то социально-психологического феномена, или же образование такого типа связи, который отражает взаимоисключение сторон и проявляется в определенном феномене (например в конфликте).

Групповая динамика – изменение всей социально-психологической структуры группы или отдельных ее компонентов, т. е. образование, изменение, разрушение подгрупп и их внешних связей. Термином «групповая динамика» одновременно охватываются понятия «функционирование» и «развитие», которые имеют не только общие, но и отличительные особенности.

2.3. Методологические основания

Микрогрупповая теория разработана на основе синтеза двух методологических направлений: системного подхода и диалектики, что позволяет описывать группу как систему в строении и динамике.

1. Системный подход является общенаучной методологией и позволяет понять целостность, строение и сложность объекта, в том числе его структурные и причинные связи, взаимодействие его частей на всех уровнях структурной иерархии, связи самих уровней.

За рубежом и в нашей стране стало традицией рассматривать малую группу как систему. В этом ракурсе даются, например, следующие характеристики группы: 1) элементы (релевантные группе признаки и действия участников) группы как системы тесно связаны друг с другом и оказывают взаимовлияние; это взаимное влияние позволяет ожидать эффекты взаимодействия; 2) открытые системы адаптируются на основе отрицательных обратных связей, т. е. на основе способности корректировать отклонения от курса цели, что обеспечивает системе эффективность в изменяющейся окружающей среде, так что поддерживается динамическое равновесие; 3) от-

крытые системы должны обладать способностью создавать и реализовывать цель при различных изначальных состояниях [359].

Некоторые исследователи пытаются на экзотическом примере пояснить системную организацию группы [302]. Отдельные члены, подгруппы и вся группа могут быть рассмотрены как изоморфные системы, похожие на комплект сборных блоков русских матрешек. Каждая матрешка в комплекте имеет такую же форму, как и любая другая. Однако каждый компонент отличается от другого размером, так что если они правильно будут сложены, то значит, и точно подогнаны один к другому. Так же и индивиды ищут место в подгруппе, которая умещается в целой группе. Хотя структурно матрешки почти тождественны, каждая из них может достигать различной индивидуальности посредством дизайна. Подобным образом и человек в группе получает некоторый статус, выполняет определенные функции. Также это относится и к подгруппе в группе.

Однако такие и подобные им характеристики являются слишком обобщенными и туманными. Важно, чтобы системный подход использовался предметно, без чисто словесного «переодевания» проблемы. Конструктивные функции понятие «система» выполняет только тогда, когда его употребление приводит не просто к определенному обозначению объекта, а к нетривиальной формулировке проблемы, к построению нового предмета исследования [186].

В системном подходе существует ряд *принципов* (принцип целостности, принцип структурности, принцип иерархичности, принцип связи объекта с внешней средой), которые выступают в качестве опорных пунктов анализа системы [130; 186]. Эти принципы применялись и наполнялись конкретным содержанием в процессе разработки микрогрупповой теории.

Предоставляя фундамент для анализа целостности и строения объекта, системный подход, однако, не позволяет в полной мере анализировать проблему саморазвития. Это связано с тем, что он больше сосредоточен на анализе структурных и причинных связей, системы как таковой, но не отражает глубинных оснований изменения системы, процессов ее саморазвития.

Таким образом, системный подход не может являться единственным методологическим основанием для решения актуальных вопросов изменения системы (в нашем случае, динамики группы в целом и неформальных подгрупп). Однако в сочетании с диалектикой или синергетикой он приобретает новые возможности в плане анализа самоизменения системы.

2. Диалектику, основы который заложил Г. Гегель [36], принято рассматривать как общую теорию развития, оказавшую влияние на системный подход и синергетику.

Диалектика позволяет понять источник и механизм самоизменения системы (в нашем случае, группы, подгруппы, индивида). Так, в диалектической модели развитие объекта рассматривается в трех плоскостях, в каждой из которых оно подчиняется определенному закону:

- развитие качественной и количественной определенности объекта подчиняется закону перехода количественных изменений в качественные (и обратно);
- развитие взаимоотношения между элементами объекта и его структурой – закону отрицания отрицания;
- развитие внутреннего взаимодействия в объекте – закону единства и борьбы противоположностей [29].

Становление качественной и количественной определенности раскрывается посредством принципа непрерывности и дискретности, а также устойчивости и неустойчивости [14]. Непрерывность связана с устойчивостью и определяет процессы функционирования объекта, т. е. количественные изменения. Переход от одного качественного состояния к другому осуществляется скачкообразно. Скачок характеризуется доминированием неустойчивости в системе и определяет высокую скорость процесса изменения.

Следовательно, общий процесс изменения системы включает в себя две постоянно возобновляющиеся фазы (со скачкообразным переходом состояния в конце цикла на новый уровень) – устойчивость и неустойчивость. Причем первая характеризуется незначительными и постепенными количественными изменениями, а последняя – высокой интенсивностью качественных изменений [58]. Неустойчивость возникает тогда, когда возмущающее воздействие переходит определенную величину.

В этом общем сценарии пока непонятным остается само содержание изменения системы. Поэтому необходимо обратиться к трактовке *закона отрицания отрицания.* В соответствии с ним прогрессивно-поступательное движение может быть осмыслено лишь как результат взаимодействия в процессе снятия трех моментов: 1) упразднения старого качества в целом; 2) возникновения нового явления; 3) «удержания положительного» и его сохранения.

Однако отмечается явное ограничение истолкования момента отрицания только через категорию снятия. Поэтому признается сочетание поступательной направленности качественных изменений с моментами уничтожения, распада, дезорганизации. Кроме того указывается, что развитие характеризуется движением не только от простых к сложным структурам, но и движением от хаоса к упорядоченности.

Ключевое значение в диалектическом сценарии развития системы имеет *закон единства и борьбы противоположностей*. В современной философии

разными авторами этот закон конкретизируется различным образом, отстаиваются и доказываются разные взгляды на природу противоречий, выделяются уровни проявления противоречий и др. Это свидетельствует о сложности и окончательной нерешенности философской проблемы диалектических противоречий.

Противоречие как категория представляет собой органический сплав всеобщего и особенного, онтологического и гносеологического. Следовательно, категорию противоречия нельзя свести либо только к онтологическому образу, либо только к гносеологическому феномену, не имеющему объектно-содержательного наполнения и смысла. Чтобы глубже разобраться в проблеме противоречий, некоторые философы предлагают выделять контексты обсуждения противоречий:

- объективное противоречие, являющееся причиной и источником его саморазвития;
- отражение объективного противоречия в мышлении;
- внутреннее движущее противоречие познавательного процесса [122].

Интерес представляет прежде всего первый аспект анализа противоречий. В широком смысле предметное противоречие понимается как взаимодействие противоположностей (сторон, свойств объекта), обусловливающих и отрицающих друг друга. Это предполагает, что любой объект взаимодействует не только с другими объектами, но и с самим собой. Последнее означает, что все объекты содержат в себе свою противоположность (внутренняя отрицательность), поэтому они самопротиворечивы [33; 34]. Самопротиворечивость объекта есть источник его самоизменения, самодвижения. Подход к диалектическому противоречию как к самопротиворечивости предмета позволяет раскрыть внутреннюю связь между противоречием и самодвижением. В этом случае противоречие определяется не только как отношение, но и как процесс, ибо отрицать себя – это значит находиться в постоянном беспокойстве, в состоянии самоизменения, самодвижения. Следовательно, «противоречие есть сущность самодвижения». В то же время наблюдается различие между понятиями самодвижения и саморазвития. Саморазвитие – это такое самодвижение, которое ведет к коренному качественному изменению системы.

Противоречия принято разделять на внешние и внутренние [33]. Для внешних противоречий характерна более или менее четкая разделенность и поляризация сторон отношения, тогда как для внутренних противоречий свойственна пространственная совмещенность, более тесная связь противоположностей.

Понятие «противоречие» вошло в обиход разных психологических дисциплин, в том числе психологии малой группы. На важную детерминирую-

щую роль противоречий в групповых процессах прямо или косвенно указывают многие зарубежные и отечественные авторы. Вместе с тем, существует явный недостаток исследований, посвященных изучению противоречий малой группы.

В микрогрупповой теории диалектика использовалась для осмысления источника и механизма групповой динамики.

2.4. Методический инструментарий

В соответствии с основными идеями микрогрупповой теории разработан и апробирован комплект методического инструментария для изучения социально-психологических характеристик группы, подгруппы и индивида. Стимульный материал методик имеет несколько форм, предназначенных для изучения малых групп разного типа: а) производственных – торговых, рабочих, военизированных и др. (форма А); б) учебных – школьных, среднепрофессиональных, студенческих (форма Б); в) спортивных – командных и индивидуальных видов спорта (форма В).

Формализованный метод определения неформальных подгрупп в малой группе [44]. Его суть состоит в применении математической процедуры «распознавания образа» – кластерного анализа. Он позволяет «без учителя» (т. е. не задавая заранее предполагаемое количество подгрупп или количество членов, включенных в подгруппы) выделить объективно имеющиеся в группе подгруппы и их состав.

Он дает возможность выделять подгруппы, в которых члены связаны друг с другом не только прямо, но и опосредствованно. Это достигается за счет того, что в алгоритме фиксируются не взаимные выборы (хотя и это учитывается), а мнения членов подгруппы (их выборы), что каждый член группы рассматривается как «центр» образования возможной подгруппы, и для него определяется такой состав подгруппы, при котором подгруппа будет наиболее «плотной». Практика применения данной процедуры группировки свидетельствует, что в подгруппы могут быть включены и те члены группы, которые отсутствовали при проведении обследования, но которые выбирались представителями своей группы.

Методика изучения социально-психологических противоречий группы и подгрупп [137; 138] позволяет диагностировать следующие виды противоречий в группе: межличностные (МЛ), индивидуально-групповые (ИГ), статусные (СТ), мотивационно-деятельностные (МД), деятельностно-организационные (ДО), межгрупповые (МГ). По каждому виду противоречия определяются два параметра: частота возникновения и интенсивность переживания. Методика составлена на основе порядковой шкалы с биполяр-

ным принципом упорядочивания признаков. Стимульный материал методики включает 12 заданий по два пункта на каждый вид противоречия.

Методика позволяет изучать: 1) уровень проявления каждого вида противоречий: по группе в целом, по каждой подгруппе, по совокупности не включенных в подгруппы членов (по каждому виду противоречия показатели могут варьироваться по частоте возникновения от 0 до 40 баллов и по интенсивности переживания – от 2 до 14); 2) уровень проявления (в % «отрицательных» выборов) межличностных противоречий: внутри подгрупп, между представителями разных подгрупп, между не включенными в подгруппы членами, между представителями подгрупп и не включенными в них членами, между общегрупповыми лидерами (если несколько лидеров), между лидерами разных подгрупп, между лидерами одной и той же подгруппы (если несколько лидеров).

Методика изучения мотивов объединения и мотивационного единства в группе и подгруппах [138; 143] предназначена для одновременного изучения конкретных мотивов объединения и мотивационного единства индивидов: по группе в целом, по каждой подгруппе и по совокупности не включенных в подгруппы членов.

Стимульный материал методики включает 33 пункта, которые достаточно полно охватывают все возможные причины объединения членов группы.

Методика позволяет выделять наиболее актуальные мотивы объединения и рассчитывать коэффициент мотивационного единства *Ме,* который может варьироваться от 0 до 1.

Методика изучения нормы продуктивности в группе и подгруппах [138] предназначена для исследования неформальной нормы продуктивности: в группе, каждой подгруппе, совокупности не включенных в подгруппы членов.

Методика составлена на основе порядковой шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков. Стимульный материал методики содержит 5 пунктов в виде пословиц/поговорок, которые отображают следующие нормативы: темп выполняемой работы, объем выполняемой работы, проявление инициативы в работе. Идентификация выраженности признака, отображенного в пункте, осуществляется на основе 7-балльной шкалы Ликерта. Коэффициенты нормы продуктивности неформальной *НП* могут варьироваться от 5 до 35 баллов.

Методика изучения нормы открытости группы и подгрупп [138; 143] представляет собой модифицированный вариант *Шкалы открытости малых групп* [43] и предназначена для оценки меры открытости–закрытости: группы в целом, каждой неформальной подгруппы, совокупности не включенных в подгруппы членов.

Методика разработана на основе номинативной шкалы, а ее стимульный материал содержит 24 задания, которые отображают три типа установок членов группы по отношению к новичку и, в общем, ко всем представителям внешнего социального контекста: 1) готовность взаимодействовать в сочетании с авансированием антигуманного отношения; 2) готовность взаимодействовать в сочетании с авансированием ему гуманного отношения; 3) отказ от взаимодействия, безразличие.

Коэффициенты открытости *Ко* могут иметь положительные и отрицательные значения и варьироваться в широком диапазоне. Чем выше положительное значение *Ко*, тем более открыта группа/подгруппа и более выражено ее позитивное адаптирующее свойство, и тем сильнее выражена ее внешняя интеграция. Чем выше отрицательное значение *Ко*, тем более закрыта группа/подгруппа и слабее ее адаптирующее свойство, и тем сильнее выражена внешняя дезинтеграция.

Методика изучения предметно-деятельностной и социально-психологической сплоченности группы и подгрупп [138] позволяет диагностировать два вида сплоченности – предметно-деятельностную (ПДС) и социально-психологическую (СПС) – группы в целом, каждой неформальной подгруппы, совокупности не включенных в подгруппы членов.

Методика составлена на основе порядковой шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков. Стимульный материал методики содержит 10 пунктов в виде утверждений (по пять пунктов на каждый вид сплоченности). Все пункты имеют обратную формулировку, чтобы снизить «социальную желательность» их содержания и повысить достоверность ответов испытуемых. Идентификация выраженности признака, отображенного в пункте, осуществляется на основе 7-балльной шкалы Ликерта. Все коэффициенты *ПДС* и *СПС* теоретически могут варьироваться от 5 до 35 баллов. Чем выше показатель, тем сильнее выражен тот или иной вид сплоченности.

Методика исследования оснований предметно-деятельностной и социально-психологической групповой сплоченности [97]. Методика предназначена для изучения двух оснований проявления ПДС («организационные/групповые интересы» и «частные интересы») и СПС («позитивные взаимоотношения» и «личные выгоды»): группы в целом, каждой неформальной подгруппы, совокупности не включенных в подгруппы членов.

Методика составлена на основе порядковой шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков. Стимульный материал методики содержит 8 заданий в виде утверждений (по два пункта на каждое основание каждого вида сплоченности). Идентификация выраженности признака, отображенного в пункте, осуществляется на основе 7-балльной шкалы Ликерта.

Показатели по каждому формирующему основанию сплоченности могут варьироваться от 2 до 14 баллов. Чем выше показатель, тем сильнее выражено то или иное основание.

Методика изучения межличностного доверия в группе и подгруппах [138; 158] предназначена для исследования трех видов проявления межличностного доверия – конфиденциально-охранительное (КОД), информационно-инфлюативное (ИИД), деятельностно-совладающее (ДСД) – по группе в целом, внутри неформальных подгрупп, среди совокупности «самостоятельных» членов группы. Методика позволяет оценивать: 1) меру выраженности видов доверия (в баллах); 2) количество и направленность межличностных «доверительных» выборов по каждому виду доверия (в %-ном выражении).

Методика составлена на основе порядковой шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков. Стимульный материал методики содержит 12 пунктов в виде утверждений (по четыре пункта на каждый вид доверия). Все пункты имеют обратную формулировку, чтобы снизить «социальную желательность» их содержания и повысить достоверность ответов испытуемых. Идентификация выраженности признака, отображенного в пункте, осуществляется на основе 7-балльной шкалы Ликерта. Коэффициенты каждого вида межличностного доверия могут варьироваться от 4 до 28 баллов.

Методика изучения группового и микрогруппового доверия в группе и подгруппах [138; 158] предназначена для изучения меры выраженности трех видов проявления группового и микрогруппового доверия (КОД, ИИД, ДСД): по группе в целом, внутри неформальных подгрупп, среди совокупности «самостоятельных» членов группы.

Методика составлена на основе порядковой шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков. Стимульный материал содержит 12 пунктов в виде утверждений (по четыре пункта на каждую разновидность доверия). Все пункты имеют обратную формулировку, чтобы снизить «социальную желательность» их содержания и повысить достоверность ответов испытуемых. Идентификация выраженности признака, отображенного в пункте, осуществляется на основе 7-балльной шкалы Ликерта. Коэффициенты каждого вида микрогруппового и группового доверия могут варьироваться от 4 до 28 баллов.

Методика изучения межличностной идентичности в группе и подгруппах (разработана совместно с Н. С. Горбатенко) позволяет диагностировать три компонента – когнитивный (ИК), аффективный (ИА), поведенческий (ИП) – межличностной идентичности: по группе в целом, внутри неформальных подгрупп, среди совокупности «самостоятельных» членов группы.

Методика составлена на основе порядковой шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков. Стимульный материал методики содержит 12 пунктов в виде утверждений (по четыре пункта на каждый компонент идентичности). Пункты имеют обратную формулировку, чтобы снизить «социальную желательность» их содержания и повысить достоверность ответов испытуемых. Оценка выраженности признака, отображенного в пункте, осуществляется на основе 7-балльной шкалы Ликерта. Методика позволяет оценивать: а) меру выраженности каждого компонента идентичности (коэффициенты могут варьироваться от 4 до 28 баллов); б) количество и направленность межличностных «идентификационных» выборов по каждому компоненту (в %-ном выражении).

Методика изучения групповой и микрогрупповой идентичности в группе и подгруппах (разработана совместно с Н. С. Горбатенко) предназначена для оценки меры выраженности трех компонентов (ИК, ИА, ИП) групповой и микрогрупповой идентичности: по группе в целом, внутри неформальных подгрупп, среди совокупности «самостоятельных» членов группы.

Методика составлена на основе порядковой шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков. Стимульный материал методики содержит 12 пунктов в виде утверждений (по четыре пункта на каждый компонент идентичности). Пункты имеют обратную формулировку, чтобы снизить «социальную желательность» их содержания и повысить достоверность ответов испытуемых. Оценка выраженности признака, отображенного в пункте, осуществляется на основе 7-балльной шкалы Ликерта. Коэффициенты компонентов идентичности могут варьироваться от 4 до 28 баллов.

Методика изучения социометрических статусов в группе и подгруппе предназначена для изучения следующих разновидностей социометрического статуса членов группы: 1) коммуникативного; 2) референтного; 3) доверительного – по конфиденциально-охранительному, информационно-инфлюативному и деятельностно-совладающему доверию; 4) идентификационного – по когнитивному, аффективному и поведенческому компоненту. Методика позволяет изучать перечисленные статусы индивида по группе в целом и в подгруппе (если индивид является членом подгруппы).

В стимульном материале методики каждый вид и подвид статуса представлен соответствующим ему по содержанию критерием.

Методика изучения лидерства, вклада, стиля поведения индивида в группе и подгруппе [138; 143] представляет собой модифицированный вариант *Трехфакторного опросника межличностных отношений* [42] и предназначена для изучения трех параметров активности личности – лидерства–ведомости (ЛВ), вклада в групповую деятельность (ВД), стиля

межличностного поведения (МП) – в группе и неформальной подгруппе (если он включен в подгруппу).

Методика разработана на основе номинативной шкалы, а ее стимульный материал содержит 36 пунктов (по 12 пунктов на каждый аспект активности). Коэффициенты *ЛВ, ВД, МП* индивида могут варьироваться от +6 до –6.

Методика изучения социально-психологической адаптации индивида в группе и подгруппе предназначена для изучения уровня адаптации индивидов к группе и неформальным подгруппам.

Методика составлена на основе порядковой шкалы с биполярным принципом упорядочивания признаков. Стимульный материал методики включает опросник, содержащий 14 пунктов в виде утверждений. Оценка выраженности признака, отображенного в пункте, осуществляется на основе 7-балльной шкалы Ликерта. Коэффициенты адаптации индивида в группе и подгруппе могут варьироваться от 14 до 98 баллов. Чем выше коэффициент, тем выше уровень адаптации индивида в группе и подгруппе.

Перечисленные методики прошли процедуру оценки (в полном или частичном объеме) на очевидную, содержательную и конвергентную валидность, надежность–согласованность, диагностическую силу пунктов, нормальность распределения, репрезентативность.

Практически весь перечисленный методический инструментарий представлен в компьютеризированной диагностической технологии *Комплексная социально-психологическая диагностика группы, КСПДГ* [138]. На эту технологию имеются: Свидетельство Федеральной службы РФ по интеллектуальной собственности, патенты и товарные знаки, Сертификат, выданный Экспертным советом по сертификации психологических технологий Российского психологического общества, Диплом лауреата Всероссийского конкурса «Инновационные психологические технологии в новом столетии – 2007» IV съезда Российского психологического общества.

В *КСПДГ* все методики интегрированы с формализованным алгоритмом выделения неформальных подгрупп и не включенных в них членов. *КСПДГ* обеспечивает разные режимы диагностики: компьютерный (работа испытуемых на компьютере и автоматическая обработка результатов) и бланковый (распечатка стимульного материала, ввод в программу и компьютерная обработка данных бланкового тестирования). *КСПДГ* допускает разные способы применения: полный (выбор всех методик) и парциальный (выбор отдельных методик). Программа *КСПДГ* контролирует и регламентирует работу испытуемых: определяет последовательность диагностики по методикам, блокирует диагностику и выдает предупреждение в случае пропуска заданий или явного искажения ответов, что значительно повышает достоверность ре-

зультатов. Программа *КСПДГ* обеспечивает расчет нормативных данных, их автоматический перерасчет по мере расширения базы данных и т. д.

Статистическая обработка данных осуществлялась с помощью программы SPSS 17.0. Рассчитывались средние значения, стандартные отклонения и дисперсии, коэффициенты корреляции Пирсона и Спирмена, коэффициенты асимметрии (*As*) и эксцесса (*Ex*), критерий λ Колмогорова–Смирнова, сравнивались средние значения с использованием t-критерия Стьюдента.

РАЗДЕЛ 2
МАЛАЯ ГРУППА КАК СИСТЕМА

ГЛАВА 3
ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МАЛОЙ ГРУППЫ

3.1. Целостность

ОБЗОР

Идея целостности и внутреннего единства пронизывает всю историю осмысления малой группы как социально-психологического феномена [56]. Это объясняется тем, что целостность составляет суть таких характеристик группы, как «интегративность», «сплоченность», «единство», «чувство Мы», которые обеспечивают ее сохранение, функционирование и развитие как единого организма.

Впервые идею целостности в социальной психологии предложил К. Левин, когда спроецировал свою теорию поля на малые группы (хотя в то время еще не был сформирован системный подход как самостоятельное научное направление) [89]. Он считал, что группа – это «естественная динамическая единица». В социальном поле структурные свойства динамического целого отличаются от структурных свойств частей. Социальные события зависят от социального поля в целом, а не от нескольких избранных элементов. Наличие у группы своих собственных свойств, по его мнению, должно приниматься как простой факт.

В биогенетической теории В. Байона группа понимается как динамическое, внутренне противоречивое и постоянно изменяющееся образование. В этой теории предпринята попытка представить группу как целостное образование. При этом параметры группы интерпретируются по аналогии с психологическими характеристиками индивида (причем, в классическом психоаналитическом представлении З. Фрейда). Однако до конца неясной остается правомерность переноса на группу как коллективного субъекта характеристик и процессов, присущих индивидуальному субъекту.

В теории социальной идентичности Г. Тэджфела и Д. Тернера также предпринята попытка обозначить группу как целостное образование, но на основе социального восприятия индивидов (идентичность индивидов с группой обеспечивает психологическую целостность последней).

В советский период в отечественной социальной психологии целостность группы рассматривалась в неразрывной связи с совместной деятельностью [56; 57; 62]. Целостная система активности взаимодействующих индивидов выступала как способ реализации определенного вида совместной деятельности, а сама группа – как ее совокупный субъект. В свою очередь, осуществление и воспроизводство совместной деятельности приводили к возникновению группы как единой психологической общности, т. е. эта деятельность являлась главным системообразующим и интегрирующим основанием группы.

Однако «из того факта, что деятельность образует важнейший фактор интеграции социальной действительности, еще не следует, что вся эта действительность непременно и во всех случаях должна сводиться к деятельности» [186, с. 299]. Существует большое количество социальных явлений, которые сохраняют с деятельностью какую-то форму фундаментальной связи, но, тем не менее, по целому ряду своих характеристик не требуют обращения к деятельности. Отсюда следует проблема полноты деятельностного объяснения. Применительно к малым группам она, в частности, выражается в тенденции абсолютизировать деятельностную сущность межличностных отношений.

Неслучайно А. И. Донцов предлагал рассматривать не совместную деятельность, а кооперацию в качестве центрального фактора производства и воспроизводства целостности совокупного субъекта деятельности во всех сферах и пластах его активности [55]. Однако сама кооперация требует своего разъяснения. Этот же автор понимает целостность группы и как процессуальную непрерывность ее существования, обеспечиваемую относительно устойчивым воспроизводством основных структурных компонентов внутригрупповой активности.

МИКРОГРУППОВАЯ ТЕОРИЯ

Чтобы прояснить вопрос о целостности группы, необходимо отталкиваться от разных аспектов трактовки принципа целостности в методологии системного подхода.

1. Понятие «целостность» системы не может быть сведено к представлению о чем-то принципиально нерушимом и абсолютном в своей полноте.

Целостность группы нередко понимается как отсутствие в ней неформальных подгрупп, что зависит от численного состава группы. Например, А. С. Макаренко на основе личных наблюдений пришел к выводу, что первичный коллектив не должен быть меньше 7-ми и больше 15-ти человек [94]. Если в коллективе меньше 7-ми человек, то он превращается в замкнутую группу приятелей и друзей, а если более 15-ти – то это приводит к разделению его на микроколлективы, часто конфликтующие между собой.

По мнению С. И. Шапиро, наиболее устойчивой является группа из 6–7 человек [178]. Группы большего размера подвержены действию сил разрыва («центробежные силы») и могут существовать лишь за счет внешнего сплачивающего фактора. Следовательно, увеличение численности группы ведет к усложнению внутригрупповых связей, в результате чего возрастает потенциал центробежных сил и тенденция к образованию замкнутых в себе подгрупп для ограничения возрастающей сложности внутригрупповых связей.

Л. И. Уманский считает, что 7 ± 2 человека является оптимальным численным составом группы с точки зрения способности ее членов принимать и перерабатывать информацию во внутригрупповой коммуникации и совместной деятельности [170].

К. К. Платонов отмечает, что 7–12 человек – это оптимальный численный состав группы, при котором не происходит деление на микрогруппы, что связано с возможностью человека к объективным и дифференцированным личностным отношениям именно с таким количеством людей [119].

Б. Марковски с коллегами рассматривают возникновение подгрупп как источник противоречия, которое может ухудшить абсолютную сплоченность большинства членов группы. Объединение людей в дружеские клики, являющиеся частями большой группы, нарушают единство и ослабляют структуру группы [315; 316].

Однако исследования и жизненные наблюдения показывают, что в большинстве групп, состоящих из 7-ми и менее человек, возникают подгруппы. Поэтому поиск оптимального численного состава группы, который препятствовал бы образованию подгрупп и обеспечивал целостность группы, является неоправданным.

Целесообразно посмотреть на эту проблему с иной точки зрения. А именно: надо различать *социальную и психологическую целостность*. Формальная группа изначально характеризуется социальной целостностью, в основе которой находятся социальные связи, заданные социальной структурой (посредством заданной социальной деятельности, статусов и ролей). Психологическая целостность группы – это следствие ее функционирования, а потому не всегда может достигать желаемого уровня. Образование неформальных подгрупп свидетельствует о снижении психологической целостности группы, в то время как сохраняется ее социальная целостность.

Психологическая целостность формальной или неформальной группы определяется не столько фактом возникновения подгрупп, сколько характером активности подгрупп и связей между ними, между представителями подгрупп и не включенными в них членами. То есть психологическая целостность группы должна предполагать согласованную активность различных

подгрупп и не включенных в них членов по важным вопросам групповой жизнедеятельности. Так, наличие конфликта между подгруппами вызывает разрушение психологической целостности и снижение устойчивости группы. В свою очередь, психологическая целостность группы сильно возрастает тогда, когда все ее члены вынуждены четко осознавать свою групповую принадлежность и объединять усилия (например в межгрупповом конфликте).

Неформальная подгруппа не задается извне, изначально определяется индивидуальными характеристиками членов и обладает психологической целостностью. В основе целостности подгруппы находятся те или иные психологические связи (в том числе, возможно, относительно заданной обществом социальной деятельности, статусов и ролей), которые в каждом конкретном случае определяются спецификой мотивов объединения людей в подгруппу.

Психологическая целостность подгруппы значительно выше такой же целостности группы, о чем свидетельствуют результаты наших исследований: разные виды сплоченности и доверия, а также компоненты идентичности сильнее выражены внутри подгрупп, чем по группе в целом.

2. Система проявляет свою целостность во взаимодействии с внешней средой, может быть понята как целостное, если в качестве системы противостоит своему окружению – среде. В основе противопоставленности рассматривают внутреннюю активность системы [186] или особый объект, выступающий в качестве средства объединения [160; 161].

В соответствии с такой постановкой вопроса можно сказать, что малая группа проявляет свою целостность с позиции более широкой социальной среды, в которую она включена, а неформальная подгруппа – с позиции группы, в которую включена. Однако между ними есть некоторое отличие. Институализированные малые группы задаются извне обществом. То есть общество является тем «особым объектом», который выполняет функцию объединения. Неформальные подгруппы, как говорилось, не задаются извне и для их образования не требуется особого объекта. Их возникновение определяется индивидуальными интенциями членов группы.

3. Понятие «целостность» подчеркивает наличие у системы характеристик, существенно отличающихся от характеристик ее компонентов. При этом указывается на принципиальную несводимость свойств системы к сумме свойств составляющих ее элементов и невыводимость из последних свойств целого [130].

Эта позиция правомерна тогда, когда во внимание принимаются отдельные члены группы как ее элементы. Например, сплоченность и совместимость являются такими характеристиками, которыми не обладает отдельный человек.

Однако она не отображает наличие в группе неформальных подгрупп как подсистем, обладающих всеми теми свойствами, которыми характеризуется группа в целом. Кроме того, интегративные характеристики подгрупп несравненно сильнее, а дезинтегративные – значительно слабее выражены, чем такие же характеристики малой группы в целом. А именно: сплоченность, совместимость подгрупп значительно выше, а внутренняя конфликтность значительно меньше, чем по группе в целом.

Подгруппы обладают определенным психологическим статусом в группе такого же порядка, каким характеризуется группа во внешней среде. И дополнительно к этому, субъектные характеристики группы – цели, нормы и ценности – могут быть отражением подобных характеристик конкретной подгруппы. (Цели и нормы лидирующей подгруппы часто навязываются группе и становятся общегрупповыми.)

3.2. Структура

ОБЗОР

В системном подходе принцип структурности используется для описания системы через установление ее структуры, т. е. сети связей, что предполагает разложение объекта на составляющие элементы [130]. Исследуемая система может расчленяться различными способами, а потому понятие элемента не является однозначно определенным: говорить об элементе можно лишь по отношению к четко фиксированному одному из этих способов [26; 186]. Понятие «элемент» является достаточно расплывчатым. Применительно к физическим системам вопрос об элементах решается более или менее однозначно. Относительно сложных социальных, социально-психологических систем перед исследователями открывается широкий простор для выделения в качестве элементов тех или иных составляющих.

В области малых групп термин «групповая структура» применяется либо в широком значении, предполагающем ряд разнообразных характеристик группы, либо в узком, когда имеются ввиду определенные элементы и связи между ними.

Существуют разные точки зрения относительно элементов группы:

- индивиды, занимаемые ими статусы и выполняемые роли;
- ценности и нормы;
- коммуникация и поведение, когниции и эмоции.

В первом случае используются такие понятия, как «формальная структура» и «неформальная структура» (иначе, «структура межличностных отношений»), «статусно-ролевая структура», «коммуникативная сеть». Наиболее ранняя точка зрения в социальной психологии соотносится с идей о двух

взаимосвязанных, но не тождественных групповых структурах: формальной (внешней) и неформальной (внутренней). Первая связана с целью совместной деятельности и включает социальные позиции и взаимосвязи между ними, которые четко специализированы и определены независимо от личностных характеристик членов группы, занимающих эти позиции. Вторая соотносится с областью межличностных отношений и состоит из межличностных позиций и взаимосвязей, формируемых на основе личностных характеристик.

Статусно-ролевая структура чаще понимается как совокупность и дифференциация социальных или межличностных статусов и ролей, которые занимают и выполняют члены группы. В частности, в социометрическом подходе статусная структура определяется как соотношение числа членов группы, получивших разное число выборов [98]. В такой трактовке из поля зрения выпадают связи между элементами, а потому правильнее было бы использовать термин «композиция», а не «структура».

Коммуникативная сеть формальная – это система направлений взаимодействия и обмена информацией между членами группы в контексте выполняемой ими социально значимой деятельности. Коммуникативная структура представляет собой *n*-мерный порядок или упорядочение коммуникантов, а также содержания коммуникации. Формальная коммуникативная сеть задается организацией с целью эффективной работы группы.

Во втором случае используется такое понятие, как «ценностно-нормативная структура», под которым подразумевают совокупность групповых ценностей и норм в сфере общения и выполнения совместной предметной деятельности. Чтобы говорить о структуре, необходимо принимать во внимание не просто некое сочетание определенных ценностей и норм, но и относительно динамичные связи между ними. Кроме того, ценностно-нормативная структура в значительной мере связана с формальной и неформальной структурой группы. Например, нарушение структуры межличностных отношений в группе влечет за собой распад ее ценностно-нормативной структуры, а последующее формирование и укрепление новой системы межличностных связей несет за собой формирование новой системы групповых норм.

В третьем случае обращают внимание на то, что группа как сложная система конституируется на основе таких элементов микроуровня, как отдельные акты коммуникации и поведения, когниции и эмоции [222]. Так, в процессе взаимодействия индивиды удовлетворяют свои личные потребности и решают общегрупповые задачи. Группа может образовываться из индивидов, между которыми отсутствует непосредственная взаимозависимость, но главное, чтобы они сами воспринимали себя как группу и переживали свою принадлежность к ней.

Здесь возникает одна существенная проблема. А именно: такого рода элементы есть не что иное, как связи в различных их формах. Действительно, акт взаимодействия сам по себе представляет внешнюю связь между субъектами (например, рукопожатие, комплимент или критика), а когниции и эмоции имманентно содержат в себе внутреннюю, психологическую связь (восприятие принадлежности к группе, симпатия или антипатия). Кроме того, недостаточно понятно решение проблемы о связи между этими элементами, что заставляет задуматься о том, насколько данный подход соответствует принципу структурности системного подхода, согласно которому надо выделять и анализировать первоэлементы и связи между ними. Этот подход не позволяет предметно ответить на вопрос, что такое структура группы, которая доступна наблюдению и измерению. Часто используются расплывчатые понятия «микроструктура» и «макроструктура».

Таким образом, существуют разные точки зрения относительно групповой структуры, что в значительной степени обусловлено разной трактовкой понятия «элемент».

В одних теориях понятия «структура» или «сеть» являются ключевым (например, социометрическая и сетевая теория), в других оно используется редко и контекстуально (некоторые теории поведения, действия и обмена), а в иных теориях оно не вписывается в концептуальные рамки (теория символической конвергенции, теории социальной идентичности и самокатегоризации).

МИКРОГРУППОВАЯ ТЕОРИЯ

Элементы. В качестве элементов групповой активности рассматриваются индивиды. Особыми элементами, а точнее подсистемами (подструктурами) группы являются неформальные подгруппы. Это согласуется с тем, что в системном подходе допускается оперирование не только с «первоэлементами», но и с более крупными единицами.

Внутренние связи. Традиционно исследованию подлежат межиндивидные связи без учета неформальных подгрупп. Однако очевидно, что плотность и глубина практически любой разновидности интегративных связей внутри неформальных подгрупп значительно выше, чем по группе в целом. Об этом свидетельствует более высокий уровень проявления сплоченности, доверия, идентичности внутри подгрупп по сравнению с группой в целом. Это обусловлено тем, что члены подгруппы имеют более общие и значимые для них признаки, чем члены группы в целом.

Структура. Социально-психологическая структура группы – неформальные подгруппы и не включенные в них члены, которые обладают общими и

специфическими характеристиками и находятся в определенных связях друг с другом и с группой в целом.

3.3. Уровни, связи и режимы активности

ОБЗОР

Понятия «уровень» и «иерархия» достаточно неопределенны во многих дисциплинах [168], в том числе в психологии малой группы. Более того, с позиции системного подхода может существовать разное видение уровней системы в зависимости от предмета анализа: функций или структуры, а потому во внимание могут приниматься функциональные или структурные уровни. При неоднозначности понимания структуры и функций эта проблема становится еще более запутанной.

В разных теоретических подходах есть общие и отличительные, четко выделенные и диффузные представления об уровнях групповой активности и их иерархии. *Во-первых,* в качестве уровней рассматриваются определенные пласты групповых процессов. Так, в синергетических теориях малой группы понятие «уровень» рассматривается в контексте: а) внутреннего и внешнего аспекта групповой активности (уровень внутригрупповых процессов и уровень взаимодействия группы с внешней средой); б) сложности организации группы (от более локальных к более глобальным уровням организации).

В теории ДОМО психологические уровни в иерархической структуре группы представлены разными аспектами отношений: 1) отношение каждого члена группы к групповой деятельности, ее целям; 2) межличностные отношения, опосредованные содержанием совместной деятельности; 3) относительно непосредственные эмоциональные межличностные отношения («поверхностный» уровень). В высокоразвитых группах наблюдаются все эти страты, а в диффузных группах имеет место лишь последний уровень.

Во-вторых, под уровнями подразумеваются прежде всего субъекты и особенности их активности. В теориях внимание фокусируется, как правило, на каком-то одном типе субъекта: индивиде или группе, и на соответствующем ему режиме групповой активности.

В большинстве теорий – структурных и потребностно-мотивационных теорий, теорий поведения, действия и обмена, теорий социальной перцепции – первостепенное внимание сосредоточено *на уровне индивида*. Они построены на «методологическом принципе индивидуализма» [183], согласно которому исходной единицей анализа является индивид, через которого осуществляется выход на объяснение тех или иных групповых процессов и феноменов. Эти теории ограничиваются, как правило, анализом связей

«индивид–индивид» или «индивид–группа» («индивид–группа–индивид», «индивид–группа–группа»).

В некоторых теориях этого класса проблема иерархии рассматривается сквозь призму структурных уровней по вертикали, функции которых по отношению друг к другу связаны с потоком информации или властными полномочиями (например, иерархия коммуникативной сети, социальных статусов и власти).

Подход, основанный только на анализе уровня индивида, значительно сужает представление о группе, а также приводит к игнорированию внешнего социального контекста в анализе поведения человека и межличностных отношений в группе. Так, в начале 1970-х гг. Г. Тэджфел, выступая с критическими замечаниями в адрес американской социальной психологии, писал, что «тривиальность большинства исследований в современной социальной психологии частично проистекает из попыток рассматривать в качестве причины социального поведения ”общие“ законы мотивации индивида… Это привело к пренебрежению взаимодействием социального контекста с социальным поведением и к формированию ”законов“, в которых это взаимодействие совершенно не учитывается ни для объяснения, ни для предсказания социального поведения» [169, с. 241]. Однако теория социальной идентичности самого Г. Тэджфела связана не только с системным подходом, но и граничит с методологическим индивидуализмом. Последнее проявляется в том, что группа и межгрупповые отношения рассматриваются, в конечном счете, сквозь призму перцептивной активности отдельных индивидов. Мотивация группового (межгруппового) поведения выводится из потребности индивидов в позитивной самооценке, а значит, остается в своем основании индивидуальной.

Меньше внимания уделяется *групповому уровню,* т. е. группе как коллективному субъекту жизнедеятельности, взаимодействующему с внешним социальным контекстом. Так, в теории ДОМО важное значение придается совместной деятельности и ее социальной направленности, что может рассматриваться в качестве атрибута уровня групповой активности. Однако группа не выступает как единица анализа, и в стороне остается не менее важный вопрос: особенности влияния внешнего взаимодействия группы на внутригрупповые процессы. С этой точки зрения выигрывает сетевая теория и теория реалистического межгруппового конфликта. В первой во внимание принимается не только индивидуальный, но и коллективный актор (иначе, субъект) и, соответственно, не только межиндивидные, но и межгрупповые связи. Во второй теории соединены групповой и индивидный уровни, и показано, как межгрупповой конфликт (одна из форм взаимодействия группы

в целом) влияет на внутригрупповые процессы. Эти теории рассматривают, как правило, только связи «группа–группа» или «группа–группа–индивид».

Фактически отсутствуют теории, в которых во внимание принимался бы *уровень неформальной подгруппы*. Это выглядит парадоксально, так как неформальные подгруппы в группе представляют собой такое же реальное явление, как и сама группа. Они возникают в совершенно разных типах групп, будь то высшие эшелоны власти и трудовые коллективы, группы дошкольников и учебные группы, семьи и психотерапевтические группы, воинские подразделения и группы заключенных и т. д. Они играют важную в жизнедеятельности всей группы и отдельных ее членов.

Только в социометрической теории Я. Л. Морено затрагиваются неформальные подгруппы. Однако в этой теории не развернута идея неформальных подгрупп. Это обусловлено рядом обстоятельств. Основной единицей анализа является социальный атом, который по своему содержанию отличается от неформальной подгруппы. Социальный атом включает в себя индивида и людей, с которыми он в данный момент эмоционально связан. Такая связь не обязательно предполагает непосредственное взаимодействие между людьми, но в то же время предполагает не только симпатию, но и антипатию. Мы же под неформальной подгруппой понимаем совокупность членов группы, объединенных на основании одного или нескольких психологических критериев, более общих и значимых для них. В подгруппах происходят наиболее частые и тесные непосредственные взаимодействия, по сравнению с группой в целом, как правило, слабо проявляется антипатия. Социальный атом является более частным феноменом, по сравнению с подгруппой; в одних случаях он может являться составной частью подгруппы, тогда как в других случаях он совершенно не связан с ней.

Внимание Я. Л. Морено больше сконцентрировано на структуре связей между индивидами, сцеплений социальных атомов и меньше – на неформальных группировках в группе как относительно автономных образованиях. Не придавалось особого значения и осмыслению психологических характеристик разных неформальных группировок, их роли в функционировании группы в целом, объяснению различных социально-психологических явлений группы с позиции этих группировок.

МИКРОГРУППОВАЯ ТЕОРИЯ

В качестве уровней групповой активности рассматриваются субъекты ***индивид, подгруппа, группа*** с присущими им разнообразными связями (рис. 1).

Эти уровни определенным образом соотносятся друг с другом:

- в контексте всей группы уровень индивида отображает элемент системы, уровень подгруппы – подсистему, уровень группы – систему;

- уровень подгруппы является связующим звеном между уровнями индивида и группы;
- каждый уровень имманентно представлен в более широком уровне, но не может быть в своем анализе редуцирован к нему;
- каждый уровень выполняет определенные функции по отношению к другим;
- между уровнями существуют простые и сложные связи;
- несмотря на иерархичность уровней, они не находятся в жестком последовательном соподчинении, а достаточно динамичны в своем взаимодействии в зависимости от внутренних и внешних условий жизнедеятельности группы.

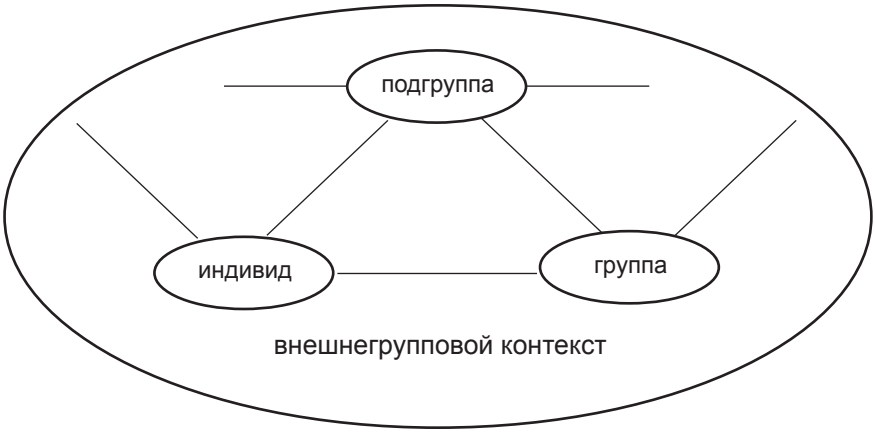

Рис. 1. Уровни и связи групповой активности

Связи уровней могут быть разделены на:

1) внутриуровневые (индивид–индивид, подгруппа–подгруппа, группа–группа) и межуровневые (индивид–подгруппа, индивид–группа, подгруппа–подгруппа, подгруппа–группа);

2) непосредственные (индивид–индивид или индивид–подгруппа) и опосредованные (индивид–подгруппа–индивид, индивид–подгруппа–группа, подгруппа–группа–группа и др.);

3) объективированные (представленные в общении и, на основе этого, в сознании людей) и виртуальные (существующие только в сознании индивидов).

Одни связи (подгруппа–подгруппа, подгруппа–группа) являются принципиально новыми для исследования, а другие связи (индивид–подгруппа–индивид, индивид–подгруппа–группа и т. д.) представляют собой расширение традиционно изучаемых связей (индивид–индивид, индивид–группа и т. д.).

Двигаясь в пространстве этих обширных связей, можно в ином ракурсе понять групповые процессы и феномены. Появляется возможность более адекватно осмыслить каждый уровень в отдельности (индивид, подгруппа, группа) и связать их между собой.

Например, сплоченность группы в значительной степени определяется отношениями между подгруппами, между подгруппами и не включенными в них членами (подгруппа–подгруппа). Необходимо принимать во внимание микрогрупповую идентичность (индивид–подгруппа), которая в обычных условиях жизнедеятельности выражена сильнее групповой (индивид–группа) и межличностной (индивид–индивид) идентичности, а также определяет поведение человека в контексте группы в целом (индивид–подгруппа–группа). Межличностное доверие может быть не только персонифицированным и непосредственным (индивид–индивид), но и деперсонифицированным и опосредованным микрогрупповым (индивид–подгруппа–индивид) и групповым доверием (индивид–группа–индивид). Психологический статус индивида в группе (индивид–группа) часто опосредован статусом и активностью его подгруппы (индивид–подгруппа–группа) и т. д.

Групповая активность может быть репрезентирована активностью индивидов (*P-режим активности*), неформальных подгрупп (*S-режим активности*), группы в целом (*G-режим активности*).

1. P-режим активности выражается в активности индивидов как относительно самостоятельных субъектов и характеризуется следующими особенностями:

- регуляторы социального поведения локализованы в индивидуальной психике;
- основные связи субъекта активности: «индивид–индивид», «индивид–подгруппа», «индивид–группа»;
- групповые процессы и феномены являются отражением активности индивидов и их связей.

Основной единицей анализа этого режима групповой активности является индивид и его характеристики: цели, потребности и мотивы, ценности и установки, действия и психологические качества. (Большинство существующих теорий ограничиваются изучением только этого режима.)

2. S-режим активности выражается в активности неформальных подгрупп, которые выступают как коллективные субъекты и концентрируют по

отношению к себе (внутренний вектор) и к группе (внешний вектор) активность индивидов.

Внутренний вектор концентрации активности индивидов на подгруппах:

- высокая внутренняя плотность связей и интенсивность взаимодействия (выше, чем по группе в целом);
- наличие тех же свойств, которыми обладает группа, но при ином характере их проявления: одни феномены (сплоченность, идентификация и др.) проявляются сильнее, а другие (конфликты, конкуренция и др.) – слабее в подгруппах, чем по группе в целом;
- регуляторы поведения индивидов внутри подгруппы представлены в ее нормах и ценностях;
- основная связь субъекта активности: «подгруппа–индивид»;
- подгруппы выполняют ряд функций по отношению к своим членам.

Внешний вектор концентрации активности индивидов на подгруппах:

- позиционирование по отношению к группе и ее структурным компонентам;
- наличие психологического статуса и определенной меры влияния на групповые процессы;
- регуляторы внешней активности подгруппы и ее членов локализованы в нормах и ценностях подгруппы;
- основные связи субъекта активности: «подгруппа–подгруппа», «подгруппа–группа», «подгруппа–индивид»;
- подгруппы могут выполнять ряд функций по отношению к группе в целом.

Основной единицей анализа этого режима групповой активности является неформальная подгруппа и ее характеристики: цели и мотивы, нормы и ценности, активность и статус в группе. (Ни одна из теорий не принимает в расчет этот режим активности.)

3. G-режим активности выражается в активности группы как коллективного субъекта и имеет следующие особенности:

- группа самореализуется во внешнем социальном контексте;
- основные связи субъекта активности: «группа–группа/общество», «группа–подгруппа», «группа–индивид»;
- внутригрупповые процессы детерминированы прежде всего взаимодействием группы с внешним социальным контекстом;
- регуляторы социального процесса представлены в групповых нормах и ценностях.

Группа – это единый и не подлежащий расчленению на элементы субъект жизнедеятельности, а потому основной единицей анализа является группа в

целом и ее характеристики: цели и мотивы, нормы и ценности, активность и статус во внешней среде. (Незначительное количество теорий фокусируется на этом режиме.)

В группах чаще проявляется не один, а два–три режима, но при доминировании какого-то одного. Это зависит, во-первых, от сформированности социально-психологической структуры, а во-вторых, от содержания и интенсивности внешнего взаимодействия группы. Например, в только что созданной группе преобладает *P-режим* активности и начинает развиваться *S-режим,* так как протекает процесс формирования социально-психологической структуры, т. е. образования неформальных подгрупп и отношений между ними. В большинстве более или менее сформированных групп доминирует *S-режим,* но также имеет место *P-режим* и *G-режим.* В случае интенсификации внешнего взаимодействия (например, межгрупповой кооперации или межгруппового конфликта) начинает преобладать *G-режим*, но при сохранении *S-режима* и *P-режима*. Доминирование в группе какого-то режима активности определяет особенности проявления групповых процессов и феноменов.

3.4. Сложность

ОБЗОР

В методологии системного подхода, диалектике и синергетике ставится вопрос о том, что понимать под сложным (понятия «простое» и «сложное», «низшее» и «высшее»).

В традиционном системном подходе под сложным может пониматься количество связей элементов и уровень их разнообразия или степень упорядоченности и организованности системы [132; 133]. Помимо проблемы общего понимания сложности, возникают более конкретные проблемы: усложнение системы и ее надежность [187], степень сложности системы и степень ее упорядоченности и организованности [132; 133], критерии усложнения системы [4; 29]. Поэтому следует принимать во внимание уровень сложности системы, ниже которого управление процессом неотделимо от самого процесса, а выше которого выделяются управленческие функции как самостоятельная сфера. То есть с усложнением системы происходит и усложнение управления ею, вплоть до выделения процесса управления в самостоятельную функцию со специальным органом [187].

Возрастание сложности есть не что иное, как развитие системы. Движение от низшего к высшему исходит из признания сложности как универсальной характеристики объектов. Так как не существует абсолютно простых

предметов и явлений, то сложность и выступает в качестве универсальной характеристики предметов и явлений.

В синергетике сложность рассматривается с точки зрения не строения системы, а процессов ее самоорганизации, т. е. в эволюционном аспекте [68]. Так, Г. Николис и И. Пригожин под сложным понимают возникновение бифуркационных переходов вдали от равновесия, нарушение симметрии выше точки бифуркации, образование корреляций макроскопического масштаба. Е. Н. Князева и С. П. Курдюмов отмечают, что все сложное в мире построено чрезвычайно избирательно, эволюционный коридор в сложное очень узок [74]. Движение к сложному представляет собой движение к средам с большими нелинейностями и новыми свойствами, с более сложным спектром форм и структур. Эти авторы связывают сложность структуры с когерентностью, под которой они понимают «согласование темпов жизни структур посредством диффузионных, диссипативных процессов, являющихся макроскопическим проявлением хаоса», и для построения сложной структуры «необходимо когерентно соединить подструктуры внутри нее, синхронизировать темп их эволюции» [74, с. 62]. Однако в этом методологическом направлении данное понятие проработано не лучше, чем в традиционном системном подходе. Как отмечают некоторые авторы, специалисты в области теории самоорганизации не прошли и половины пути в понимании вопросов о возникновении сложного, до сих пор не найдено последовательное решение задачи морфогенеза, задачи перехода от простых форм к сложным [72].

В большинстве теорий не поднимается вопрос о сложности группы как системы. Он косвенным образом затрагивается там, где речь идет об уровнях развития группы. Предполагается, что чем выше уровень развития группы, тем более сложной она является. Например, в теории ДОМО выделено два критерия оценки уровня развития группы: социальная направленность (просоциальная–асоциальная) и степень опосредованности межличностных отношений совместной деятельностью. Выраженная просоциальная направленность и высокая опосредованность отношений совместной деятельностью свидетельствует о высоком уровне развития группы, а значит, ее сложности по сравнению, скажем, с диффузными группами. Однако оба критерия являются дискуссионными. Во-первых, большинство институализированных групп выполняют социально значимые виды деятельности, а значит, не могут быть хорошо дифференцированы по первому критерию. Во-вторых, такие группы выполняют совместную деятельность с разной формой организации (например, совместно-индивидуальная, совместно-последовательная, совместно-взаимодействующая), которая определяется спецификой деятельности и задается извне, а потому опосредованность отношений определя-

ется способом организации деятельности и является не столько критерием, сколько фактором развития группы.

В теориях малой группы синергетического толка сложность связывается с наличием в группе нескольких уровней активности и действием на нее множества факторов, которые нелинейно связаны между собой, а также с резкими, часто многовариативными и непредсказуемыми изменениями. Так, в теории сложных систем группа понимается как иерархически организованная от более локальных к более глобальным уровням [194; 195]. В ней рассматриваются *принципы сложности* на основе следующих предположений:

- взаимодействия между членами группы должны вызвать глобальные паттерны поведения, которые не могут быть выделены из изучения поведения отдельных членов;
- относительно малое количество характеристик развивающихся паттернов должно быть очевидно в группах, действующих в похожих условиях;
- различные связи группы со средой, в которой протекает ее жизнедеятельность, оказывают влияние на различные характеристики паттернов;
- группы могут иногда «перескакивать» от одного паттерна к другому в ответ на изменение в условиях жизнедеятельности.

МИКРОГРУППОВАЯ ТЕОРИЯ

Общим показателем *сложности группы как системы* является образование в ней из совокупности отдельных индивидов социально-психологической структуры, т. е. неформальных подгрупп (подсистемы) и не включенных в них членов (элементы), связей между ними, между подгруппами и группой (система).

Однако проблематичным остается вопрос о критериях социально-психологической структуры, по которым можно было бы судить о мере сложности группы. То есть в разных группах есть подгруппы, но как тогда можно отличать группы между собой по их сложности? Точно так же на разных этапах жизнедеятельности одной и той же группы есть подгруппы, но как тогда можно судить об изменении степени сложности группы? В этой связи сложность группы определяется несколькими переменными:

- количеством подгрупп;
- мерой связей между подгруппами, между подгруппами и не включенными в них членами, между подгруппами и группой в целом;
- мерой реализации функций подгрупп по отношению к группе.

Во-первых, сложность группы связана с количеством подгрупп. Представим себе группы, в которых одна–две подгруппы, а подавляющее большинство членов относится к категории так называемых «самостоятельных» членов. Представим также группы, включающие пять–семь подгрупп, охватывающих большую часть членов группы. Естественно, что во втором случае сложность будет выше.

Во-вторых, понять сложность группы невозможно без учета содержания связей между подгруппами, подгруппами и «самостоятельными» членами, подгруппами и группой в целом. Возьмем в качестве примера группы, включающие три–шесть подгрупп. В одних группах неформальные подгруппы имеют выраженные границы и слабо представлена связь между ними, между подгруппами и остальными членами группы. В других группах подгруппы включены в жизнедеятельность группы, активно выстраивают отношения (интегративного или дезинтегративного содержания) друг с другом. Очевидно, что во втором случае следует говорить о более высокой сложности группы.

В-третьих, представление о сложности группы раскрывается более полно, если обратиться к функциям неформальной подгруппы, прежде всего по отношению к группе в целом. Предположим, подгруппы включены в жизнедеятельность группы, но при этом их функции слабо выражены. Другое дело, когда групповая деятельность фактически реализуется через подгруппы, когда какие-то подгруппы пытаются занять (или уже занимают) лидирующую позицию, в сложных ситуациях берут на себя задачу направить активность всех в единое русло, когда отдельные подгруппы стремятся сделать свои цели, ценности и нормы общегрупповыми. Безусловно, в этом случае сложность группы будет выше.

Таким образом, чем больше подгрупп и сильнее выражены связи между ними (интегративного или дезинтегративного содержания), чем эффективнее подгруппы выполняют функции по отношению к группе, тем сложнее организация последней.

Сложность процессов саморазвития группы рассматривается через внешние и внутренние противоречия и вытекающих из них внешней и внутренней интеграции и дезинтеграции. В одном из последующих параграфов этот вопрос будет раскрываться более подробно.

ГЛАВА 4
ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА НЕФОРМАЛЬНОЙ ПОДГРУППЫ

4.1. Понятие и типы неформальной подгруппы

ОБЗОР

Термин «подгруппа» используется в разных значениях. *Во-первых,* подгруппа понимается как формальная реальная или условная группа в контексте более широкой социальной категории. Например, отделы продажи и маркетинга в организации, студенты гуманитарного и математического факультетов университета, образованные и необразованные женщины определенной этнической группы [238; 291]. Такое понимание подгруппы не имеет отношения к неформальной подгруппе.

Во-вторых, термином «подгруппа» обозначается некоторая совокупность индивидов в группе, например, большинство или меньшинство. Представители большинства и меньшинства могут не быть членами одной и той же относительно устойчивой подгруппы. Они могут относиться к «самостоятельным» членам группы, т. е. к не включенным ни в одну подгруппу, или к представителям разных подгрупп, объединенных на какое-то время на основе общности мнения по определенному вопросу.

В-третьих, подгруппа рассматривается как коллективный субъект или подсистема индивидов и их связей внутри контактных малых групп. То есть акцент делается на микрогруппах как объективной реальности.

Существуют *формализованные* и *содержательные представления* о неформальной подгруппе. Так, с точки зрения теории граф или множеств, ***подгруппы*** понимаются как: 1) максимально полные графы, т. е. максимальные подмножества членов группы такие, что все друг друга выбирают; 2) максимальные сильные подграфы; 3) максимальные односторонние подграфы; 4) максимальные подмножества людей такие, что каждого выбирает по крайней мере половина членов подмножества; 5) классы эквивалентности вершин графа по отношению к сплетаемости (две вершины эквивалентны, если они сплетаемы); 6) подмножества членов группы, число выборов внутри которых значительно превышает число выборов между членами разных подмножеств; 7) подмножества членов группы, сумма весов выборов внутри которых значительно превышает суммы весов выборов между членами разных подгрупп [110].

В содержательном контексте подгруппа трактуется как совокупность членов группы, сплоченность которой выше, чем сплоченность представителей

разных подгрупп [110], или плотность которой превышает плотность других возможных объединений членов группы [44].

Иногда выделяют характеристики подгрупп в группах определенного типа. Например, отмечают следующие характеристики подгрупп осужденных в ИТУ: а) подгруппы создаются стихийно, а не по воли и желанию администрации; б) подгруппы взаимодействуют друг с другом по-разному (от дружбы до прямой вражды); в) в подгруппах существует иерархическая структура отношений и зависимостей; г) члены подгруппы обычно совместно питаются и делятся продуктами; д) в подгруппах хорошо поставлена информация; е) для подгрупп характерно избирательное отношение к «своим» и «чужим»; ж) в каждой подгруппе действуют свои ценности и ориентации [182].

МИКРОГРУППОВАЯ ТЕОРИЯ

Неформальная подгруппа – совокупность членов группы, объединившихся на основании одного или нескольких психологических критериев, наиболее общих и значимых на данный момент [140; 143]. Неформальная подгруппа представляет собой коллективный субъект, который выполняет определенные функции для своих членов и группы в целом. Неформальные подгруппы возникают в формальных и неформальных группах. Даже внутри относительно большой подгруппы, как отмечает Я. Л. Коломинский, возникает дифференциация и выделение более мелких подгрупп, на что обращают внимание некоторые исследователи [75].

Неформальная подгруппа обладает всеми теми признаками, которыми наделяется малая группа. Однако она имеет отличительные особенности, которые выражаются в более высокой: а) интенсивности взаимодействия индивидов; б) взаимозависимости индивидов; в) выраженности интегративных межличностных связей и связей индивидов с подгруппой; г) психологической целостности подгруппы; д) способности подгруппы реализовать функции по отношению к своим членам. Отсюда, в частности, следует более высокая мера выраженности в подгруппах сплоченности, доверия, совместимости по сравнению с группой в целом.

Имеется ряд близкородственных понятий: «неформальные отношения», «неформальная подгруппа», «круг желаемого общения», «доверительный круг общения», «референтный круг общения». В первом понятии фиксируются, прежде всего, личностные и непосредственные связи между субъектами, в качестве которых выступают отдельные члены группы. Во втором понятии акцент делается на подгруппах как коллективных субъектах, имеющих внутренние и внешние психологические связи. Третье понятие обозначает совокупность членов группы, с которыми конкретный человек хотел бы поддерживать тесные позитивные личностные и непосредственные связи (при-

чем каждый член группы может иметь несколько кругов желаемого общения в зависимости от меры значимости других и отношений с ними). Четвертое понятие описывает совокупность индивидов, с которыми конкретный человек может быть откровенным и чувствует себя в безопасности. Пятое понятие трактуется как круг лиц, значимых для индивида в отношении оценки качеств его личности, способов поведения, мнений и ориентаций.

Все понятия пересекаются между собой по некоторым содержательным сторонам. Неформальные отношения пронизывают группу в целом, и в частности представлены во внутренних и внешних связях неформальных подгрупп, а также в желаемом, доверительном и референтном круге общения. Первый круг желаемого общения может представлять собой неформальную подгруппу, если какие-то индивиды интенсивно общаются и между ними существует интегративная связь и интенсивное взаимодействие. Каждый член подгруппы часто входит в доверительный круг общения других членов этой же подгруппы (обычно устойчивые подгруппы включают людей, которые больше доверяют друг другу, чем другим членам группы).

В то же время каждое понятие является относительно самостоятельным, а потому не может подменяться другим понятием. Например, термин «неформальная подгруппа» часто редуцируется к понятию «неформальные отношения». Представление о подгруппе как коллективном субъекте с широким спектром характеристик и разнообразных связей нельзя подменять идей о специфическом типе связей – неформальных отношениях. Круг желаемого общения носит односторонний желаемый, т. е. вероятностный характер, который может быть не реализован как взаимная тенденции, а значит, не будет воплощен в объединении людей в подгруппу. В свою очередь, подгруппа является объективной, а не субъективной реальностью и может включать некоторых людей, которые не входят в круг желаемого общения друг с другом (например в децентрализованных подгруппах). Точно так же доверительный или референтный круг общения людей не всегда может быть воплощен в образовании подгруппы, так как помимо доверия или значимости мнения есть ряд других признаков, на основе которых люди объединяются в подгруппы.

В микрогрупповой теории выделяются ***типы неформальных подгрупп*** [140; 143]. Наряду с *внутригрупповыми* подгруппами, т. е. возникающими внутри одной и той же группы, могут образовываться *межгрупповые* подгруппы, состоящие из людей, включенных в разные группы одной и той же более широкой социальной общности (вторичной группы).

В зависимости от перспективы активности есть *ситуативные и относительно устойчивые* подгруппы. Ситуативные подгруппы возникают для решения конкретной тактической задачи, предполагающей ограниченную во времени и пространстве активность. Относительно устойчивые подгруппы

образуются на основе перспективных намерений членов или в связи с их постоянной деятельностью и условиями пребывания в группе.

В зависимости от мотивации объединения, вектора активности и особенностей отношений членов подгруппы могут быть *инструментальными* и *социоэмоциональными.* Возникновение и активность подгрупп инструментального типа детерминировано индивидуальными прагматическими целями членов или целью (задачами) групповой деятельности. В основе образования и жизнедеятельности подгрупп социоэмоционального типа находится аттракция, симпатия, и главная задача членов таких подгрупп заключается в поддержании хороших отношений.

Подгруппы могут быть *децентрализованными* и *централизованными* в зависимости от способов связи членов внутри них. В децентрализованной подгруппе все члены имеют сходство хотя бы по одному ключевому для них признаку и непосредственно связаны друг с другом. В централизованной подгруппе (особенно, многочисленной) некоторые индивиды связаны друг с другом опосредованным образом, т. е. через одного–двух членов подгруппы.

Многие подгруппы возникают, функционируют и развиваются не на одном, а на нескольких основаниях, так что в жизни нечасто встречаются подгруппы, представляющие собой в ярком виде какой-то один тип образования.

4.2. Образование неформальных подгрупп

ОБЗОР

Представители психоанализа рассматривают возникновение подгрупп по аналогии с разобщающим внутриличностным механизмом, когда происходит отделение каких-то накопленных комплексов переживаний от основной их совокупности [302]. В группах может быть «горизонтальный раскол», являющийся результатом вытеснения неприемлемых идей и чувств из области сознания в бессознательное, и «вертикальный раскол», при котором сохраняется осознание противоречивости идей и чувств. В любом случае подгруппы становятся «вместилищем или симптомами разобщенности».

Кроме того, разделение группы на подгруппы видится некоторыми авторами как внутриличностные конфликты, вынесенные на групповой уровень. Представленные таким образом конфликты могут быть преодолены, и с освобождением энергии вся группа может преобразоваться (по аналогии с отдельной личностью). Опасность для группы и индивидов состоит в том, что конфликтующие позиции могут стать настолько «встроенными» в под-

группы и личность, что общение между ними становится фактически невозможным.

Ш. Кэхн приводит некоторые типы образования подгрупп, выявленные в группах аналитического тренинга [302]. Один тип подгруппы образуется из людей, у которых матери были склонны к нарциссизму и депрессии, а отцы – «труженики», соблазненные или запуганные женами, воспринимавшиеся как немногим более заботливые, чем матери. Основываясь на симбиотических нуждах, оставшихся неудовлетворенными в раннем детстве из-за недостаточного внимания родителей, члены такой подгруппы являются очень сплоченными. Эта подгруппа очерчивает вокруг себя непроницаемые границы. Принимая различные роли, близкие им, члены подгруппы реализовывают либидозные и агрессивные функции. Другой тип подгруппы образуется из людей, склонных к мазохизму, потому часто в детстве они испытывали обиды и оскорбления от родителей. Подгруппа становится благоприятной средой для обсуждения продолжительных обид и жалоб, злости и страха.

В отечественной социальной психологии образование неформальных подгрупп в группе связывается с относительно большим численным составом группы, при котором: а) усложняются внутригрупповые связи, в результате чего возрастает потенциал центробежных сил [178]; б) снижается способность индивидов принимать и перерабатывать информацию с точки зрения внутригрупповой коммуникации и совместной деятельности [170]; в) уменьшается способность индивидов к объективным и дифференцированным личностным отношениям с определенным числом членов группы [119].

В группах разного типа могут быть различные факторы, определяющие особенности объединения людей в подгруппы. Например, в выпускных классах, когда перспектива окончания школы становится максимально приближенной, профессиональные намерения начинают определять характер включения школьников в подгруппы, их перегруппирование [46]. Мотивами объединения осужденных в подгруппы являются: соучастие в прошлых преступлениях, ранее имевшийся или полученный в колонии (тюрьме) статус, общие интересы, употребление алкоголя, наркотических или токсических веществ (высокая сплоченность таких группировок, строгая корпоративность и конспиративность), национальная принадлежность [17].

Таким образом, спектр возможных факторов, определяющих объединение людей в подгруппы, может быть очень широк: от социально-демографических характеристик людей до глубинных внутриличностных переживаний и конфликтов.

МИКРОГРУППОВАЯ ТЕОРИЯ

Причины объединения индивидов в подгруппы. Возникновение подгрупп связано не только с межличностными симпатиями, со сходством людей по каким-то значимым для них параметрам, с ограниченной способностью человека принимать и перерабатывать информацию от других членов группы, со способностью человека к объективным и дифференцированным личностным отношениям с ограниченным числом людей.

Объединение членов группы в подгруппы обусловлено прежде всего *обострением противоречий* между целями, потребностями, ожиданиями членов группы и неспособностью группы выполнять свои функции должным образом. Подгруппы формируются на базе общих интересов и проблем индивидов, а значит, в них полнее удовлетворяются индивидуальные потребности и ожидания, чем в контексте всей группы.

Действительно, в обычных условиях жизнедеятельности малая группа, особенно многочисленная, объективно не в состоянии реализовывать некоторые свои функции по отношению ко всем без исключения членам группы. Поэтому каждый предоставлен самому себе за исключением тех аспектов активности, которые регламентируются с позиции ключевых целей и норм группы. Отсюда вытекает необходимость включения в подгруппы, которые бы явились для людей своего рода точкой опоры во внутригрупповой жизнедеятельности. Объединение в подгруппы связано с той более перспективной возможностью реализации индивидуальных потребностей, которую предоставляют подгруппы по сравнению с группой в целом.

Кроме того, в большинстве создаваемых обществом институализированных малых группах люди объединяются на основе социальных, формальных и ограниченных по количеству признаков (например, «наименование» и пространственные рамки группы, цель деятельности). Такие признаки часто не обеспечивает формирование группы как устойчивой психологической общности, так как объективно не отражают широкого спектра индивидуальных целей и мотивов членов группы. Это приводит к обострению противоречий между индивидами и группой, а в результате этого – к усилению процессов объединения их в подгруппы.

Мотивы объединения. Члены группы объединяются в подгруппу на основании не одного, а нескольких мотивов одновременно, являющихся общими для большинства из них. Разные подгруппы одной и той же группы могут иметь не только специфические, но и схожие по содержанию мотивы. Мотивы объединения людей в неформальные подгруппы могут быть связаны с общением и основной предметной деятельностью, с индивидуальными интересами и представлениями и др. Например, в учебных группах – это «учеба», «личные проблемы», «отдых», «общие знакомые», «будущая учеба или профессия», «музыка», «шутки над другими», «раскованный образ жизни» и др.

4.3. Представленность неформальных подгрупп в группах

ОБЗОР

Неформальные подгруппы в малой группе представляют собой такое же реальное социально-психологическое явление, как и сама малая группа. Исследования и наблюдения за реалиями жизни показывают, что они возникают в совершенно разных типах малых групп, будь то высшие эшелоны власти и трудовые коллективы, группы дошкольников и учебные группы, семьи и психотерапевтические группы, воинские подразделения и группы заключенных и т. д.

Один из важных вопросов касается частоты встречаемости и численного состава неформальных подгрупп в группах разного типа. Однако приходится констатировать, что существует мало работ, в которых приводится статистика представленности неформальных подгрупп в группе, особенно полученная на большой выборке.

Кроме того, возникает проблема используемого в исследованиях метода определения подгрупп и, как следствие, достоверности и сопоставимости результатов. В большинстве случаев применяется социометрический метод. Однако он не является полностью формализованным. То есть формализация существует на этапе проведения социометрического обследования, а также частично на стадии обработки данных – построения социоматрицы и социограммы. Однако завершающая стадия, предполагающая окончательное определение подгрупп и их состава, а также не включенных в них членов, не формализована. Это часто не позволяет уверенно и с высокой точностью выделять в группе неформальные подгруппы как относительно автономные психологические общности людей. А именно: при построении социограммы выявляются сильно «перепутанные» связи между людьми, что крайне осложняет или делает невозможным выделение подгрупп. Поэтому основным недостатком социограмм является субъективизм в их построении и падение наглядности с ростом числа людей в группе [110].

Если в исследованиях применяется традиционный социометрический тест, то возникает вопрос о степени достоверности получаемых результатов относительно неформальных подгрупп и возможности сравнения данных, полученных разными авторами. Если же в разных исследованиях применяется один и тот же формализованный и высокодостоверный алгоритм выделения подгрупп, то этот вопрос отпадает.

Возьмем два примера исследования представленности неформальных подгрупп в малых группах. В одном проводилось изучение с помощью традиционной социометрической техники трудовых коллективов (245 групп) [37]. Было установлено, что количество людей, включенных в подгруппы, составляет 89 %. Причем в микрогруппах разной численности совершенно по-разному была представлена доля членов группы: триада – 41 % членов

группы, подгруппа из четырех человек – 19 %, из пяти – 5,5 %, из шести – 0,5 %

В другом исследовании старших классов (58 групп), проведенном с помощью формализованного метода определения подгрупп, установлено, что во всех без исключения группах были неформальные подгруппы, в которые оказались включенными большинство школьников – 88 % [44]. Численный состав подгрупп составляет от двух до десяти человек. Чаще всего возникают подгруппы, состоящие из двух (27 % подгрупп) и восьми (18 %) школьников, а реже – из семи человек (3 %).

МИКРОГРУППОВАЯ ТЕОРИЯ

В нашем исследовании было охвачено 147 контактных малых групп, среди которых:

а) 115 учебных групп (школьные 10-е и 11-е классы, группы учащихся среднепрофессиональных учебных учреждений, студенческие группы вузов);

б) 32 производственные группы разного профиля деятельности (производство, продажа, услуги, государственная служба и др.) [97; 137; 143; 159].

В 69-ти учебных группах проведено пролонгированное исследование, которое включает два замера: одно в начале учебного года, другое – в конце.

Во-первых, ставилась задача выявить особенности количества неформальных подгрупп в группе. Из всех обследованных групп не было обнаружено ни одной, в которой бы отсутствовали неформальные подгруппы (табл. 2). Количество подгрупп в учебных группах варьирует от двух до десяти, в производственных группах – от двух до четырех (за исключением двух групп, в которых по одной подгруппе). В учебных группах значительно чаще встречаются три (20,2 и 24,0 % групп), четыре (24,0 и 12,8 %) и пять (23,2 и 25,8 %) подгрупп, а в производственных – две подгруппы (59,1 % групп).

Таблица 2

Количество неформальных подгрупп в группах (в % выражении количества групп)

Тип группы	Количество подгрупп в группе										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Учебные	0/0	0/0	6,2/2,7	20,2/24,0	24,0/12,8	23,2/25,8	13,9/21,0	8,5/11,9	1,6/0	1,6/0	0,8/1,8
Производственные	0	4,5	59,1	18,2	18,2	0	0	0	0	0	0

Примечание. Цифра над чертой – показатель по первому исследованию (в начале учебного года), а под чертой – по повторному (в конце учебного года).

Разница между двумя типами групп по количеству подгрупп, в том числе их верхнему диапазону объясняется численностью групп: в учебных групп она составляет от 20 до 33 человек (преобладают группы с численностью 22–28 человек), а в производственных – от 6 до 22 человек (преобладают группы с численностью 8–12 человек).

Во-вторых, решалась задача определить меру представленности в группах неформальных подгрупп с разным численным состав и включенности в них членов группы. Количество людей, включенных в подгруппы, составляет более половины от численного состава групп: в учебных группах – в среднем 55,1 % индивидов в первом и 54,1 % в повторном исследовании, а в производственных – 60,4 % (табл. 3).

Среди учебных групп больше всего людей включено в подгруппы в 10-х классах средних образовательных школ – 59,5 % индивидов в первом и повторном исследованиях, а менее всего включено в группах СПУ – 51,7 и 49,7 %. В разных группах количество таких людей варьирует, например, в школьных классах – от 38 до 91 %, в производственных группах – от 28 до 97 %.

Таблица 3

Численный состав неформальных подгрупп (в %-ном выражении количества подгрупп в группах)

Тип группы	Численный состав подгрупп									
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	«0»
Учебные:										
– школьные (10-е кл.)	36,9	33,7	11,8	14,2	1,4	0,6	1,4	–	–	59,5
	39,5	22,6	19,5	16,2	0	2,2	0	–	–	59,5
– школьные (11-е кл.)	25,0	25,0	12,5	31,2	–	6,3	–	–	–	55,0
– среднепрофессио-	53,7	21,7	7	12	4	1,6	–	0,5		51,7
нальные (СПУ)	34	37,5	20	6,4	2,1	0	–	0		49,7
– студенческие	40,2	27,6	15	13,5	3,2	0				54,0
	45,1	36,4	8	8,1	1,8	0,6				53,2
Производственные	52,2	32,4	12,6	1,9	0,9					60,4

Примечание. 1) цифра над чертой – показатель по первому исследованию, а под чертой – по повторному; 2) «0» – количество членов группы, включенных в подгруппы.

В группах преобладают диады и часто встречаются триады. Средний уровень встречаемости микрогрупп составляют подгруппы из четырех и пяти человек. Очень редко образуются подгруппы с численностью от шести человек. Даже есть подгруппы, состоящие из девяти человек.

Помимо общих, есть и специфические особенности в группах разного типа. Сравнительный анализ разновидностей учебных групп показывает, что в начале существования групп диады явно преобладают в группах СПУ, а триады – в школьных 10-х классах. Микрогруппы с численностью четыре и более человек по-разному проявляются в различных учебных группах. От первого ко второму обследованию, т. е. спустя шесть–восемь месяцев после образования групп, наибольшие изменения произошли в группах СПУ: сильно сократилось количество диад и в то же время значительно увеличилось количество триад, подгрупп из четырех человек. В других разновидностях групп также наблюдаются некоторые изменения, но не столь заметные.

Корреляционный анализ показал, что по мере функционирования групп стираются различия между ними по количеству людей, включенных в неформальные подгруппы разного численного состава.

Выходя за рамки этого эмпирического исследования, надо сказать, что особенности процессов группирования людей (объединения в микрогруппы) и функционирования подгрупп в малой группе может определяться рядом факторов, например, внешними условиями жизнедеятельности групп и доминирующим в обществе типом культуры. Так, образование и функционирование неформальных подгрупп наиболее интенсивно и ярко протекает в малых группах, жизнедеятельность которых характеризуется относительной социальной изоляцией, жесткими правилами жизнедеятельности и высокой ценой ошибок (группы ИТУ, экспедиции в труднодоступные участки земного шара, группы в системе государственного управления). Например, в неформальные подгруппы включены до 80 % осужденных в колониях общего и усиленного режима и до 90 % в колониях строгого режима [182]. Группировки осужденных имеют разную численность, устойчивость и направленность.

В разных общественных условиях могут усиливаться или несколько ослабевать процессы группирования людей в самой малой группе, может смещаться акцент в функциях неформальных подгрупп по отношению к группе в целом и отдельным членам, трансформироваться их смысл для личности. Но, несмотря на специфику тех или иных исторических условий, неизменным остается факт существования неформальных подгрупп в группе.

Возможно, что в обществах с доминированием коллективистического типа культуры, процессы объединения людей в неформальные подгруппы внутри групп имеют более выраженный характер (например по интенсивности или глубине), чем в обществах с индивидуалистическим типом.

Таким образом, приведенные здесь результаты и данные исследований других авторов заставляют обратить более пристальное внимание на неформальные подгруппы в малых группах.

4.4. Функции неформальных подгрупп

ОБЗОР

В социальной психологии принято выделять причины образования и функции малых групп. Если обобщить сложившиеся представления по этому вопросу [30; 31; 50; 107 и др.], то можно выделить следующие функции группы:

– информирование: группа предоставляет своим членам разнообразную информацию, в том числе о жизнедеятельности группы, и обеспечивает реализацию их познавательных потребностей;

– обучение (социальное научение): группа содействует формированию у своих членов социальных знаний и умений, что происходит на основе обмена опытом, наблюдения за разнообразными моделями поведения, выполнения разных ролей;

– содействие в реализации индивидуальных целей: группа помогает в достижении индивидуальных целей, вероятность достижения которых в одиночку значительно меньше или отсутствует вообще;

– содействие в удовлетворении социальных и других индивидуальных потребностей (получение личной выгоды): группа дает возможность своим членам удовлетворять их важные потребности, например, в аффилиации, общении, признании, самоутверждении, самоуважении, позитивной самооценке и др.;

– обеспечение чувства безопасности: группа обеспечивает своим членам чувство безопасности относительно внешней среды на основе защиты от тех или иных внешних источников угрозы;

– контроль и нормирование: группа осуществляет контроль и обеспечивает регламентацию поведения ее членов в соответствии с заданными обществом/организацией и сформированными в процессе групповой жизнедеятельности нормами;

– воспроизводство общества (организации): группа является первичным субъектом жизнедеятельности общества (организации), обеспечивая его (ее) функционирование и развитие, стабильность и вариативность;

– обеспечение связи между индивидом и обществом (организацией): группа представляет собой основное звено формирования, поддержания и развития связи между индивидом и обществом (организацией).

Однако в литературных источниках редко поднимается вопрос о функциях (роли) неформальных подгрупп в группе. При этом существует разнообразие взглядов по этому вопросу, которые можно осветить в нескольких ракурсах.

1. Одни авторы указывают, что наличие неформальных подгрупп представляет собой сугубо отрицательный факт, другие считают это явление естественным, а третьи конкретизируют предыдущую точку зрения, дифференцированно подходя к подгруппам и отмечая, что одни из них имеют позитивное, а другие – негативное значение для группы в целом.

Первой точки зрения придерживался А. С. Макаренко [94]. В наиболее близких нам по времени исследованиях такой же точки зрения придерживаются К. К. Платонов и О. А. Ильин, изучавшие спортивные группы [120]. По их мнению, между подгруппами возникают конфликтные отношения, которые приводят к дезинтегрированности группы в целом. Выход из этой ситуации видится ими в формировании функциональных связей, интеграции деловых отношений посредством «взламывания» границ микрогрупп и образования единого ядра лидеров (наиболее перспективных и авторитетных спортсменов).

Можно высказать несколько соображений относительно такого видения авторами проблемы микрогрупп и эффективности деятельности спортивных групп. *Во-первых,* в литературе по спортивной психологии указывается на положительную связь между конфликтностью среди подгрупп и высокой продуктивностью деятельности спортивной команды в целом [80].

Во-вторых, образование единого ядра лидеров фактически представляет собой образование микрогруппы из высокостатусных членов.

В-третьих, разрушение микрогрупп, которые мешают продуктивной работе группы, является вполне оправданной целью воздействия. Однако повсеместное стремление предотвращать возникновение каких бы то ни было подгрупп часто напоминает борьбу с ветряными мельницами, так как противоречит естеству этого социально-психологического явления.

В-четвертых, многие авторы рассматривают подгруппы в качестве образований, основанных на чисто эмоциональных отношениях. Такая точка зрения не соответствует реальности, так как отношения в подгруппах могут строиться не только на эмоциональной, но и деловой основе.

Другая сторона негативной оценки неформальных подгрупп связана с достаточно распространенным представлением о целостности малой группы, обусловленной отсутствием–наличием подгрупп.

В исследованиях А. В. Киричука, А. Н. Лутошкина и других факт существования группировок рассматривается уже как закономерное явление. Н. А. Березовин и Я. Л. Коломинский рассматривают группировки как неизбежный элемент структуры межличностных отношений в классе, а пребывание ребенка в составе группировки – как существенный и постоянный фактор, который необходимо учитывать в педагогической работе [20].

В. И. Селиванов идет дальше и отмечает, что одни подгруппы способствуют сплочению всей группы, достижению общей цели, тогда как другие, корпоративные, автономные и не заинтересованные в делах всей группы, наоборот, мешают развитию группы [131].

Любопытна точка зрения представителей психоанализа по рассматриваемому вопросу. Возникновение подгрупп в группе представляется как разобщенность, а в некоторых случаях, раскол группы – в противоположность ее сплоченности. Однако такая разобщенность в результате выделения подгрупп сама по себе не является отрицательным явлением [302]. Напротив, динамическое напряжение между сплоченностью и разобщенностью может быть востребовано для того, чтобы поднять важные групповые проблемы. Это аналогично симптому, представляющему напряжение подсознательного конфликта личности. Временная групповая разобщенность может содержать дополнительные, пока еще не интегрированные части целой группы. Часто в подгруппы вмещается много энергии, которая будет накапливаться и в определенный момент выплеснется и сыграет чрезвычайно положительную роль в развитии группы. Однако не следует игнорировать разобщенность, так как она может мешать вниманию и признанию групповых проблем.

Группа, в которой установлены внутренние связи и определены границы, направляет свою агрессию на внешнего врага. Однако в этом состоянии группа уязвима, так как агрессия может быть перенаправлена внутрь ее самой, вызывая внутригрупповую враждебность, разделение на подгруппы, испытывающие по отношению друг к другу антипатию и противодействующие контролю (например со стороны руководства). Жесткие границы подгрупп вызывают обессиливающую их борьбу между ними за сохранение и подпитку достаточной энергией из большей системы, т. е. группы.

Таким образом, каждая подгруппа со своими собственными границами, структурой и правилами поведения представляет собой часть целого [302]. Жесткость границ препятствует энергетическому обмену с другими подсистемами, который необходим для изменения и роста. Наличие подгрупп оценивается как отрицательное явление в том случае, если они будут иметь непроницаемые границы.

2. Признавая не только негативное, но и позитивное значение подгрупп в жизнедеятельности группы, некоторые авторы считают необходимым действовать на опережение, т. е. создавать общественно активное ядро (ядра) в группе. Более того, необходимость этого была продиктована объективной сложностью управления всей группой в целом. Такая позиция в свое время (советский период) получила широкое распространение в педагогике, когда в различных воспитательных, учебных, учебно-воспитательных группах разных возрастных срезов создавался актив.

Иногда указывается, что при соответствующей воспитательной работе группировки могут стать своего рода центрами для объединения вокруг них других членов группы, и группировка может быть использована как актив для организации всего коллектива [96]. С точки зрения Я. Л. Коломинского, большое значение уже на первых этапах формирования учебной группы детей имеет создание ее жизнеспособной структуры: разбиение группы на более мелкие единицы и правильное распределение общественных поручений [76].

Однако не следует ставить знак равенства между целенаправленно создаваемыми педагогами извне подгруппами и стихийно возникающими неформальными подгруппами. Первая разновидность подгрупп является все же формализованной, и в ней нередко отсутствует психологическая общность людей, тогда как вторая имеет психологическое единство. Кроме того, стихийно возникшие неформальные подгруппы могут выступить в качестве ядерных образований, необходимых педагогам в их работе.

3. Рассматривается влияние подгрупп на психологический климат группы и отдельных ее членов. Так, утверждается, что взаимопонимание, тесный контакт и сотрудничество, наличие эмоциональной идентификации и взаимной привязанности в неформальной подгруппе является исходным моментом, который порождает ценностные ориентации и мотивы поведения конкретных ее членов, в том числе по отношению к группе в целом [118].

В этом ключе интерес представляет исследование, посвященное изучению микрогрупп старших дошкольников в группах детского сада [106]. В одних микрогруппах наблюдалась удовлетворенность одновременно друг другом и совместной деятельностью, а в других – отсутствие взаимной удовлетворенности общением при удовлетворенности совместной деятельностью. На основе полученных результатов делается вывод о нетождественности понятия устойчивости микрогруппы и психологического здоровья (здорового микроклимата). Практическое решении данной проблемы заключается в том, чтобы педагоги добивались главенствующего положения в группе микрогрупп с психологически здоровым климатом. Такие микрогруппы будут играть ведущую роль как в создании психологически здорового климата всей группы, так и в полноценном формировании каждого ребенка, включенного в эти микрогруппы.

В заключение отметим тот факт, что подгруппы – «брачные союзы», «дружеские союзы», «клубы» – в сообществах многих видов животных выполняют разнообразные функции, такие как высиживание потомства и уход за ним, релаксация и провождение свободного времени (игры, груминг), взаимная защита и психологическая поддержка, повышение своего статуса в сообществе.

Итак, несмотря на существующие исследования роли неформальных подгрупп, в целом отсутствует систематизированное представление об их функциях.

МИКРОГРУППОВАЯ ТЕОРИЯ

Институализированная малая группа часто не способна по объективным причинам (например, многочисленный состав, выраженность противоречий и конфликтов и др.) успешно реализовывать большинство функций по отношению ко всем своим членам. Поэтому эти функции принимают на себя неформальные подгруппы, которые имеют больше возможностей для их успешной реализации. Кроме того, подгруппы могут выполнять ряд функций по отношению к группе.

Можно выделить два блока функций неформальных подгрупп: функции по отношению к своим членам и функции по отношению к группе [140; 143; 152].

1. Функции подгруппы по отношению к своим членам (первичные функции)

1.1. Функции информирования, оказания поддержки в реализации индивидуальных целей и удовлетворении социальных потребностей. Эти функции, которые традиционно приписываются малой группе, выполняют и неформальные подгруппы. Причем они способны делать это более эффективно в силу их специфических характеристик: малочисленный состав и внимательность подгруппы к каждому своему члену, высокая интенсивность взаимодействия, взаимозависимость и взаимоподдержка индивидов в подгруппе, выраженность интегративных межличностных связей и связей индивидов с подгруппой (аттракция, доверие, идентичность, сплоченность).

1.2. Функция обеспечения безопасности внутри малой группы. В области малых групп распространено представление о том, что группа выполняет функцию обеспечения своим членам чувства безопасности относительно внешней среды («защита от внешней угрозы»). Однако надо принимать во внимание безопасность индивидов в самой группе.

Так, в современных условиях многие люди испытывают страх одиночки в группе, который блокирует изменение и перерастает в сопротивление [350]. Если принадлежность к группе является мнимой, то «страх съедает душу» человека.

Вхождение в новую социальную группу похоже на ситуацию, когда человек оказывается в когнитивно неструктурированном поле и не знает, делает ли он то, что надо [89]. Нестабильность психологической среды ведет к внутренней неустойчивости человека. Для того чтобы утвердиться, человеку необходимо иметь определенную позицию и связи со многими сегментами жизненного пространства. Поэтому включение человека в неформальную

подгруппу позволяет ему преодолеть страхи, причины которых коренятся в самой группе, занять более устойчивую позицию и постепенно осваивать жизненное пространство в группе. Подгруппа берет на себя роль, связанную с обеспечением защиты и поддержки своих членов.

1.3. Нормативно-регулятивная функция. Эта функция обычно рассматривается на уровне всей группы. Однако она часто сильнее проявляется на уровне неформальных подгрупп. Подгруппа в группе является коллективным субъектом внутригрупповой жизнедеятельности, а значит, имеет свои цели, нормы и ценности. Следовательно, подгруппа регламентирует активность своих членов внутри группы.

Причем, поведение человека в группе, входящего в подгруппу, является поведением, характерным для представителя этой подгруппы. То есть активность такого человека определяется социально-психологическими характеристиками своей подгруппы, а не только его индивидуально-психологическими особенностями. Как представитель устойчивой подгруппы он проявляет себя децентрированно с точки зрения норм и ценностей своей подгруппы. Наиболее ярко это заметно во взаимодействии с представителями других подгрупп.

Микрогрупповая предопределенность социального поведения человека может выходить за пределы группы, если существует высокий уровень его идентификации со своей подгруппой.

1.4. Адаптирующая функция. Адаптация людей в малой группе часто осуществляется посредством их включения в подгруппы, которые помогают своим членам ориентироваться в групповой среде. Если индивид включен в подгруппу и удовлетворен своим членством в ней, то его адаптация будет более полной не только в своей подгруппе, но и в группе в целом. Чем более закрыта подгруппа по отношению к группе, тем сильнее процесс адаптации члена подгруппы осуществляется через свою подгруппу. В открытой подгруппе процесс адаптации ее членов будет осуществляться не только через свою подгруппу, но и через группу в целом.

Способность подгруппы выполнять функции, наиболее значимые для своих членов, обеспечивает ее жизнеспособность. В противном случае существует угроза распада подгруппы.

2. Функции подгруппы по отношению к группе (вторичные функции).

Эти функции могут быть в разной мере выражены в зависимости от типа подгрупп (относительно устойчивые и ситуативные, инструментальные и социоэмоциональные), некоторых внешних и внутренних факторов.

2.1. Функция упорядочения и стабилизации внутригрупповой активности. Данная функция подгрупп определяется следующими обстоятельствами:

- совокупность относительно автономных индивидов, между которыми нет регулярных и устойчиво воспроизводящихся связей интегративного содержания, изначально несет собой неупорядоченность и дестабилизацию активности группы в целом;
- неформальные подгруппы являются основным звеном упорядочения активности группы, точно так же, как группы обеспечивают упорядочивание более широкого социального контекста (например, промышленного предприятия).

Малые группы выполняют стабилизирующую функцию относительно более широкой социальной среды, а неформальные подгруппы – относительно малой группы. В последнем случае это обеспечивается тем, что внутри подгрупп существуют устойчивые и повторяющиеся в пространстве и времени отношения психологического интегративного свойства. Поэтому подгруппы выступают как относительно сформированные и устойчивые сегменты группы, обладающие средствами защиты от изменений. Можно представить группу, состоящую из относительно автономных индивидов, ориентированных на достижение только своих личных целей и для которых не характерны устойчивые отношения. Очевидно, что в ней предопределена неустойчивость.

Эта функция подгрупп не исключает того, что некоторые из них, а более того, противоречия и конфликты между подгруппами, могут дестабилизировать внутригрупповую активность. Однако главное заключается в том, что сам факт существования неформальных подгрупп является внутренне необходимым условием стабильности группы.

2.2. Функция реализации цели и решения задач групповой деятельности. Некоторые подгруппы могут более успешно решать определенные задачи совместной деятельности по сравнению с группой в целом. Например, в ранних социометрических исследованиях было подмечено, что индивиды, которые выбирали друг друга по критерию близости отношений, показывали высокие результаты совместной деятельности. Это объяснялось тем, что у них реже возникают социоэмоциональные проблемы, а значит, они тратят меньше времени на их решение. Однако бывают случаи, когда члены группы, не являясь друзьями и выбирая друг друга по критерию совместной работы, показывают высокую производительность [273]. Поэтому важную роль в продуктивной совместной работе играют не только тесные межличностные отношения, но и другие факторы, например, мотивация совместной деятельности, групповая норма продуктивности.

Есть несколько предпосылок, которые обеспечивают реализацию этой функции неформальными подгруппами:

а) внутри относительно устойчивых подгрупп значительно сильнее выражена сплоченность и совместимость, референтность, идентификация и доверие, чем по группе в целом;

б) внутри многих подгрупп меньше возникает координационных потерь в процессе решения задач, чем по группе в целом (за счет малочисленности подгрупп и более слабого нарушения в них коммуникации);

в) в подгруппах меньше оснований для проявления мотивационных потерь, ведущих к уменьшению индивидуальных вкладов в общую работу, чем по группе в целом (за счет того, что подгруппы характеризуются более высокой сплоченностью, в них люди достаточно хорошо знают друг друга, имеют больше возможностей для взаимного контроля и применения санкций).

Подгруппа будет более успешно реализовывать эту функцию, если наиболее актуальные мотивы объединения ее членов связаны с основной целью групповой деятельности.

2.3. Функция организации и координации активности группы. В качестве субъекта лидерства, выполняющего разнообразные функции, может выступать не только индивид, но и подгруппа. Причем последняя во многих случаях способна более эффективно реализовывать лидерские функции, чем один человек. Совместная деятельность группы в целом будет более эффективной, если в качестве направляющего звена реализации групповой деятельности выступает какая-то активная и мотивированная на достижение групповой цели подгруппа. Она сможет объединить вокруг себя и организовать остальную часть группы. В этом случае снизятся процессуальные и мотивационные потери.

Эта функция сильнее актуализируется тогда, когда существует совместно-взаимодействующая форма организации групповой деятельности, предполагающая высокую взаимозависимость и взаимоответственность, распределение функций между индивидами и координацию индивидуальных усилий. При совместно-индивидуальной форме организации групповой деятельности снижается значимость этой функции.

2.4. Нормативно-регулятивная функция. Ценности и нормы некоторых подгрупп могут оказывать влияние на формирование ценностно-нормативной структуры группы в целом. Так, если в группе возникает одна лидирующая подгруппа, то общие нормы для всех членов группы фактически представлены нормами этой подгруппы. То есть в основе формирования общегрупповых норм находятся нормы какой-то подгруппы. В этом случае подгруппа фактически регламентирует поведение не только своих, но и других членов группы.

В заключение отметим, что не только группа и подгруппа выполняют определенные функции по отношению к своим членам, но и индивиды де-

лают свой вклад в группу и подгруппу, к которой принадлежат. Они должны способствовать их успешному функционированию и развитию. В частности, им надо вносить свой вклад в совместную деятельность, в конкурентную борьбу или конфликт группы (подгруппы) с другими группами (подгруппами). В сфере групповой деятельности члены группы также выполняют конкретные, специфические функции в зависимости от их статуса и роли.

РАЗДЕЛ 3
ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА

ГЛАВА 5
ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ГРУППОВОЙ ДИНАМИКИ

5.1. Понятие групповой динамики

ОБЗОР

В 1940-х гг. К. Левин и его соратники основали в США Исследовательский центр групповой динамики, в котором изучался широкий спектр явлений: внутригрупповые и межгрупповые конфликты, социальное напряжение, руководство, групповая психологическая атмосфера, адаптация в группе, отклонение от групповых норм и реакция группы, групповое решение и др. Теоретико-методологическую основу исследований составил концептуальный аппарат теории поля. Он включает в себя специфические понятия (с привлечением идей и терминологии физики), посредством которых осмысливались динамические процессы малой группы: дифференциация динамического целого, социальные поля и фазовые пространства, движущие и сдерживающие силы и конфликт между ними, изменение жизненного пространства и др. [89].

Со временем понятие групповой динамики вышло за пределы школы К. Левина и получило широкое распространение в научной литературе. Так, в библиометрическом анализе публикаций по малым группам за период с 1974 по 1986 гг., проведенном западноевропейскими специалистами, установлено, что по количеству работ тема «Групповая динамика» занимает вторую позицию (126 публикаций в среднем за год) после темы «Межличностное взаимодействие» (256 публикаций) [258]. За рубежом даже выходят специализированные журналы «Gruppendynamic» (Германия) и «Group Dynamics: Theory, Research, and Practice» (США).

В то же время это понятие, во-первых, не имеет однозначного, общепринятого толкования, а во-вторых, фигурирует в разных исследовательских ракурсах.

1. Термин «групповая динамика» применяется для обозначения широкой совокупности возникающих в группе явлений и процессов (власть, лидерство, влияние, исполнение ролей, формы коммуникации и др.). Именно в этом широком значении он чаще всего встречается в литературе.

2. В ряде теорий прямо или косвенно затрагивается проблема динамики группы, хотя в некоторых из них сам термин «групповая динамика» встречается нечасто. Наиболее показательными в этом отношении являются теоретические подходы, объединенные в так называемую *психодинамическую перспективу* [325], которая включает в себя два основных направления: психоаналитическое (например, биогенетическая теория [207]) и гуманистическое (теория групповой динамики [89]).

Так, в биогенетической теории группа понимается как целостное и динамическое, внутренне противоречивое и постоянно изменяющееся образование (по аналогии с личностью). Поведение любой группы имеет биологический источник, и ее существование может быть объяснено наличием человеческих инстинктов, которые обеспечивают объединение индивидов с целью выживания вида посредством механизмов защиты.

3. Групповая динамика рассматривается в контексте таких взаимосвязанных ключевых переменных как время, изменение и развитие. В частности, это представлено в выделенной за рубежом междисциплинарной *темпоральной перспективе,* которая объединяет множество разнородных теоретических конструкций [196].

В контексте проблемы изменения группы во времени выделены разные модели групповой динамики, которые можно разделить на две категории: *модели линейной* и *нелинейной динамики* [141]. В свою очередь, они могут быть проклассифицированы более частным образом.

Модели линейной динамики фиксируют закрепленную последовательность различных стадий или возобновляющихся циклов, через которые группа проходит в процессе ее жизни. Эти модели подразделяются на: модели последовательных стадий с завершенным развитием [32; 118; 172; 232; 380; 394], модели последовательных стадий с повторяющимся циклом [381; 401], модели устойчивого равновесия [194], модели неустойчивого равновесия [265].

Модели нелинейной динамики построены на принципах синергетической методологии и представлены в следующих теориях малой группы: теория поведения систем [387], теория сложных систем [195], теория систем сложного поведения [323], теория структурированности [348]. В таких моделях акцент делается на сложном переплетении действующих на группу факторов, внутренних и внешних связей группы, на критических значениях и множественности путей движения группы. Например, согласно теории сложных систем, группы взаимодействуют со своими компонентами (членами) и с множеством больших систем (организациями, обществом), в которые они включены. Изучение групп должно учитывать, по крайней мере, три уровня причинной динамики: а) локальную динамику группового взаимодействия; б) глобальную динамику группового развития и изменения; в) контекстуальную динамику, т. е. изменение связей окружающей среды и групповые

реакции на это изменение. Сложные системы иерархически организованы от более локальных к более глобальным уровням, а упорядоченное поведение в таких системах сгенерировано и поддерживается повторными нелинейными взаимодействиями между компонентами, что представляет собой самоорганизацию. Природа нелинейного взаимодействия означает, что, даже если члены группы следуют простым правилам взаимодействия, детали их взаимодействия не могут быть предсказаны. Коллективное поведение, однако, показывает некоторое постоянство, которое является более простым, чем бесчисленные локальные взаимодействия.

В теориях малой группы и частных моделях проблема групповой динамики не рассматривается, за редким исключением, в связи с неформальными подгруппами. Так, В. Байон перечисляет семь признаков «нормально функционирующей группы», среди которых – отсутствие подгрупп, жестко связанных изнутри. Сам факт наличия подгрупп, с его точки зрения, не относится к фактору, негативно влияющему на функционирование всей группы. Однако подгруппы приобретают такую роль, когда оказываются внутренне сплоченными. Дополнительный комментарий к этому дает Ш. Кэхн: появление устойчивых подгрупп с жесткими границами представляет собой структурный раскол всей группы и нарушает несколько байоновских признаков нормально функционирующей группы [302]. Если границы подгрупп оказываются гибкими, проницаемыми, а энергия остается в распоряжении группы и информация в ней циркулирует свободно, то это является благоприятным условием на фоне временной разобщенности группы в целом.

Модель групповой динамики, выделенная А. Коэн с соавторами, содержит пять последовательных стадий: «членство», «разделение на подгруппы», «конфронтация», «индивидуальная дифференциация», «сотрудничество» [232]. Вторая стадия фиксирует объединение людей в подгруппы на основе тех или иных общих для них признаков, что способствует существенному снижению уровня первичной напряженности и повышению доверия. Однако, как показывают исследования и жизненные наблюдения, подгруппы начинают возникать раньше – с момента образования группы – и существуют до конца ее истории. В приведенной модели нет упоминания о подгруппах ни на предыдущей, ни на последующих стадиях, как будто они представляют собой временное явление, которое неожиданно возникает и также исчезает.

А. С. Чернышев и А. С. Крикунов выделяют четыре типа групп в зависимости от уровня развития их организованности [176]. Помимо особенностей нравственной направленности, взаимной требовательности и других указывается на микрогруппы и особенности взаимодействия между ними. Эти авторы ставят особенности взаимодействия между подгруппами в зависимость от уровня развития группы. Думается, что было бы логично переставить акценты в причинно-следственной связи, т. е. анализировать не подгруппы и

отношения между ними с точки зрения уровня развития группы, а развитие группы с позиции активности существующих в ней подгрупп.

МИКРОГРУППОВАЯ ТЕОРИЯ

1. Групповая динамика. Понятие «групповая динамика» останется абстракцией, если не будет наполняться определенным содержанием на основе какой-то теоретической модели.

В микрогрупповой теории *групповая динамика* понимается как изменение социально-психологической структуры группы или отдельных ее компонентов, т. е. образования, изменения, разрушения подгрупп и их внешних связей [137; 140]. Основу групповой динамики составляют противоречия (источник динамики) и процессы интеграции–дезинтеграции (механизм динамики).

Групповая динамика изучалась посредством пролонгированного исследования 69-ти учебных групп: студенческих групп вузов и групп учащихся среднепрофессиональных учебных учреждений 1-го курса, 10-х школьных классов (созданных с новым составом на базе 9-х классов) среднеобразовательных школ. Такие группы можно рассматривать как новые и равноценные с точки зрения уровня их развития, что позволяет устранить возможное влияние на результаты исследования истории их жизнедеятельности. Первое обследование проводилось через один–два месяца после начала учебного года, а второе – спустя шесть–семь месяцев. В трех студенческих группах был сделан третий замер еще через шесть–семь месяцев (уже на 2-м курсе).

Неформальные подгруппы возникают уже в самом начале образования малых групп, на что указывают результаты первого замера (см. табл. 2). На этом этапе количество подгрупп в группах варьируется от двух до десяти (преобладают три–семь подгрупп), а в подгруппы включено в среднем 55 % всех членов. При этом нет ни одной группы, в которой бы отсутствовали подгруппы.

Таким образом, на первом этапе существования малой группы начинают усиленно протекать процессы интеграции, выражающиеся в объединении людей в подгруппы. Образование относительно автономных подгрупп одновременно означает проявление процессов дезинтеграции по группе в целом.

В дальнейшем во всех группах наблюдается динамика их социально-психологической структуры, о чем свидетельствует сопоставление результатов первого и второго замеров.

Во-первых, группы различаются между собой по уровню их динамики, а точнее количеству распавшихся и вновь возникших подгрупп (табл. 4). Есть группы как с явно слабой динамикой (в 7,5 % групп 0–25 % и распавшихся, и новых подгрупп), так и с ярко выраженными динамичными процессами (10 % групп, в которых количество и распавшихся, и новых подгрупп составило 76–100 %). Остальные группы занимают промежуточное положение.

Чем больше в малой группе распадается и вновь образовывается подгрупп, тем сильнее выражена ее динамика.

Таблица 4

Динамика малой группы по распавшимся и новым подгруппам (показатели в % количества групп)

Распавшиеся подгруппы, %	Новые подгруппы, %			
	0–25	26–50	51–75	76–100
0–25	7,5	10	2,5	–
26–50	10	22,5	7,5	2,5
51–75	–	2,5	20	5
76–100	–	–	–	10

Примечание. Подгруппа считается сохранившейся, если состав ее членов изменился не более чем на 25–40 % (для подгрупп с разным численным составом определяется свой верхний уровень).

Во-вторых, интенсивность распада и образования новых подгрупп зависит от типа групп, количественного состава и социально-психологических характеристик подгрупп.

Наиболее динамично указанные процессы протекают в группах среднепрофессиональных учебных заведений, несколько слабее – в студенческих группах вуза и заметно слабее – в школьных классах (табл. 5). Это может быть обусловлено тем, что группы учащихся СПУ и студентов первого года обучения являются совершенно новыми по составу, тогда как школьные 10-е классы сформированы на базе 9-х классов, а потому не являются абсолютно новыми.

Таблица 5

Динамика подгрупп в процессе функционирования группы (показатели в % подгрупп)

Тип учебных групп	Динамика подгрупп		Динамика подгрупп	
	сохранившиеся подгруппы	распавшиеся подгруппы	сохранившиеся подгруппы	новые подгруппы
Группы СПУ	24	76	26	74
Группы вуза	37	63	33	67
Школьные классы	58	42	54	46
Итого	39	61	37	63

Примечание. 1) в первой и второй колонках представлено количество подгрупп, сформировавшихся в начале жизни групп, которые сохранились и распались к концу учебного года; 2) в третьей и четвертой колонках указано количество подгрупп, которые сохранились и образовались к концу учебного года.

По совокупности всех обследованных групп можно отметить, что количество распавшихся (61 %) и новых (63 %) подгрупп является практически одинаковым, но в то же время превышает количество сохранившихся (соответственно, 39 и 37 %) подгрупп. Это свидетельствует о преобладании динамических процессов над относительной стабильностью неформальных подгрупп, по крайней мере, на первом году жизни учебных групп.

Более устойчивыми с точки зрения численного состава являются подгруппы, состоящие из трех человек: 56 % сохранившихся и, соответственно, 44 % распавшихся подгрупп такой численности. Менее устойчивыми, т. е. более подверженными распаду, являются подгруппы из двух (38 % сохранившихся подгрупп), четырех (38 %), пяти (37 %) и более человек.

В то же время, не все сохранившиеся подгруппы являются абсолютно неизменчивыми по своему составу. В одних подгруппах происходит уменьшение численности, в других, наоборот, увеличение, а в третьих подгруппах численность остается та же, но происходит смена отдельных членов. (По диадам рассматривалось только увеличение состава до триады.) Таким образом, в подгруппах различной численности чаще происходит изменение состава, чем сохраняется его полная идентичность.

Устойчивость–неустойчивость подгрупп также зависит от их социально-психологических характеристик, например, таких как плотность подгрупп и мотивационное единство их членов, межличностная идентификация, согласованность действий и референтность внутри подгрупп (табл. 6).

Таблица 6

Социально-психологические характеристики и динамика подгрупп (показатели в % подгрупп)

Характеристики	Уровень выраженности характеристик			
	сохранившиеся подгруппы		распавшиеся подгруппы	
	высокая	низкая	высокая	низкая
Плотность	44	16	14	43
Мотивационное единство	30	11	15	27
Идентификация	46	11	24	18
Согласованность	47	9	25	23
Референтность	30	18	17	23

Количество сохранившихся подгрупп, имеющих высокий уровень выраженности перечисленных характеристик, в 2–3 раза больше, чем распавших-

ся подгрупп. В свою очередь, численность распавшихся подгрупп, обладающих низкой мерой выраженности тех или иных социально-психологических характеристик, в 1,5–3 раза больше, чем количество сохранившихся подгрупп. Если конкретизировать некоторые результаты, то картина станет более отчетливой. Например, в сохранившихся подгруппах чаще, по сравнению с распавшимися, встречаются мотивы объединения: «учеба», «личные проблемы», «общие знакомые», «знакомство родителей».

В-третьих, даже в относительно устойчивых подгруппах происходит динамика, которая выражается в изменении их социально-психологических характеристик, отражающих внутренние и внешние связи.

Это, в частности, наглядно демонстрируют особенности проявления во времени мотивационного единства (внутренние связи) и открытости (внешние связи) тех подгрупп, состав которых оказался совершенно идентичным от первого ко второму замеру. Выбор таких подгрупп позволяет устранить влияние ухода из подгруппы одних членов и прихода новых на изменение указанных явлений. Кроме того, фиксировалось только существенное изменение этих характеристик, что оценивалось на основе отклонения показателя второго замера от показателя первого более, чем на одну условную единицу – одно стандартное отклонение.

Установлено, что от первого ко второму замеру в 28 % подгрупп значимо увеличился показатель мотивационного единства (усиление внутренних интегративных связей по этому параметру), в 22 % подгрупп он уменьшился (ослабление интегративных связей) и, соответственно, в 50 % подгрупп – оказался относительно инвариантным. Кроме того, в подавляющем большинстве подгрупп некоторые из конкретных мотивов, на основе которых изначально происходило объединение людей в подгруппы, потеряли свою актуальность. В то же время появились иные общие мотивы.

В 26 % подгрупп существенно увеличилась их открытость (усиление внешних интегративных связей по этому параметру), а в 38 % подгрупп – уменьшилась (ослабление интегративных связей), т. е. усилилась внешняя дезинтеграция. Если количество подгрупп в отношении увеличения–уменьшения ЦОЕ является примерно одинаковым, то в отношении открытости заметно преобладает большая численность подгрупп с уменьшением открытости.

Кстати, подобная картина по мотивационному единству и открытости, но с более высокими показателями их динамики, установлена по всем остальным подгруппам, которые сохранились с несколько измененным составом от первого ко второму исследованию.

2. Уровень развития группы и подгруппы. Термин «групповая динамика» одновременно охватывает понятия «функционирование» и «развитие»,

которые имеют не только общие, но и отличительные особенности. *Функционирование* – это определенная последовательность состояний, связанная с перераспределением состава группы (подгруппы), функций группы (подгруппы) и связей между подгруппами (внутри подгрупп). *Развитие* – это смена состояний, связанная с качественными изменениями (часто происходящими скачкообразно), предполагающими повышение или снижение: а) сложности группы; б) групповой эффективности (экономической, социальной, социально-психологической).

Сложность группы определяется несколькими переменными: а) количеством подгрупп; б) мерой связей между подгруппами, между подгруппами и не включенными в них членами, между подгруппами и группой; в) мерой реализации функций подгрупп по отношению к группе. Чем больше подгрупп, чем сильнее представлена связь между ними (интегративного или дезинтегративного содержания), чем сильнее выражены функции подгрупп по отношению к группе, тем сложнее организация группы.

Групповая эффективность – многомерный конструкт, включающий в себя два аспекта (потенциальная и реальная) и два вида (предметно-деятельностная и социально-психологическая) эффективности, которые связаны между собой. Предметно-деятельностная эффективность имеет место, как правило, в институализированных группах и может быть экономической или социальной, что зависит от целевой функции группы (например, создание продукции, оказание услуг или обучение населения, поддержание общественного порядка). Социально-психологическая эффективность проявляется в сфере межличностных отношений, как непосредственных, так и опосредованных совместной деятельностью.

Потенциальная эффективность представляет собой совокупность возможностей (внутренних условий и характеристик) группы, которые в сочетании с внешними условиями и особенностями организации деятельности обусловливают реальную эффективность ее как субъекта. Реальная эффективность – достижение группой заданного уровня выполнения целевой функции и построения социальной активности.

Таким образом, с точки зрения групповой эффективности о ***развитии группы*** можно судить: а) по ее потенциалу (в частности, мера выраженности сплоченности, доверия, идентичности, сработанности, совместимости); б) по ее реальной эффективности (предметно-деятельностной и социально-психологической).

В целом можно отметить, что увеличение сложности и/или эффективности группы свидетельствует о ее прогрессивном развитии, а снижение – о регрессивном.

Надо принимать во внимание не только уровень развития группы в целом, но и уровень развития неформальных подгрупп. Уровень ***развития подгруппы*** определяется ее: а) социально-психологическим потенциалом (мерой выраженности сплоченности, сработанности и совместимости, доверия, идентичности и др.); б) реальной эффективностью (предметно-деятельностной и социально-психологической), которая отображает способность подгруппы реализовать функции по отношению к своим членам (информирование и обеспечения безопасности, оказание поддержки в реализации индивидуальных целей и социальных потребностей, адаптация и нормирование) и к группе в целом (прежде всего, функция реализации цели и решения задач групповой деятельности).

На основе результатов наших исследований (которые будут излагаться в следующих параграфах), можно сделать несколько обобщений. Во-первых, уровень социально-психологического развития большинства неформальных подгрупп значительно выше уровня развития малых групп, в которые они включены. Это определяется более высокой мерой выраженности сплоченности, доверия, идентичности, нормы продуктивности в неформальных подгруппах по сравнению с группой в целом.

Во-вторых, относительно устойчивые подгруппы могут отличаться между собой по уровню выраженности социально-психологических характеристик, по степени соответствия их целей, норм и ценностей общегрупповым и организационным, по результативности деятельности их членов и др., а значит, по уровню своего развития.

5.2. Ключевые элементы групповой динамики

ОБЗОР

В литературе можно заметить значительное разнообразие точек зрения, когда речь идет об *условиях, средствах, источниках, механизмах* активности и изменения группы.

Во-первых, во многих теориях четко не прописан или вообще не поднимается вопрос об ***условиях*** жизнедеятельности группы. Например, в теориях социальной идентичности [374; 375] и самокатегоризации [382; 383] сделан существенный шаг к тому, чтобы рассматривать внутригрупповые процессы (прежде всего связанные с социальной перцепцией индивидов) в межгрупповом контексте, т. е. с учетом активности группы (кооперация, конкуренция, конфликт) во внешней среде. В теории сложных систем [194; 195] обращается внимание на то, что различные связи группы со средой, в которой протека-

ет ее жизнедеятельность, оказывают влияние на различные характеристики паттернов группового поведения. Однако этим и другим теориям недостает конкретики, связанной с обозначением характеристик внешних условий, в которых может находиться группа и которые могут оказывать влияние на ее жизнедеятельность. Точно так же в них не дается ясного и дифференцированного представления о внутренних условиях.

Во многих экспериментальных и прикладных исследованиях под условиями подразумевается то, что необходимо для групповой эффективности или оказывает на нее влияние. Что касается ***внутренних условий***, то в одних работах внимание фокусируется на ресурсах, а в других – на формально-количественных и социально-психологических характеристиках группы. (Об этом подробнее см. 8.5.)

Внешние условия одни авторы рассматривают с точки зрения переменных наиболее общего порядка, таких как: внешняя угроза и дефицит времени [400], неопределенность и высокие требования ситуации (внешнего актора) [373]. Например, есть точка зрения, что в неблагоприятных условиях внешней среды (разнообразие, неопределенность, высокие требования) группе необходимо проявлять больше активности вовне, чтобы быть эффективной и сохранять постоянные и надежные взаимоотношения с внешними акторами [231].

Другие выделяют более конкретные характеристики, обусловливающие успешность деятельности определенного типа группы. Например, к таким переменным самоуправляемых рабочих команд относят: а) стабильную организационную среду (низкая текучесть кадров, отсутствие сокращений); б) организационную культуру (заинтересованность руководства и сотрудников в новаторских преобразованиях, готовность и способность руководства конструктивно и оперативно исправлять ошибки; в) создание децентрализованной системы планирования, которая обеспечивает постановку цели и получение обратной связи на уровне группы; г) бесперебойное и качественное материально-техническое оснащение группы; д) адекватную систему зарплаты и организации рабочего времени [11; 126].

Надо сказать, что некоторые специалисты обращают внимание на сложный характер влияния внутренних и внешних условий на эффективность группы. Так, в функциональной перспективе, выделенной за рубежом, одним из ключевых положений является следующее: внутренние (например, композиция или размер группы) и внешние (внешняя угроза или дефицит времени) факторы влияют на результативность деятельности группы через межличностное взаимодействие [400].

Во-вторых, в отечественной психологии в качестве исходной посылки объяснения развития принято использовать принцип деятельности, согласно которому индивид включается в социальную среду через деятельность, проявляется и развивается в ней. Деятельность выступает в качестве средства активного усвоения человеком социального опыта, приобщения к духовной и материальной культуре общества.

В 1970–1980 гг. понятие «деятельность» вышло за пределы психологии личности и стало сквозным для многих отраслей психологии. Например, в социальной психологии на основе этого подхода была разработана теория ДОМО. *Совместную деятельность* стали рассматривать в качестве главного системообразующего и интегрирующего основания малой группы, т. е. фактически в качестве ***средства*** ее жизнедеятельности [56; 113; 115 и др.].

Наряду с деятельностью также указывается на *общение* как важнейшее ***средство*** развития личности и малой группы. В последнем случае общение представляет собой внутренне необходимое условие реализации совместной деятельности, является основой для обмена опытом, мыслями, переживаниями [54]. Кроме того, общение играет важную роль в развитии группы.

В-третьих, существуют разные точки зрения относительно ***источника*** групповой динамики. Одни авторы акцентируют внимание на инстинктах и социальных потребностях как ведущих причинах групповых процессов. Так, с позиции психоанализа указывается на два основных биологических инстинкта – выживание (подразделяется на инстинкт поиска удовольствия и инстинкт избегания боли) и репродукцию, которые играют принципиально важную роль в групповой динамике [327]. В разных теоретических подходах выделяются различные социальные потребности: во включении, любви и контроле [360], в оценке своих суждений и способностей [252], в позитивной самооценке, самоуважении [286; 375]. С нашей точки зрения, потребности являются, скорее, одним из факторов проявления противоречий, чем непосредственным источником возникновения и протекания групповых процессов.

Другие авторы указывают на значительную роль *противоречий* в жизнедеятельности малой группы [47; 62; 128; 302].

Некоторые авторы отмечают важную детерминирующую роль *конфликтов* в динамике малой группы [78; 89; 127 и др.]. Однако конфликт не является непосредственным источником самоизменения группы и ее компонентов. Конфликт – это одна из форм дезинтегративного процесса, а значит, относится к механизму изменения. Являясь процессом, конфликт изначально несет с собой изменение, но сам по себе не порождает какое-то другое изменение. Конфликт оказывает влияние только на противоречие (то, которое

его инициировало или какое-то другое), а изменение противоречия уже будет определять то, как дальше станет развиваться конфликт.

В-четвертых, не менее разнообразны представления о ***механизме*** групповой динамики. Так, в литературе методологического содержания (системный подход, диалектика, синергетика) в качестве основополагающих процессов изменения системы рассматривают широкий веер биполярных конструктов: устойчивость–неустойчивость, интеграция–дифференциация, интеграция–дезинтеграция, организация–дезорганизация, разбегание–сближение, распад–образование, ослабление–усиление связей и др. [72; 132; 186 и др.]. В области малых групп обращают внимание на процессы *интеграции и дифференциации* [61; 62; 66]. Однако здесь возникают, как минимум, два вопроса: 1) какие конструкты из перечисленного ряда являются базовыми по отношению к остальным? 2) являются ли некоторые конструкты (например, «дифференциация») собственно процессами изменения? На эти вопросы попытаемся дать ответ в дальнейшем.

Другое представление включает одновременно три разных механизма: *противоречия, «идиосинкразический кредит», ценностный обмен* [83]. Что касается противоречий, то они являются, скорее, источником, чем механизмом самоизменения. Идиосинкразический кредит используется для объяснения нормативного поведения индивида в зависимости от его социально-психологического статуса в группе и возникновения инноваций в ней (хотя результаты разных исследований не согласуются друг с другом). Идиосинкразический кредит представляет собой специфический феномен, который встречается не в каждой группе и является одной из переменных внутренних условий, а не универсальным механизмом динамики. Ценностный обмен выступает частным случаем принципа обмена, который представляет собой ключевую идею бихевиористских теорий малой группы [246; 247; 378 и др.]. Любой вид социально-психологического обмена в группе – это одна из форм взаимодействия, которая, в свою очередь, представляет собой одну из сторон общения. Поэтому его следовало бы отнести к средству групповой динамики.

Еще одна точка зрения провозглашает социальное *сравнение, категоризацию* и *идентичность* в качестве основных механизмов образования и разрушения психологического единства группы [374; 375; 382]. В данном случае речь идет о социальном восприятии, которое является одним из аспектов общения и, скорее, должно быть отнесено к средству, чем к механизму изменения.

МИКРОГРУППОВАЯ ТЕОРИЯ

1. Понятие «условия» позволяет определиться с тем, что опосредует процессы изменения группы и подгруппы. Если обобщить накопленные в литературных источниках представления, то можно выделить несколько категорий *внешних* и *внутренних условий*.

В качестве ***внешних условий*** динамики группы выступают:

- административно-экономические переменные – уровень оплаты труда и социальный пакет, стабильность работы, текучесть кадров;
- структурно-управленческие переменные – ожидания, требования и санкции руководства, территориальное место группы в организации, коммуникация группы с другими структурными подразделениями;
- социо-культурные переменные – стиль отношения высшего руководства к работникам (проявление внимания к нуждам людей, справедливость в признании успехов и поощрениях), символьное воплощение организации (организационные ценности, культурные мероприятия, организационная атрибутика);
- эколого-производственные переменные – организация, фон и гигиена рабочего пространства группы, режим работы и мера загруженности членов группы, температура, уровень влажности и радиации, доступ к биологически необходимым природным ресурсам;
- ресурсные переменные – предоставление группе материально-технических средств, информации и статуса в организации;
- квалификационно-карьерные переменные: возможности и перспектива профессионально-личностного роста и карьерного продвижения в организации.

Перечисленные переменные контролируемы и непосредственно управляемы.

К ***внутренним условиям*** относятся:

- структурно-количественные переменные группы – численный состав, коммуникативная сеть, формальная композиция, организационно-деятельностные статусы и роли;
- социально-психологические переменные группы – субъектные характеристики (нормы и ценности, сплоченность, сработанность и совместимость), феномены отношений (референтность, доверие, идентичность), стиль руководства и неформальное лидерство руководителя;
- ресурсные переменные – укомплектованность кадрами, квалификация и вклад в совместную деятельность членов группы, полномочия, взаимодополняемость/взаимозаменяемость членов группы, опыт совместной деятельности членов группы.

Формально-количественные и ресурсные характеристики группы непосредственно контролируемы и управляемы. Социально-психологические характеристики, во-первых, более динамичны в процессе жизнедеятельности группы, а во-вторых, в меньшей мере доступны непосредственному контролю и управлению.

По поводу переменных внутренних и внешних условий можно отметить следующее: а) разные переменные могут обладать разной мерой действенности относительно создания какого-то эффекта; б) действие какой-то одной переменной может приводить к различным результатам; в) один и тот же результат может быть произведен разными переменными; г) влияние некоторых переменных условий на эффективность группы опосредовано особенностями решаемой задачи и формой организации совместной деятельности; д) переменные могут каким-то образом сочетаться друг с другом, определяя результаты групповой активности. Например, роль численности и коммуникативной сети, сплоченности и сработанности в продуктивности групповой деятельности возрастает в случае совместно-взаимодействующей формы организации деятельности и снижается при совместно-индивидуальной форме. Сплоченность в сочетании с принятой в группе нормой продуктивности оказывает влияние на продуктивность групповой деятельности.

2. Понятие «средства» дает возможность определиться с тем, благодаря чему транслируются и образуются новые характеристики. Средства изменения группы и неформальных подгрупп – это *деятельность (совместная и индивидуальная)* и *общение,* что соответствует традиции отечественной социальной психологии.

К *переменным деятельности* группы относятся: цель и задачи (тип, мера определенности, сложности и значимости), форма организации совместной деятельности (по функциям, пространственно-операциональным связям, способу управления), способ оценки результатов деятельности и вознаграждения.

К *переменным общения* в группе можно отнести: 1) переменные взаимодействия – способы (содействие, противодействие, бездействие, уклонение от взаимодействия), типы (кооперация, конкуренция и конфликт), стили (доминантность–ведомость, дружелюбность–недружелюбность, сдержанность–экспрессивность); 2) переменные взаимоотношения: способы (симпатия, антипатия, безразличие), типы (дружба и любовь, зависть и ненависть).

3. Понятие «источник» позволяет определиться с тем, что «запускает» процесс саморазвития. В качестве главного и универсального источника самоизменения группы, подгруппы и индивида являются ***противоречия***.

Такое представление основывается на диалектическом законе «единства взаимоисключающих и одновременно взаимопредполагающих противоположностей» (иначе, «борьбы и единства противоположностей») [34; 35; 163].

Предметное противоречие понимается как взаимодействие противоположностей (сторон, свойств объекта), обусловливающих и отрицающих друг друга. Это предполагает, что любая система взаимодействует не только с другими системами, но и сама с собой. Последнее означает, что все системы содержат в себе свою противоположность, что является источником их самодвижения и самоизменения.

Если рассматривать малую группу как систему, то противоречия инициируют и интенсифицируют внутригрупповое и межгрупповое взаимодействие, социально-перцептивные и аффективные процессы. В этом заключается основная роль противоречия как источника самоизменения группы. Противоречия возникают по поводу условий (внутренних и внешних) и средств (деятельности и общения) групповой активности.

4. Понятие «механизм» позволяет определиться с тем, каким образом происходит самоизменение. Универсальным механизмом функционирования и развития группы, подгруппы, индивида являются ***процессы интеграции и дезинтеграции.***

Механизм изменения латентно отражен в вышеупомянутом диалектическом законе. Если для наглядности расслоить этот закон на две составляющие, то «единство взаимопредполагающих противоположностей» выражает собой *процессы интеграции*, а «единство взаимоисключающих противоположностей» – *процессы дезинтеграции*. Оба процесса непосредственно связаны между собой, а их отделение от противоречий и друг от друга является в определенной мере условным, необходимым для более удобного анализа.

Процессы интеграции–дезинтеграции:

- обусловлены противоречиями (источник самоизменения);
- являются наиболее фундаментальными процессами, которые обусловливают устойчивость–неустойчивость, организацию–дезорганизацию и др.;
- не предполагают дополнительных понятий для их объяснения;
- проявляются в разных формах (феноменах) активности и взаимодействия субъектов – индивидов, подгрупп, групп.
- Если рассматривать противоречия и процессы интеграции–дезинтеграции в неразрывном единстве (между ними существуют прямые и обратные связи), то появляется реальная возможность проникнуть в суть «зарождения», «взрыва», «затухания» любого процесса, понять многовариантность движения группы. Эта возможность позволяет сделать переход от изучения поверхностных проявлений динамики к осмыслению ее сущности, а также определиться с главным принципом воздействия: управление противоречиями, а через это – интеграцией и дезинтеграцией.

ГЛАВА 6
ПРОТИВОРЕЧИЯ КАК ИСТОЧНИК ГРУППОВОЙ ДИНАМИКИ

6.1. Понятие о противоречиях

ОБЗОР

Сущность противоречия в основном анализируется в рамках философии (прежде всего диалектики). В области малых групп практически отсутствуют работы, в которых проводился бы углубленный анализ этого явления (не считая публикаций, в которых констатируется важная роль противоречий или выделяются его виды).

Понимание противоречий как движущих сил развития берет свое начало от созданной Г. Гегелем диалектики, центральное место в которой занимает закон единства и борьбы противоположностей [36]. По выражению К. Поппера, диалектика Гегеля – «это теория, согласно которой нечто – в частности человеческое мышление – в своем развитии проходит так называемую триаду: тезис, антитезис, синтез» [121, с. 119]. Однако Г. Гегель в своей философии тождества приходит к выводу: поскольку развивается разум, должен развиваться и мир, и поскольку развитие разума является диалектическим, то и мир должен развиваться по диалектическим триадам. Поэтому гегелевская философия именуется как пандиалектизм [129].

В современной философии разными авторами закон борьбы и единства противоположностей конкретизируется различным содержанием, отстаиваются и доказываются различные взгляды на природу противоречий, обозначаются разные варианты соотношения диалектических и логических противоречий, выделяются уровни проявления противоречий. Это свидетельствует о том, что философская проблема диалектических противоречий является крайне сложной и многогранной, до конца не решенной. Например, В. С. Библер отмечает, что в ближайшее время диалектика должна «оспорить самое себя и принять форму диалогики» [25, с. 171].

Противоречие как категория представляет собой органический сплав всеобщего и особенного, онтологического и гносеологического. Следовательно, категорию противоречия нельзя свести либо только к онтологическому образу, либо только к специфически гносеологическому феномену, не имеющему объектно-содержательного наполнения и смысла [16].

Среди отличительных признаков диалектических противоречий отмечаются: а) взаимодействие сторон (вещей), среди которых наиболее существенно то, что стороны противоречия предполагают, обусловливают друг друга и, вместе с тем, исключают, отрицают друг друга; б) пространственно-

временное отношение между противоположностями, которое состоит, с одной стороны, в одновременности существования противоположностей, а с другой – во взаимотождественности, взаимопроникновении противоположностей, означающей их пространственную совмещенность, нераздельность в противоречии [33].

Эти признаки разделяются многими философами. Однако некоторые из них обращают внимание на то, что зачастую не существует непосредственной связи между противоположностями. Имеется в виду, что в структуре противоречий следует искать третий элемент, опосредующий противоположности [108]. Он всегда конкретен, но во всех случаях в структуре вещей смягчает, нейтрализует противоположности, и в этом заключается разрешение любого противоречия.

Важным вопросом диалектики является точка зрения на проявление или отсутствие противоречий. По мнению Г. С. Батищева, диалектика противоречий, содержательно разрешаемых и воспроизводимых, противостоит узкорационалистическому воззрению (поляризму) и иррационалистическому воззрению (антиномизму) [16]. Существуют другие работы, в которых анализируется соотношение диалектики и формальной логики [15; 69; 162].

Чтобы глубже разобраться в проблеме противоречий, некоторые философы предлагают выделять контексты обсуждения противоречий, уровни их проявления. Например, предлагается задействовать следующие основные элементы (уровни): а) объективное противоречие, являющееся причиной и источником его саморазвития; б) отражение объективного противоречия в мышлении; в) внутреннее движущее противоречие познавательного процесса [122].

Мы можем позволить себе очень кратко обозначить первый уровень. В широком смысле предметное противоречие (как специфическое противоречие материального объекта) понимается как взаимодействие противоположностей (сторон, свойств объекта), обусловливающих и отрицающих друг друга. Это предполагает, что любой объект взаимодействует не только с другими объектами, но и с самим собой. Последнее означает, что все объекты содержат в себе свою противоположность (внутренняя отрицательность), поэтому они самопротиворечивы, что является источником их самодвижения и самоизменения. Как отмечает Ф. Ф. Вяккерев, подход к диалектическому противоречию как к самопротиворечивости предмета позволяет раскрыть внутреннюю связь между противоречием и самодвижением [33]. В этом случае противоречие определяется не только как отношение, но и как процесс, ибо отрицательно относиться к себе, отрицать себя – это значит находиться в постоянном беспокойстве, в состоянии изменения, вернее, са-

моизменения, самодвижения. Следовательно, «противоречие есть сущность самодвижения».

В то же время в литературе проводится различие между понятиями «самодвижение» и «саморазвитие». Саморазвитие – это такое самодвижение, которое ведет к коренному качественному изменению системы [33; 34].

Самопротиворечивость определяет не только тенденцию, связанную с определенностью и устойчивостью, но и тенденцию, предполагающую неопределенность и изменение. Поэтому самодвижение и саморазвитие представляют собой развертывание этих двух противоречивых тенденций, что и делает их внутренне необходимым и одновременно спонтанным процессом [33; 34].

Этапы развертывания и разрешения противоречия в традиционной диалектической схеме: «тождество (противоречие существует потенциально)–различие–противоположность (наибольшее различие сторон)–основание (снятие данного противоречия)».

Противоречия принято разделять на внешние и внутренние. Для внешних противоречий (например, между группой и внешней средой, подгруппой и группой) характерна более или менее четкая разделенность, поляризация сторон отношения, тогда как для внутренних противоречий (например, межличностные противоречия в группе или подгруппе) свойственна пространственная совмещенность, более тесная связь противоположностей. В последнем случае правильнее говорить не о противоположных сторонах, а о противоположных моментах, тенденциях. Отсюда следует, что структура предметного противоречия имеет внешний (раздвоение, полярность) и внутренний (конкретное тождество, взаимопроникновение противоположностей) уровни [33].

Следует отметить, что не все авторы обращаются к анализу противоречий объекта, а некоторые вообще исключают мысль о существовании каких-либо противоречий в объективной действительности, в самих предметах [24; 179].

МИКРОГРУППОВАЯ ТЕОРИЯ

В области малых групп возникновение и динамика противоречий («тождество–различие–противоположность–основание») непосредственно обусловливают особенности проявления процессов интеграции и дезинтеграции во внутреннем и внешнем плане активности субъекта: индивида, подгруппы, группы. Более конкретно, противоречия определяют направление и меру интенсивности перцептивных (сравнение, категоризацию, идентификацию) и аффективных (радость, гнев, страх и др.) процессов, внутри- и межгруппового взаимодействия (кооперацию и конкуренцию, сотрудничество и конфликты и др.) и взаимоотношения (доверие, референтность и идентич-

ность и др.). В этом заключается основная роль противоречия как источника групповой динамики.

Чтобы лучше понять сущность противоречий, необходимо сопоставить их с процессами интеграции–дезинтеграции. *Во-первых,* расхождение противоположностей в противоречии проявляется, как правило, на индивидуально-когнитивном уровне, а процессы интеграции–дезинтеграции выражаются как во внутреннем (когниции и переживания), так и во внешнем плане (поведение и взаимодействие). Самопротиворечивость объектов отображает их сущностную природу, тогда как формы внешнего взаимодействия противоположностей (кооперация, конкуренция, конфликты и т. д.) являются результатами, формами проявления самопротиворечивости объектов.

Во-вторых, противоречие и интеграция–дезинтеграция имеют процессуальную характеристику. Однако процессуальность противоречия выражается в динамике самого противоречия (Гегелевская схема «тождество–различие–противоположность–основание»), а интеграция–дезинтеграция выражается в изменении группы, подгрупп и индивидов, их внешних и внутренних связей, а также в проявлении различных феноменов (референтность, доверие и др.).

В-третьих, главным и непосредственным источником самоизменения является противоречие. Интеграция и дезинтеграция как процессы, вызванные противоречиями, несут с собой изменение, но сами по себе не порождают какое-то изменение. Эти процессы могут оказывать влияние прежде всего на противоречия, а уже изменение противоречия (например, сглаживание или обострение) поддерживает прежнюю или порождает новую форму интегративной или дезинтегративной активности группы, подгруппы, индивида.

Конфликт вырастает из противоречия и в то же время включает его в себя. Конфликт как форма дезинтеграции несет собой нарушение одного и образование другого типа связи, отражающего взаимоисключение сторон. Нарушение связей с наращиванием противоположно направленной активности сторон предполагает снижение групповой сплоченности, доверия и др. Вместе с тем, развитие конфликта может оказывать влияние на изменение противоречия исходного, породившего этот конфликт, или может порождать новое противоречие. И уже вследствие изменения исходного или инициирования нового противоречия могут ослабевать или усиливаться проявления первоначального конфликта, могут «запускаться» иные формы взаимодействия сторон с определенным соотношением интеграции и дезинтеграции.

В-четвертых, одно и то же противоречие может порождать разные процессы изменения. Так, усиление различия противоположностей чаще порождает разные виды дезинтегративного взаимоотношения и взаимодействия сторон: конфликт, конкуренцию или избегание, игнорирование. В то же вре-

мя обострение противоречия может приводить к проявлению интеграции: уступчивости, сотрудничеству, компромиссу. Более того, при сохранении обострившегося противоречия нередко наблюдается смена процессов дезинтеграции и интеграции между сторонами или параллельное протекание этих процессов. Например, поссорившиеся люди примиряются, несмотря на то, что породившее конфликт противоречие осталось неразрешенным.

Таким образом, самая общая тенденция заключается в том, что минимизация противоречия вызывает интеграцию, а его обострение – дезинтеграцию. Однако связь этих явлений не столь однозначна. Обострение противоречия не всегда имеет своим следствием дезинтеграцию, а наличие интеграции не всегда свидетельствует о разрешении противоречия или его исходном низком уровне проявления. То есть обострение противоречия может вылиться в разные линии внешней активности людей, подгрупп и групп в зависимости от их особенностей и внешних обстоятельств. Скажем, это может быть соперничество, компромисс или сотрудничество. Первая стратегия поведения является конкретным выражением дезинтеграции, тогда как вторая и третья уже основываются на интеграции противоположных сторон. В то же время можно наблюдать, когда конфликтующие стороны, не разрешив своего основного противоречия, не только прекращают на какое-то время активно-негативные действия по отношению друг к другу, но идут на сближение, сотрудничество. Следовательно, обострение противоречия может приводить как к дезинтеграции, так и к интеграции, а наличие интеграции еще не индикатор состояния доминирующего противоречия.

Рассматривая противоречия как универсальный источник саморазвития группы в целом и отдельных ее компонентов, приходится сталкиваться с рядом важных вопросов: какие есть противоречия в группе и как они связаны между собой? Как противоречия связаны с условиями и средствами изменения группы? Как противоречия соотносятся с конфликтами? Какова динамика противоречий в группе? При каком состоянии обострения противоречия начинают интенсивно развиваться групповые процессы? Почему при одном и том же уровне обострения одного и того же противоречия может развиваться как интеграция, так и дезинтеграция? Каковы закономерности обратного влияния развития определенных процессов на изменение исходного противоречия, вызвавшего эти процессы?

Изучение проблемы противоречий является сложной не только в теоретическом, но и в экспериментальном плане. Особенно, если ставится задача изучить динамику противоречий и вытекающих из них процессов интеграции–дезинтеграции с учетом всей социально-психологической структуры и всех сфер активности группы.

6.2. Виды социально-психологических противоречий

ОБЗОР

В малой группе возникают разные виды противоречий. Например, в психоаналитических работах внимание фокусируется на противоречивых тенденциях, возникающих вследствие рассогласования поведения лидера с ожиданиями членов группы [19].

В основе изменения группы К. Смит и Д. Берг видят три типа напряженностей, т. е. фактически противоречий: между группой и индивидом, между включенностью и отделением, между индивидами на основе множественных влияний [368].

Л. А. Эрберт выделяет шесть противоречивых отношений в диадах: три внутренних (автономность–связанность, предсказуемость–новизна, открытость–закрытость) и три внешних (открытость–закрытость, интеграция–сепарация, конвенциональность–уникальность) [248]. Оба полюса каждого противоречия представляют важные индивидуальные и межличностные потребности.

В области внутренних противоречий соотношение автономность–связанность соответствует напряженности между потребностью в независимости с потребностью во включении; предсказуемость–новизна – напряженности между потребностью в стабильности и порядке и потребностью в неожиданности и спонтанности; соотношение открытость–закрытость – напряженности между потребностью в выразительности и отрытой коммуникации и потребностью в приватности. В области внешних противоречий соотношение открытость–закрытость третьей стороне отображает потребность в общительности с другими в противоположность потребности в сохранении приватности отношений; интеграция–разделение – напряженность, которая проявляется между причастностью диады к другим и потребностью в дистанцировании от других; конвенциональность–уникальность – напряженность, которая вытекает из противоположности потребности следовать некоторым нормам и потребности в идентичности отношений в диаде, которые являются уникальными и отличными от предписаний культуры. В этом подходе каждое противоречие фактически редуцировано к противоположным формам взаимодействия двух связанных индивидов и соотносится с противоположными их потребностями.

В результате изучения юношеских групп А. В. Кирпичник выделил два вида противоречий: 1) между возрастающими потенциальными возможностями группы и ее актуальной деятельностью; 2) между растущим стремлением членов группы к самореализации и самоутверждению и одновременно

усиливающимися тенденциями включения личности в групповую структуру, интеграции ее с группой [71].

В концепции персонализации личности А. В. Петровского источником развития и утверждения индивида является противоречие между ее потребностью в персонализации (быть представленным в сознании других, оказывать влияние на изменение их смысловой сферы и поведения) и объективной заинтересованностью данной группы принимать те проявления его индивидуальности, которые соответствуют задачам, нормам и условиям функционирования группы [114]. Возникновение и последующее разрешение данного противоречия лежит в основе трех этапов вхождения человека в новую микросреду: адаптации, индивидуализации и интеграции.

Как видно, отсутствует единая классификация противоречий в группе. Сложность типологизации внутригрупповых противоречий связывается с тем, что обычным основанием для разграничения видов противоречия (личностных, межличностных, межгрупповых) являются его стороны, а в выделении внутригрупповых противоречий это основание нарушается, и они приобретают форму либо межличностных, либо межгрупповых [47].

МИКРОГРУППОВАЯ ТЕОРИЯ

В качестве основания типологии противоречий можно использовать две системы связей: 1) «субъект–субъект» (индивид–индивид, индивид–группа, индивид–подгруппа, подгруппа–подгруппа, группа–группа); 2) «субъект–деятельность/условия» (например, индивид–цель совместной деятельности, подгруппа–условия выполнения совместной деятельности) [137].

В соответствии с этими критериями в микрогрупповой теории выделены следующие ***виды социально-психологических противоречий*** в малой группе:

– *межличностные противоречия,* возникающие на основе различий индивидуальных целей, интересов, потребностей членов группы: внутри подгрупп, между членами разных подгрупп, между «самостоятельными» членами, между представителями подгрупп и не включенными в них членами;

– *межмикрогрупповые* и *межгрупповые противоречия,* возникающие на основе несовместимости, противоположности целей и потребностей разных подгрупп и групп;

– *индивидуально-микрогрупповые и индивидуально-групповые противоречия,* возникающие между индивидуальными целями, потребностями членов и возможностями их удовлетворения в подгруппе и группе;

– *статусные противоречия,* возникающие между личностными ожиданиями членов группы и поведением руководителя (или неформального лидера) по отношению к ним;

– *мотивационно-деятельностные противоречия,* возникающие между мотивационным потенциалом членов группы и мерой их удовлетворенности выполняемой деятельностью;

– *деятельностно-организационные противоречия,* возникающие между ожиданиями членов группы и особенностями организации их деятельности.

Виды противоречий являются наиболее общими для большинства типов малых групп. Однако в каждой конкретной группе они наполняются специфическим содержанием. Например, противоречия между целями, потребностями членов группы и возможностями их удовлетворения в подростково-юношеских учебных группах проявляются в стремлении учащихся к выражению своей индивидуальности и самоутверждению, тогда как в производственных группах на первый план чаще выступает стремление к получению большего заработка, продвижению по служебной лестнице. При этом в группах одного и того же типа одни противоречия проявляются сильнее, а другие – слабее.

Каждый вид противоречия имеет две характеристики: частоту возникновения и интенсивность переживания. *Частота возникновения* противоречия является временной характеристикой его протекания (например, противоречие актуализируется каждый день или реже, чем один раз в месяц), которая является более или менее объективированной. *Интенсивность переживания* противоречия отражает его субъективную значимость для человека. С содержательной точки зрения эти две характеристики противоречия могут иметь как разное, так и идентичное значение для человека.

В исследовании 65-ти учебных групп (школьных классов, групп учащихся лицея и среднепрофессиональных учреждений, студенческих групп) и 12-ти производственных групп (разного профиля деятельности) выявлен ряд особенностей проявления противоречий.

Выраженность противоречий. Виды противоречий отличаются по степени своей выраженности, что зависит от типа и разновидностей групп. В производственных группах высокую меру выраженности имеют мотивационно-деятельностные и статусные противоречия, среднюю – межличностные, деятельностно-организационные и межгрупповые, а самую низкую – индивидуально-групповые (табл. 7). В учебных группах по всей выборке наблюдается несколько иная картина: высокий уровень выраженности имеют деятельностно-организационные противоречия, средний уровень – межличностные, индивидуально-групповые, мотивационно-деятельностные, статусные и низкий уровень – межгрупповые. (Значимость отличий средних значений определялась по t-критерию Стьюдента на уровне $p < 0,01$.)

Таблица 7

Частота проявления противоречий в группах разного типа (средние значения)

Тип группы	Виды противоречий					
	1	2	3	4	5	6
Учебные	4,8 (2,8) 3,4	4,7 (3,3) 3,4	4,7 (3,8) 4,1	6,7 (5,7) 5,3	5,2 (3,5) 3,9	3,0 (1,2) 1,4
Производственные	7,6	5,9	8,1	7,6	8,2	6,8

Примечание. 1) Противоречия: 1 – межличностные; 2 – индивидуально-групповые; 3 – мотивационно-деятельностные; 4 – деятельностно-организационные; 5 – статусные; 6 – межгрупповые; 2) Цифра над чертой – показатель по первому исследованию, а под чертой – по повторному; в скобках – показатели только тех групп, которые участвовали в повторном исследовании.

Если принять во внимание еще один параметр противоречий – степень напряженности, то с субъективной точки зрения индивиды, например, в учебных группах несколько сильнее переживают в самом начале пребывания в группе деятельностно-организационные и статусные противоречия.

В разных подтипах учебных групп выявлены отличия в выраженности видов противоречий. Так, в начале учебного года более сильно выражено (по частоте проявления) большинство противоречий в школьных классах, менее – в группах СПУ и еще меньше – в студенческих группах. Однако к концу учебного года выравнивается мера выраженности между двумя последними подтипами групп. Можно предположить, что на выраженность противоречия оказывает влияние не только композиция или какие-то другие внутренние условия группы, но и ее внешние условия жизнедеятельности, т. е. социальный контекст в виде вторичной группы – учебного заведения.

Не только подтипы, но и конкретные малые группы могут отличаться между собой по уровню выраженности того или иного вида противоречия. Так, по совокупности данных первого и второго исследований учебных групп наибольший разброс показателей по частоте возникновения установлен по межличностным противоречиям, а наименьший – по мотивационно-деятельностным противоречиям. Следовательно, одни виды противоречий являются наиболее характерными, присущими большинству групп, тогда как другие – более специфичны, обладают большей вариабельностью.

Взаимосвязь между видами противоречий. Этот вопрос лучше рассмотреть на уровне неформальной подгруппы, чем группы в целом, так как в последнем случае пришлось бы оперировать слишком усредненными результатами. При этом исключим из анализа межгрупповое противоречие, так как

результаты по нему оказались низкими, что делает их неинформативными при использовании статистических методов.

Расчет коэффициента корреляции показал, что в первом и в повторном исследованиях во всех подтипах учебных групп выявлена прямая связь ($p < 0{,}001$) между межличностным и индивидуально-групповым противоречием. Думаем, что каждое из этих противоречий может выступать причиной и следствием по отношению друг к другу. Отсутствие возможности в группе реализовать индивидуальные потребности приводит к обострению противоречий в межличностных отношениях. В свою очередь, межличностные противоречия будут или блокировать, или способствовать реализации членами группы своих индивидуальных потребностей в зависимости от того, по какому пути пойдет реализация этого противоречия, связанного с потребностями индивидов.

Прямая, но менее выраженная связь ($p < 0{,}01$) также установлена: а) между мотивационно-деятельностными и стаусными противоречиями (группы СПУ и вуза в повторном исследовании); б) между деятельностно-организационными и статусными противоречиями (школьные классы и группы вуза в повторном исследовании); в) между межличностными и мотивационно-деятельностными противоречиям (группы вуза в первом исследовании); г) между индивидуально-групповыми и мотивационно-деятельностными противоречиями (группы вуза в первом исследовании). Например, обострение противоречий в сфере деятельности не может не отразиться на межличностных противоречиях. Если все индивиды в одинаковой мере ориентированы на активное освоение деятельности и оказывают в этом друг другу поддержку, то вряд ли это вызовет обострение межличностных противоречий по поводу деятельности. Если же для одних членов групповая деятельность имеет личностную значимость, а для других она не актуальна, то обострение противоречий в этой сфере породит обострение межличностных противоречий. В дальнейшем возможны разные направления развития этих противоречий, что зависит от соотношения значимости членства в группе/подгруппе и эффективности освоения/выполнения деятельности. В одних случаях будут затушевываться межличностные противоречия при сохранении деятельностного противоречия, а в других случаях будет нарастать межличностное противоречие.

Основания возникновения противоречий. Возникновение и развитие одного и того же противоречия может происходить по разным основаниям, а проявление разных видов противоречий может иметь специфические и общие основания. Например, в школьных классах наиболее часто встречаются следующие основания:

- *по межличностным противоречиям* – «плохое отношение учителя» (8,8), «отсутствие поддержки от членов группы» (7,7), «безразличие членов группы» (6,4);
- *по индивидуально-групповым противоречиям* – «разные точки зрения» (7,4), «безразличие членов группы» (6,5), «критика от членов группы» (6,5), «непонимание» (6,1), «замкнутость» (5,9);
- *по мотивационно-деятельностным противоречиям* – «собственная лень» (7,9), «недостаток информации» (6,8), «плохое отношение учителя» (6,1), «собственная безответственность» (6,1);
- *по деятельностно-организационным противоречиям* – «собственная лень» (7,2), «трудности в понимании предмета» (7,2), «плохое отношение учителя» (6,8), «недостаток времени» (6,2), «плохо объясняет учитель» (6,1), «недостаток информации» (6,0);
- *по статусным противоречиям* – «разные точки зрения с преподавателем» (9,2), «плохое отношение учителя» (8,6), «трудности в понимании предмета» (6,6), «плохо объясняет учитель» (6,2);
- *по межгрупповым противоречиям* – «разные взгляды» (7,9), «безразличие других» (6,3), «неприязнь» (5,8), «применение физической силы» (5,8).

(Показатели представлены в виде средних значений выборов. Высокий уровень частоты выборов испытуемыми того или иного основания определялся на основе составленных нормативных данных – средних значений и стандартных отклонений.)

Кроме того, можно выделить наиболее часто встречающиеся причины, которые являются более общими для рассматриваемых противоречий. Это – «плохое отношение учителя» (для межличностных, мотивационно-деятельностных, деятельностно-организационных и статусных противоречий), «безразличие других» (для межличностных, индивидуально-групповых и межгрупповых противоречий), «разные точки зрения» (для индивидуально-групповых и статусных противоречий), «собственная лень» (для мотивационно-деятельностных и деятельностно-организационных противоречий).

Можно отметить два обстоятельства. Первое – одни и те же основания могут обусловливать проявление разных видов противоречий. Второе – некоторые основания, обусловливающие определенные противоречия, могут вызвать вопросы. Например, вполне очевидно основание «плохое отношение учителя» в инициировании мотивационно-деятельностных, деятельностно-организационных и статусных противоречий. Однако не совсем понятна роль этого основания в возникновении межличностных противоречий в группе. Можно предположить, что плохое отношение учителя к ученику выступа-

ет опосредующим фактором, обостряющим межличностные противоречия между учениками. Этот факт, в общем-то, не является неожиданным и новым, так как в педагогической психологии давно отмечается опосредующая роль учителя в отношениях между учениками. Полученный результат только еще раз подтверждает это, но уже в контексте межличностных противоречий.

Надо сказать, что в разных конкретных группах могут доминировать различные основания, обусловливающие проявление того или иного вида противоречий. Дисперсионный анализ показал, что учебные группы сильнее различаются: а) в межличностных противоречиях по таким основаниям, как «отсутствие поддержки», «плохое отношение учителя»; б) в индивидуально-групповых – по «замкнутости»; в) в мотивационно-деятельностных – по «плохому отношению учителя» и «собственной безответственности»; г) в деятельностно-организационных – по «недоверию» и «эгоизму»; д) в статусных – по «недоверию» и «трудности в понимании предмета»; е) в межгрупповых – по «применению физической силы».

Таким образом, возникновение и развитие одного и того же противоречия может происходить по разным основаниям, а проявление разных видов противоречий может иметь специфические и общие основания. В разных группах могут доминировать различные основания, обусловливающие проявление того или иного вида противоречий. Разные основания могут различным образом влиять на проявление одного и того же противоречия, а также его влияние на развитие интеграции или дезинтеграции. Чем больше имеется оснований для возникновения и обострения групповых противоречий, тем более сложно будут протекать внутригрупповые процессы.

Композиция противоречий. Виды противоречий надо рассматривать не только по отдельности, а в их соотношении. В последнем случае речь идет о композиции противоречий, т. е. о сочетании разного уровня проявления тех или иных противоречий. Например, в одной группе все противоречия имеют низкий уровень проявления, в другой группе – средний, а в третьей группе – высокий. Однако во многих группах композиция имеет не столь однозначный характер, так как по разным противоречиям наблюдается разный уровень их проявления.

Динамика противоречий. Противоречия динамичны и изменяются в процессе жизнедеятельности групп. Так, в течение первого года обучения в студенческих группах заметно (статистически значимо при $p < 0{,}05$) возрастает частота возникновения и интенсивность переживания межличностных, мотивационно-деятельностных и статусных противоречий. Такие изменения вполне закономерны. Включение в группу и интенсификация взаимодействия приводит к усилению межличностных противоречий. Новые условия и высокие требования учебной деятельности порождают усиление деятель-

ностных противоречий. Взаимодействие студента и преподавателя порождает статусное противоречие, так как в вузе, по сравнению со школой, заметно отличается позиция преподавателя и стиль отношения между ним и обучающимися.

6.3. Противоречия и социально-психологическая структура группы

ОБЗОР

Межличностные и другие виды противоречий традиционно рассматривают в диаде (чаще не в групповом контексте) или по группе в целом (чаще между индивидом и группой). Это можно заметить по обзору сложившихся в социальной психологии представлений о видах противоречий, представленному в предыдущем параграфе.

При этом игнорируется социально-психологическая структура группы – неформальные подгруппы и не включенные в них члены, отношения между ними. В результате этого происходит усреднение получаемых по группе в целом результатов, что приводит к ошибкам в теоретических исследованиях и практической работе.

МИКРОГРУППОВАЯ ТЕОРИЯ

Можно выделить несколько аспектов анализа проблемы проявления видов противоречий в групповой структуре. Помимо высказываний соображений теоретического порядка, воспользуемся результатами исследования 65-ти учебных групп: школьных 10–11-х классов, групп учащихся СПУ и студенческих групп [137].

Неформальные подгруппы и противоречия. В каждой группе неформальные подгруппы могут значительно различаться между собой по уровню проявления тех или иных видов противоречий. Одни подгруппы в слабой мере являются носителями тех или иных противоречий, тогда как другие подгруппы делают основной вклад в общегрупповую картину противоречий.

Противоречия у членов подгрупп могут определяться как их индивидуальными целями и потребностями, так и принадлежностью к подгруппе. В последнем случае противоречия связаны с целями и нормами подгруппы и для ее членов имеют более или менее единообразный характер. Поэтому подгруппы выступают, условно говоря, субъектом противоречий в группе, а члены подгруппы являются субъектами противоречий внутри своей подгруппы и по группе в целом.

В ходе исследования установлено, что в каждой группе по каждому виду противоречий наблюдается широкий диапазон варьирования показателей

подгрупп, многие из которых существенно отличаются от общегруппового показателя. Показатели же совокупности «самостоятельных» членов часто близки к показателям группы в целом. Такая закономерность проявляется на разных этапах жизни групп, о чем свидетельствуют данные первого и повторного исследовательского среза.

В частности, можно обратить внимание на результаты, отдельно полученные в исследовании тех подгрупп и той совокупности «самостоятельных» членов, которые имеют значительно более высокий показатель каких-то видов противоречий (по частоте возникновения) по сравнению с остальными подгруппами в группе. Установлено, что по тем или иным видам противоречий в 63–84 % малых групп одна–две подгруппы имеют показатели, существенно превосходящие показатели других подгрупп; причем чаще это характерно для одной подгруппы. В то же время в 11–22 % групп показатели всех подгрупп примерно одинаково высокие. Что касается совокупности «самостоятельных» членов, то в 21–36 % рассмотренных групп их показатели являлись достаточно высокими на фоне показателей большинства подгрупп.

Неформальные подгруппы выступают не только субъектами, но и объектами противоречий (прежде всего, межличностных) со стороны других подгрупп и «самостоятельных» членов группы. При этом во многих группах встречаются подгруппы, которые характеризуются непропорциональностью уровня проявления противоречий их как субъекта и объекта. Отсюда следует, что изучение противоречий и воздействие с целью их управления должно предполагать не только «исходящие» от подгрупп противоречия, но и противоречия, «адресованные» этим подгруппам.

Композиция противоречий. Виды противоречий надо рассматривать в соотношении друг с другом не только по группе в целом, но и по каждой неформальной подгруппе и совокупности «самостоятельных» членов. Например, если рассматривать композицию противоречий по группе в целом, то целесообразней принимать во внимание не столько усредненные по всем членам группы показатели, сколько соотношение проявления всех видов противоречий всех неформальных подгрупп, а также совокупности «самостоятельных» членов.

Учет всех возможных видов противоречий малой группы в их композиции, с одной стороны, и ее социально-психологической структуры – с другой, позволит приблизиться к системному анализу противоречий и более целенаправленно управлять динамикой противоречий.

Взаимосвязь внешних и внутренних противоречий. Обострение противоречий группы с внешней средой (прежде всего, межгрупповых, деятельностно-организационных, статусных противоречий) вызывает ослаб-

ление противоречий внутри группы: между подгруппами, между подгруппами и не включенными в них членами, среди «самостоятельных» членов.

Обострение противоречий между подгруппами, между подгруппами и не включенными в них членами определяет сглаживание противоречий внутри подгрупп. (Однако обострение противоречий в подгруппе может происходить независимо от характера разрешения ее внешних противоречий.) Отсутствие возможности разрешения внешних противоречий подгруппы может привести к обострению противоречий внутри самой подгруппы.

Межличностные и межмикрогрупповые противоречия в групповой структуре. *Межличностные противоречия* по-разному проявляются и разрешаются в социально-психологической структуре группы, т. е. внутри неформальных подгрупп, между представителями разных подгрупп и т. д.

Результаты первого исследования показывают (табл. 8), что в начале учебного года межличностные противоречия возникают значительно реже (по количеству отрицательных выборов) внутри подгрупп по сравнению с противоречиями между представителями разных подгрупп, между членами подгрупп и «самостоятельными» членами, среди не включенных в подгруппы членов.

Таблица 8

Межличностное противоречие и социально-психологическая структура группы

Параметры противоречий	Сферы проявления межличностных противоречий			
	внутри подгрупп	между представителями разных подгрупп	между представителями подгрупп и «самостоятельными» членами	между «самостоятельными» членами
Отрицательные выборы (%)	2,1 (2,2) 1,4	46,1 (50,9) 41,5	50,6 (49,3) 52	47,3 (42,5) 48,5
Частота проявления	1,6 (1,5) 0,6	4,9 (3,3) 3,5	5,1 (3,1) 4,4*	4,5 (2,6) 3,9*
Степень напряженности	1,5 (1,4) 1,2	2,3 (1,9) 2,2	2,1 (1,9) 2,3*	2,2 (1,7) 2,3*

Примечание. 1) цифра над чертой – показатель по первому исследованию, а под чертой – по повторному исследованию; в скобках – показатели только тех групп, которые участвовали в повторном исследовании; 2) * – статистически значимое различие средних значений первого и повторного исследований ($p < 0,01$).

Повторный замер в конце учебного года также показывает очень низкий уровень противоречий (по количеству отрицательных выборов) внутри подгрупп. В то же время этот замер позволяет увидеть появление некоторых отличий в межличностных противоречиях по разным структурным категориям. Это касается более низкого уровня проявления противоречий между представителями разных подгрупп по сравнению с противоречиями между членами подгрупп и «самостоятельными» членами, среди не включенных в подгруппы членов. Возможно, это связано с тем, что представители разных подгрупп, осознавая свое членство в них, начинают вести себя более обдуманно и сдержанно по отношению друг к другу, чем, скажем, «самостоятельные» члены между собой. Ведь обострение противоречий грозит эскалацией не только межличностных конфликтов, но и конфликтов между подгруппами, что может привести к очень серьезным последствиям.

Дополнительно отметим, что в 80 % подгрупп вообще не выявлены внутренние межличностные противоречия (по параметру выборов), а в некоторых остальных наблюдается существенный уровень внутренней противоречивости.

Что касается двух других параметров межличностных противоречий (частота возникновения и степень напряженности), то можно наблюдать похожую, но не столь контрастную картину, как в случае с «отрицательными» выборами.

Надо сказать, что в любой подгруппе возникают противоречия, а в некоторых из них чаще, чем между представителями разных подгрупп. Это обусловлено тем, что интенсивность взаимодействия и близость отношений внутри подгруппы значительно выше по сравнению с взаимодействием представителей разных структурных компонентов. (Противоречий мало там, где слабо протекает взаимодействие, точно так же их больше там, где оно интенсивней.) Однако можно предположить, что в подгруппе противоречия по существенным, принципиальным для их членов вопросам, проявляются менее, чем по группе в целом, поскольку подгруппа представляет собой совокупность индивидов, объединенных на основании общезначимых для них признаков.

Другой вопрос заключается в том, как разрешаются межличностные противоречия внутри подгрупп и по группе в целом. Если в относительно устойчивой подгруппе обостряется противоречие по общезначимому вопросу, то оно разрешается более эффективно, т. е. с меньшими затратами времени и ресурсов, чем между представителями разных подгрупп.

Предмет *межмикрогрупповых противоречий* связан не с индивидуальными целями и потребностями, а с целями и интересами неформальных подгрупп. (Однако интересы индивидов часто совпадают с интересами подгруп-

пы.) В таких противоречиях индивиды выражают не столько свое личное мнение, сколько мнение своей подгруппы. Причем мнение членов подгруппы представляет собой не среднюю позицию, а согласованную («прототипическую») позицию, которая наилучшим образом представляет подгруппу как единое целое. Для расширения представления об этом виде противоречий требуется проведение отдельного исследования.

Динамика противоречий членов подгрупп. Сами противоречия как источник динамики малой группы и отдельных ее структурных компонентов подвержены изменению, а от усиления и ослабления того или иного вида противоречий следует ожидать интеграцию–дезинтеграцию в соответствующей сфере активности.

Результаты исследования (табл. 9) показывают, что в абсолютно стабильных по своему составу подгруппах наблюдается как существенное ослабление, так и нарастание противоречий, хотя количество подгрупп по разным видам противоречий варьируется.

Таблица 9

Динамика противоречий в устойчивых неформальных подгруппах (в % подгрупп)

Содержание динамики	Виды противоречий					
	1	2	3	4	5	6
Ослабление	10	14	17	27	14	8
Усиление	6	17	17	24	24	0

Примечание. 1) Противоречия: 1 – межличностные; 2 – индивидуально-групповые; 3 – мотивационно-деятельностные; 4 – деятельностно-организационные; 5 – статусные; 6 – межгрупповые; 2) Цифра над чертой – показатель по первому исследованию, а под чертой – по повторному; в скобках – показатели только тех групп, которые участвовали в повторном исследовании.

Нарастание и ослабление противоречий имеет место не только в подгруппах, состав которых оказался абсолютно идентичным от первого ко второму замеру. Их динамика проявляется и во всех сохранившихся подгруппах. Например, внешние межличностные противоречия, адресованные членам других подгрупп или «самостоятельным» членам, существенно усилились в 21 % подгрупп и снизились в 11 % подгрупп в течение учебного года. Индивидуально–групповые противоречия заметно возросли в 23 % подгрупп и ослабли в 16 % подгрупп.

Надо отметить, что в некоторых группах наблюдаются противоположные тенденции динамики противоречий разных подгрупп. Более того, в самих

подгруппах у разных членов иногда наблюдаются противоположные тенденции проявления тех или иных видов противоречий.

Противоречия и процессы интеграции–дезинтеграции подгрупп. Существует сложная связь между внешними и внутренними противоречиями неформальной подгруппы, с одной стороны, и ее внешней и внутренней интеграцией–дезинтеграцией, с другой. Рассмотрим эту связь в нескольких ракурсах.

Во-первых, обратим внимание на связь внешних противоречий и некоторых феноменов неформальных подгрупп в статике: по результатам одного среза – повторного. В качестве внешних противоречий рассматривались межличностные, а феноменов – открытость, плотность и мотивационное единство. Открытость–закрытость подгруппы отражает ее внешнюю интеграцию-дезинтеграцию, а мера плотности и мотивационного единства (Ме) – внутреннюю интеграцию–дезинтеграцию подгруппы.

Обобщенные данные (табл. 10) представлены таким образом, чтобы можно было оценить количество (в %) подгрупп в зависимости от соотношения уровня проявления внешних межличностных (возможно, и межмикрогрупповых) противоречий и уровня интегративности–дезинтегративности указанных феноменов. Мера выраженности противоречий и феноменов оценивались на основе составленных нормативных данных ($\bar{x}$ и $\bar{\sigma}$). За показатель противоречий был взят такой их параметр, как частота проявления.

Таблица 10

Связь межличностных противоречий с феноменами подгрупп (данные по повторному исследованию в % подгрупп)

Проявление противоречий и феноменов		Открытость		Плотность		Ме	
		И	Д	И	Д	И	Д
Межличностных противоречий	Н	58	12	9	40	26	25
	В	18	50	25	5	27	5

Условные обозначения. И – преобладание интегративности, Д – преобладание дезинтегративности, Н – относительно низкий уровень проявления, В – относительно высокий уровень проявления.

Установлено, что высокий уровень внешних межличностных противоречий в сочетании с низкой открытостью наблюдается в 50 % подгрупп, а в сочетании с высокой открытостью – в 18 %. Разница является более контрастной в случае другого направления связи: низкий уровень противоречий в сочетании с высокой открытостью проявился в 58 % подгрупп, а в сочетании с низкой открытостью – в 12 %. Эта закономерность вполне понятна, так как

в условиях обострения внешних противоречий подгруппы ее эффективность предполагает закрытость внешнему контексту. В противном случае подгруппа не сможет реализовать себя как субъект внутригрупповой жизнедеятельности или, вообще, может прекратить свое существование как относительно автономное образование. Когда у подгруппы слабо выражены внешние противоречия, то отпадает необходимость в закрытости по отношению к группе. В этом случае подгруппа становится более открытой.

Высокий уровень внешних противоречий в сочетании с высокой внутренней плотностью наблюдается в 25 % подгрупп, а в сочетании с низкой плотностью – в 5 %. Разница оказывается еще больше в случае другого направления связи: низкий уровень противоречий в сочетании с низкой плотностью характерен для 40 % подгрупп, а в сочетании с высокой – для 9 %. Высокий уровень противоречий в сочетании с высоким мотивационным единством выявился в 27 % подгрупп, а в сочетании с низкой плотностью – в 5 %. Другое направление связи оказалось непоказательным. Общая закономерность связи внешних межличностных противоречий и внутренней интегративности подгрупп (плотность и мотивационное единство) вполне объяснима. Сопротивляемость и эффективность подгруппы в ситуации продолжительного обострения внешних противоречий во многом зависит от ее внутренней интегративности. Когда у подгруппы слабо выражены внешние противоречия, то не только повышается ее открытость вовне, но и пропадает необходимость в высокой внутренней интегративности.

Во-вторых, рассмотрим динамику связи между внешними противоречиями (межличностными и индивидуально–групповыми) и интеграцией–дезинтеграцией (внешняя открытость–закрытость) относительно устойчивых неформальных подгрупп. Для решения этой задачи сравнивались показатели первого и повторного исследований учебных групп.

Выявлено четыре типа связей:

– обострение внешних противоречий подгрупп связано со снижением их открытости, т. е. проявлением внешней дезинтеграции (по межличностным противоречиям это проявилось в 10 % подгрупп, а по индивидуально-групповым – в 7 %);

– обострение противоречий сопровождается повышением открытости подгрупп, т. е. их внешней интеграции на фоне предварительно невысоких или низких показателей открытости (3 и 4 % подгрупп); вероятно, члены таких подгрупп пытаются решать проблемы на основе сотрудничества с другими членами группы;

– сглаживание противоречий и одновременное повышение открытости подгрупп (по 2,5 % подгрупп);

– сглаживание противоречий при одновременном снижении открытости подгрупп (5 и 9 % подгрупп); вероятно, члены таких подгрупп отстраняются от участия в жизни группы независимо от их внешних противоречий.

Учитывая полученные результаты и расширяя контуры проблемы связей противоречий и процессов интеграции–дезинтеграции на уровне неформальных подгрупп, можно сформулировать два положения:

1) высокий уровень противоречий в отношениях представителей подгруппы с другими членами группы определяет более высокий уровень внешней дезинтегративности и внутренней интегративности подгруппы, а низкий уровень внешних противоречий подгруппы обусловливает более низкую внешнюю дезинтегративность и внутреннюю интегративность подгруппы;

2) обострение внешних противоречий подгрупп может приводить к актуализации не только их внешней дезинтеграции, но и внешней интеграции.

ГЛАВА 7
ПРОЦЕССЫ ИНТЕГРАЦИИ–ДЕЗИНТЕГРАЦИИ КАК МЕХАНИЗМ ГРУППОВОЙ ДИНАМИКИ

7.1. Понятие об интеграции и дезинтеграции

ОБЗОР

Некоторые представители системного подхода и синергетики выделяют два явления, посредством которых изменяется система: интеграцию и дифференциацию. Например, Э. Г. Юдин считает, что система как саморазвивающееся целое «в процессе своего индивидуального развития проходит последовательные этапы усложнения и дифференциации» [186, с. 181]. М. И. Сетров в качестве основных процессов в развивающихся системах выделяет полимеризацию, дифференциацию и интеграцию (объединение, согласование дифференцированных элементов и связей объекта) [132]. Е. Н. Князева и С. П. Курдюмов полагают, что фундаментальный принцип поведения сложных систем, восхождение их ко все более сложным формам заключается в периодическом чередовании тенденций дифференциации и интеграции [72].

В области малых групп иногда указывается на эти два явления. По мнению О. А. Ильина, развитие любой системы (в том числе малой группы) реализуется в процессах дифференциации–интеграции, приводящих к переходу структуры на более высокий уровень, что обеспечивает «живучесть» данной системы, качественно более совершенную форму ее адаптации к окружающей действительности [66]. С точки зрения А. Л. Журавлева, основной механизм преобразования группы – интеграция и дифференциация, которые на

каждой стадии развития группы имеют определенное соотношение при доминировании одного из них [61].

В существующих теориях малой группы прямым образом практически не рассматриваются и не анализируются эти явления. Так, в теории социальной идентичности указывается на то, что социально-перцептивные процессы – социальная категоризация, социальное сравнение, социальная идентичность – обеспечивают межгрупповую дифференциацию (психологическое групповое отличие) и предпочтение ингруппы перед аутгруппой. В свою очередь, социальная идентичность представляет собой не что иное, как феномен проявления интеграции в области отношений индивида к группе. Однако в группе также проявляется микрогрупповая идентичность (идентичность с неформальной подгруппой) и межличностная идентичность, которые не принимаются во внимание в этой теории. Кроме того, могут быть другие феномены, такие как референтность, доверие, эмпатия, которые также выпадают из поля зрения теории. Таким образом она фокусируется на частном случае проявления интеграции. Более того, в ней дается упрощенное представление о природе и формировании социальной идентичности.

Даже в синергетических теориях с их ключевыми идеями о критических инцидентах и резких изменениях, множественности путей развития, об образовании сложных макроструктур из элементов и т. д. не анализируется суть процессов интеграции, дифференциации, дезинтеграции.

В работах, посвященных малым группам, понятия «интеграция» и «дифференциация» применяются либо в очень широком смысле, либо в контексте изучения ряда феноменов – сплоченности, совместимости, сработанности, организованности, идентичности (когда подразумевается интеграция) и роли, статуса, неформальных подгрупп (когда имеется в виду дифференциация). Вместе с тем, практически не используется термин «дезинтеграция».

К сожалению, существуют единичные определения этих понятий, не говоря о том, что практически отсутствуют работы, в которых бы более или менее глубоко анализировались сущность и закономерности этих явлений. Так, в словаре по психологии групповая интеграция определяется как «состояние группы, характеризующееся упорядоченностью внутригрупповых структур, согласованностью основных компонентов системы групповой активности, устойчивостью субординационных взаимосвязей между ними, стабильностью и преемственностью их функционирования и подобными признаками, свидетельствующими о психологическом единстве, целостности социальной общности» [67, с. 140]. Эта точка зрения, вполне логичная, может иметь некоторые ограничения. Например, непонятно, что имеется в виду под структурами, компонентами группы и, особенно, под их упорядоченностью, согласованностью. В том же словаре второе значение интегра-

ции раскрывается как иерархически организованная совокупность внутригрупповых процессов, обеспечивающих достижение названного состояния. То есть интеграция-процесс обеспечивает интеграцию-состояние. Эта трактовка является слишком общей, и в ней не просматривается суть интегративного процесса. К сожалению, в этом словаре не представлены понятия «дифференциация» и «дезинтеграция».

Здесь надо отметить одно важное обстоятельство: дифференциация не может рассматриваться в качестве базового процесса изменения. С нашей точки зрения, понятия «дифференциация» и «дезинтеграция» нетождественны, так как фиксируют разные явления.

Дифференциация означает сегментирование или определенную специализацию компонентов группы. Примером сегментирования является наличие в группе неформальных подгрупп. Однако само по себе наличие подгрупп не может быть процессом изменения группы. Другое дело, что в основе возникновения подгрупп и образования связей между ними находятся процессы интеграции и дезинтеграции. То есть объединение людей в подгруппы предполагает доминирование внутри них интеграции и относительной дезинтеграции между подгруппами. Примером специализации компонентов является дифференциация в системе межличностных и деловых отношений группы – роли и статусы, лидерство и руководство, референтный круг общения и др. [118].

Когда подразумевается процесс изменения, то вместо дифференциации надо рассматривать дезинтеграцию. Несмотря на то, что дифференциация и дезинтеграция представляют собой разные реалии, они определенным образом соотносятся между собой: каждый аспект дифференциации содержит в себе преобладание интеграции или дезинтеграции или, что является более характерным, оба процесса одновременно.

МИКРОГРУППОВАЯ ТЕОРИЯ

Универсальным механизмом самоизменения группы, подгруппы, индивида выступают процессы интеграции–дезинтеграции, протекание которых обусловлено содержанием и динамикой противоречий.

Интеграция и дезинтеграция являются фундаментальными процессами, которые находятся в основе проявления порядка и хаоса, устойчивости и неустойчивости, стабильности и нестабильности, организованности и дезорганизованности. Эти процессы далее неразложимы, и для их объяснения не требуется привлекать дополнительных переменных.

Интеграция и дезинтеграция представляют своего рода сущностную ткань, которая воплощается в конкретных по своему содержанию формах самопроявления, взаимодействия и взаимоотношения индивидов и подгрупп.

Например, стремление индивида проявить в группе свою индивидуальность и выделиться или стремление «быть как все», взаимодействие индивидов, подгрупп и групп в формах кооперации и конкуренции, их отношения в виде доверия, референтности и идентификации и т. д. Когда сплоченность, идентификацию и др. называют интегративными феноменами группы, то это носит условный характер, так как любой феномен в конкретный момент времени имеет разное соотношение меры проявления двух процессов.

Интеграция – это взаимное или однонаправленное процессуальное сближение противоположных сторон относительно одного или нескольких признаков, обусловливающее образование соответствия или (и) общего вектора активности сторон по данному признаку (признакам). Интеграция означает внутреннее и внешнее усиление одного и того же типа связи, фиксирующего единство сторон. (Применительно к протеканию процессов на внутриличностном уровне следует говорить только о соответствии сторон, но не о векторе их активности.)

Дезинтеграция – это взаимное или однонаправленное расхождение (при сохранении, усилении, ослаблении вплоть до разрыва связей) противоположных сторон относительно одного или нескольких признаков, что наращивает несоответствие или (и) разнонаправленный (или противоположно направленный) вектор активности сторон по данному признаку (признакам). Дезинтеграция представляет собой или нарушение существующих связей и ослабление выражающих их каких-то феноменов (например, снижение групповой сплоченности, доверия и идентичности в группе), или же образование такого типа связи, которая отражает взаимоисключение сторон и проявляется в определенном феномене (возникновение межличностных, межгрупповых конфликтов). В первом случае имеется в виду нарушение какой-то существовавшей связи, а во втором – образование такой связи, которой до этого не было. Нередко дезинтеграция затрагивает оба случая.

Понятия «интеграция» и «дезинтеграция» можно рассматривать в двух значениях: как *состояние* и как *процесс* группы. В исследовании групповой динамики больший интерес представляют интегративные и дезинтегративные процессы, а не состояния.

В понятие дезинтеграция не следует вкладывать отрицательный социальный и психологический смысл. Например, конфликт как форма проявления дезинтегративного взаимодействия между сторонами выполняет не только отрицательные, но и положительные функции, на которые в свое время обратили внимание Г. Зиммель и Л. Коузер [78]. По мнению А. С. Чернышева, дезорганизация (как форма доминирования дезинтеграции. – *А. С.*) является необходимой составляющей реорганизации группы, предполагающей разрушения устарелых элементов системы отношений и взаимодействий, а пото-

му она имеет положительное значение на фоне общегрупповой деятельности [176].

Также нельзя отождествлять понятия «деструкция» и «дезинтеграция». Первое означает такое состояние субъекта (группы, подгруппы, индивида), которое обусловливает его устойчиво неэффективное функционирование и регресс. Дезинтеграция – это необходимая составляющая саморазвития, которая однозначно и сама по себе не определяет регресс. Проявление деструкции зависит от соотношения процессов интеграции и дезинтеграции. Продолжительное доминирование одного или другого процесса может привести к деструкции, но ее содержание будет различным. Например, очень высокая внутренняя интеграция группы часто обусловливает ее ригидность и не способность продуцировать разнообразные идеи для решения возникающих проблем, а также стремление к противопоставлению себя внешнему контексту. Выраженная внутренняя дезинтеграция группы определяет ее низкую психологическую целостность, неспособность согласованно действовать и успешно решать задачи совместной деятельности, а также высокую вероятность ее распада.

Интеграция и дезинтеграция представляют собой два базовых процесса взаимодействия сторон. ***Основное значение интеграции*** *заключается в обеспечении сосуществования сторон как целого, а* ***дезинтеграции*** *– в поддержании самой возможности существования каждой из сторон в отдельности.* Это фундаментальное положение имеет ряд уточнений.

Первое уточнение. *Интеграция представляет собой процесс сближения сторон, заключающийся в одностороннем или взаимном принятии одной стороной признака (одного или более) другой стороны, а дезинтеграция – процесс расхождения и обособления сторон, выражающийся в усилении имеющегося признака (одного или более) у каждой из взаимосвязанных сторон или у какой-то одной стороны.*

Интеграция предполагает преобразование сторон вплоть до исчезновения одной или обеих сторон, а дезинтеграция – усиление выраженности сторон вплоть до распада составляющего ими целого. И в том, и в другом случае речь идет об изменении, но оно имеет разное содержание. (Сближение и расхождение понимается в смысле не столько пространственного соприкосновения, сколько внутреннего сращивания, уподобления или противопоставления.)

Например, выраженная идентификация индивида с другим человеком (доминирование внешней интеграции) приводит к изменению его личности, вплоть до нивелирования его индивидуальности, когда возникает угроза автономности, уникальности индивида («растворении» одной личности в другой). Выраженный межличностный конфликт (доминирование внешней

дезинтеграции) индивида влечет за собой не качественное изменение, а усиление проявления, «выпячивание» каких-то его свойств и/или его личностной позиции, в том числе, в виде самовыражения, самоутверждения или самоустранения. Конфликт, в конечном счете, может привести к минимизации или разрыву всяких связей между индивидами, так что невозможно будет говорить о том, что они составляют какое-то целое.

Высокая идентификация человека со своей подгруппой/группой (доминирование внешней интеграции) определяет его деперсонализацию, т. е. нивелирует восприятие себя как уникального индивида, отличного от членов подгруппы/группы. В различных внутригрупповых ситуациях человек начинает мыслить, переживать, действовать прежде всего в соответствии с социально-психологическими характеристиками подгруппы/группы, в которую включен. Это наиболее отчетливо проявляется во взаимодействии с представителями других подгрупп/групп.

Выраженная и регулярная кооперация подгруппы/группы с другой подгруппой/группой (доминирование внешней интеграции) будет приводить к размыванию границ подгруппы/группы, нарушению ее внутренних связей и, возможно, к утрате автономности и прекращению существования подгруппы/группы из-за слияния с другой подгруппой/группой. (В институализированных группах слияние между группами сдерживается их формальными границами.)

В случае конфликта между подгруппами/группами (доминирование внешней дезинтеграции) происходит усиление границ и внутреннего единства подгрупп/групп, повышение внешней активности и «выпячивание» их позиции. Конфликт между неформальными подгруппами в группе приводит к минимизации психологической целостности группы (вплоть до ее распада), а между группами в организации – к снижению психологической целостности всей организации.

В случае хронических конфликтов внутри неформальной подгруппы (доминирование внутренней дезинтеграции), с одной стороны, происходит усиление личностной позиции членов подгруппы, а с другой – возникает угроза разрушения межличностных связей и подгруппы в целом.

Таким образом, качественное изменение сторон взаимодействия происходит в результате доминирования интеграции между сторонами, а количественное изменение (в виде усиления некоторых параметров) – в результате доминирования дезинтеграции. В свою очередь, качественное изменение целого (например, подгруппы), состоящего из нескольких сторон, имеет место в случае доминирования дезинтеграции между сторонами, а количественное изменение целого – в результате доминирования интеграции между сторонами.

Существует «интеграция под других» и «интеграция под себя». В первом случае речь идет о сближении, исходящем от одного субъекта по отношению к другому. Во втором случае один из субъектов инициирует сближение другого субъекта по отношению к себе. Разница между ними заключается еще в том, что в первом случае происходит изменение инициирующего сближения субъекта, а во втором – изменение не всегда имеет место.

Второе уточнение. *Интеграция и дезинтеграция – это не только два самостоятельных процесса, но и две стороны целостного процесса саморазвития, в котором доминирует какой-то один из них; темп и направление доминирующего процесса часто задает темп и направление протекания другого процесса.* Анализ этих процессов по отдельности является условным и необходимо для более четкого понимания их сути и роли.

Быстропротекающие трансформации и связанное с ними возникновение нового качественного состояния немыслимо без дезинтеграции. Но оно абсолютно невозможно без интеграции. То есть усиление дезинтеграции приводит к ослаблению или вообще нарушению связей сторон, а также к выпячиванию этих сторон. В этом случае имеет место нарушение целостности, но еще нет собственно трансформации каждой из сторон в отдельности и возникновения из них нового целого. Этого никогда не произойдет, если не будет интеграции. Именно она обеспечит новое качество. Но интеграция не следует за дезинтеграцией, а протекает одновременно с ней. Дезинтеграция расшатывает связи, разводит и гиперболизирует стороны. В какой-то момент времени этого набирающего мощь процесса запускается интеграция, которая захватывается темпом дезинтеграции и также начинает протекать в интенсивном режиме. Если интеграция своевременно не подключится к дезинтеграции, то система (например, группа или подгруппа) просто распадется. Примером тому являются деструктивные конфликты, при которых отсутствует стремление сторон найти точки соприкосновения. Если интеграция будет иметь место, но ее темп отстанет от темпа дезинтеграции, то это затянет на неопределенное время фазовый переход к новому относительно стабильному качеству. Об этом свидетельствуют хронические конфликты и затянувшаяся попытка их разрешения.

Как немыслима дезинтеграция в отрыве от интеграции в интенсивном образовании нового качества, так и интеграция без дезинтеграции в постепенном качественном преобразовании. В последнем случае имеется в виду, что интеграция представляет собой не абсолютное, а относительное явление. Стороны могут соприкасаться по различным признакам, основаниям. По одним из них интеграция может быть облегчена, по другим – затруднена, а по третьим – вообще невозможна. Для определения допустимых направлений интеграции необходимо зондирование точек соприкосновения, что обеспечи-

вается множественностью сближений и расхождений. (Кстати, флуктуации можно понимать таким образом.) Даже когда начинает развиваться сближение, все равно проявляется дезинтеграция. Это диктуется необходимостью корректировки процесса сближения с целью приведения его в соответствие с характеристиками сторон.

Третье уточнение. *Соотношение интеграции и дезинтеграции сторон динамично на основе саморегуляции как во взаимном, так и одностороннем порядке.*

Саморегуляция поддерживает оптимальный баланс протекания процессов интеграции и дезинтеграции. Прогрессирующее нарушение этого баланса в пользу интеграции приводит к изменениям сторон, а в пользу дезинтеграции – к разрушению целого, состоящего из нескольких сторон. Например, продолжительное сотрудничество между двумя неформальными подгруппами в группе приведет к прекращению их существования как автономных общностей на основе слияния друг с другом. Доминирование самоизоляции или конфликтов между подгруппами будет снижать психологическую целостность и эффективность всей группы. Чтобы подгруппа не утратила своей автономии или группа сохраняла свою целостность в приемлемых пределах, необходима самоорганизация подгрупп в плане выравнивания баланса интеграции и дезинтеграции в отношениях между подгруппами.

Четвертое уточнение. *Сближение и изменение или вообще исчезновение каждой из сторон (одной стороны) обусловлено не только доминированием внешней интеграции над дезинтеграцией, но еще и ее доминированием над внутренней интеграцией. Расхождение и усиление сторон или вообще исчезновение целого, состоящего из этих сторон, определяется не только доминированием внешней дезинтеграции над интеграцией, но и ее доминированием над внутренней дезинтеграцией.*

Важное значение имеет не только соотношение интеграции и дезинтеграции во внешнем проявлении сторон, но одновременно и в их внутреннем плане. Например, если выраженная и продолжительная интеграция между подгруппами/группами превосходит их внутреннюю интеграцию, то это с большой вероятностью приведет к внутренней трансформации, слиянию и потере автономности подгрупп/групп. (Слияние институализированных малых групп сдерживается их формальными границами.) Конфликт между подгруппами/группами достигает большого накала вплоть до разрыва связей, когда дезинтеграция между подгруппами/группами значительно превосходит их внутреннюю дезинтеграцию. В этом случае подгруппы/группы имеют выраженные границы, высокую внешнюю активность и решительность в отстаивании собственной позиции. Если же внешняя дезинтеграция

подгрупп/групп примерно такая же, как и внутренняя, то конфликт будет выражен слабее.

Пятое уточнение. *Регулярное отсутствие полезного результата для одной из сторон дезинтегративного взаимодействия приводит к ее внутренней дезинтеграции, которая, в свою очередь, обусловливает выделение и усиление компонентов этой стороны.*

Регулярная неэффективность внешнего дезинтегративного взаимодействия группы, подгруппы, индивида (например, проигрыши в конкуренции, конфликте) будет усиливать внутреннюю дезинтеграцию. Для группы и подгруппы это чревато возникновением внутренних конфликтов и снижением сплоченности вплоть до полного или частичного распада. Для индивида это оборачивается развитием неуверенности в себе, снижением самооценки вплоть до личностного кризиса. Это уточнение далее будет рассматриваться в аспекте внешнего взаимодействия и внутренних процессов.

7.2. Соотношение и закономерности процессов интеграции и дезинтеграции

ОБЗОР

В существующих теориях малой группы, как отмечалось выше, четко не выделяются и не анализируются процессы интеграции–дезинтеграции и, тем более, не рассматривается вопрос об их соотношении и закономерностях проявления.

Тем не менее, этот вопрос прямо или косвенно затрагивается некоторыми авторами в диалектике [14] и синергетике [72; 125], а также в области малых групп [56; 61]. При этом обращает на себя внимание единственная точка зрения на соотношение проявления процессов интеграции и дифференциации (дезинтеграции) – *последовательное их чередование*.

По мнению некоторых авторов, эти процессы происходят не одновременно, а последовательно – первичный синтез, дифференциация, интегрирование или вторичный синтез [61; 62]. Вначале ведущими являются процессы разделения деятельности и распределения ее между участниками (дифференциация), а затем преобладают интеграционные процессы: объединение, совмещение, сопряжение индивидуальных усилий в целостную совместную деятельность. Далее дифференциация и интеграция последовательно оказываются ведущими по степени участия коллектива в управленческой деятельности. Данные процессы возникают и при взаимодействии между малыми группами. Отсюда следует, что имеет место гетерохронность процессов дифференциации и интеграции на внутри- и межгрупповом уровнях.

Точка зрения о последовательном чередовании двух процессов правомерна, так как отражает этапы развертывания и разрешения противоречия в традиционной диалектической схеме: «тождество (противоречие существует потенциально)–различие–противоположность (наибольшее различие сторон)–основание (снятие данного противоречия)». То есть стадия противоположности определяет дезинтеграцию, а стадия основания – интеграцию. Однако обострение противоречия не всегда однозначно обусловливает дезинтеграцию, а наличие интеграции не может быть надежным показателем разрешения противоречия.

В то же время природа противоречий и множественность их оснований, полифункциональность и наличие разных аспектов активности малой группы предполагает еще одну точку зрения – процессы интеграции и дезинтеграции протекают *одновременно и во взаимосвязи*.

Можно выделить три плоскости одновременного и взаимосвязанного проявления двух процессов.

1. Параллельность интеграции и дезинтеграции является следствием разных оснований противоречий между сторонами (субъектами).

Наглядным примером совместного проявления интеграции и дезинтеграции может быть хорошо известное в психологии явление под называнием «амбивалентность». Оно выражается в том, что в тесных отношениях между людьми, когда задействованы все аспекты их личности, вероятно как чувство любви, так и ненависти, как притяжение, так и отталкивание. В тесных и регулярных отношениях происходит накопление враждебных эмоций, поскольку возникает множество поводов для конфликтов, которые часто подавляются ради положительных переживаний и поддержания отношений [78].

Противоположные полюса эмоционально окрашенных межличностных отношений, воспринимаемые на уровне обыденного сознания как противоположности, на самом деле являются более или менее независимыми или даже взаимодополняющими, т. е. закономерно сочетаются в эмоциональном отношении одного человека к другому [39].

Как видно, феномен амбивалентности фиксирует в себе интеграцию и дезинтеграцию на уровне тех или иных форм отношений, знака и модальностей переживаний. Этот феномен показывает, что интеграция и дезинтеграция сосуществуют при высокой и низкой интенсивности взаимодействия сторон, при высоком и низком уровне близости сторон (с точки зрения родственных или дружеских связей).

Есть несколько объяснений параллельности интеграции и дезинтеграции как следствия разных оснований противоречий между сторонами. *Во-первых,* наличие ряда оснований определяет разный характер проявле-

ния противоречий между одними и теми же сторонами, что обусловливает одновременность интеграции и дезинтеграции по тем или иным основаниям. Так, у взаимодействующих сторон существуют различные цели и интересы, которые могут пересекаться разным образом с точки зрения совпадения их содержания и возможности реализации (в крайних вариантах – взаимопредполагание или взаимоисключение). Взаимодействующие стороны оценивают друг друга и свое взаимодействие на основе, как правило, не одного, а нескольких признаков. Отсюда следует, что по одним критериям может проявляться интеграция, тогда как по другим – дезинтеграция.

Во-вторых, так как существуют разные основания для противоречий, которые часто находятся во взаимосвязи, то проявление противоречий приобретает динамичный характер с точки зрения обострения одних и сглаживания других. Следовательно, соотношение интеграции и дезинтеграции также имеет динамичный характер. Например, между какими-то членами группы сложилась личностная неприязнь, что определяет те или иные формы их дезинтегративного взаимодействия (отчуждение, избегание). В то же время они оказываются взаимозависимыми по деловым вопросам, что требует от них интегративного взаимодействия (кооперацию). В разные временные периоды и в разных обстоятельствах, определяющих актуальность того или иного основания противоречий, будет происходить усиление и преобладание того или иного процесса.

В-третьих, надо различать *действительные* и *мнимые (демонстрируемые)* формы интеграции и дезинтеграции сторон. Первая разновидность отражает сущностную и относительно устойчивую взаимную или одностороннюю связь. Вторая разновидность маскирует истинную связь, что обусловлено требованиями ситуации или характерным для человека способом построения отношений, который в социальной психологии называют манипуляцией. В жизни чаще демонстрируемым отношением выступает интеграция в тех или иных формах. Например, использование манипулятивного способа построения отношений может означать, что одна сторона испытывает неприязнь или даже ненависть к другой, но внешне проявляет лояльность. Здесь два пласта проявления связи, из которых один дезинтегративный по сущности и один интегративный по демонстрации. Иногда имеет место демонстрация дезинтеграции при наличии интегративной связи, например, когда индивид наигранно проявляет недовольство, раздражение или возмущение без веских причин.

2. Параллельность интеграции и дезинтеграции обусловлена взаимодействием разных уровней (субъектов) активности.

Уровнями и одновременно субъектами групповой жизнедеятельности выступают: индивид, подгруппа, группа. Активность одного уровня по включению в другой, более широкий, несет с собой одновременно интегративные и

дезинтегративные процессы. Например, стремление человека проявить свою индивидуальность и выделиться часто сопровождается его дезинтеграцией с группой, а стремление группы нивелировать выделение индивида, сделать его «как все» связано с обеспечением интеграции индивида с группой.

Процесс объединения индивидов в неформальные подгруппы порождает интеграцию их с одними (с кем объединяются) и дезинтеграцию с другими членами группы. Интеграция усиливается между членами, включающимися в одну подгруппу, а дезинтеграция проявляется по малой группе в целом. Сам факт образования подгруппы свидетельствует об элементах ее дезинтеграции с группой. В то же время любая подгруппа стремится самоопределиться и обозначить свое место в группе. Это самоопределение немыслимо без интеграции с группой.

Одновременность интеграции и дезинтеграции характерна и для включения всей малой группы в более широкий социальный контекст, что является очевидным фактом.

3. Одновременность интеграции и дезинтеграции обусловлена наличием разных сфер активности и характеристик субъектов.

Существуют закономерности взаимосвязи процессов интеграции и дезинтеграции группы в разных сферах групповой активности.

Первая закономерность выражается в том, что усиление одного процесса в какой-то сфере внутригрупповой активности вызывает проявление и усиление противоположного процесса в другой сфере активности. Например, значительное усиление социально-психологической сплоченности группы (интеграция в сфере общения) нередко сопровождается ухудшением результативности совместной деятельности (дезинтеграция в сфере совместной деятельности). Также известно, что соревнование между группами (дезинтеграция) сопровождается усилением их внутригрупповой сплоченности (интеграция) [366].

Вторая закономерность состоит в том, что интегративное или дезинтегративное изменение одних характеристик субъекта может вызывать соответствующее изменение других характеристик. Так, нарушение структуры межличностных отношений в группе (дезинтеграция) влечет за собой распад ее ценностно-нормативной структуры (дезинтеграция). Последующее формирование и укрепление новой системы межличностных (интеграция) связей несет с собой формирование новой системы групповых норм (интеграция).

Третья закономерность выражает следующее: преобладание процесса интеграции (или дезинтеграции) при отсутствии неблагоприятных (или благоприятных) внутренних и внешних условий ведет к усилению соответствующего процесса. Например, наличие в группе, не обладающей свойством самоорганизации, межличностных конфликтов и отсутствие попыток

их разрешения извне или изнутри приведет к усилению этих конфликтов и, возможно, к распаду группы.

Выделенные закономерности имеют место не только по группе в целом, но и в неформальных подгруппах.

7.3. Влияние внешнего взаимодействия субъекта на внутренние процессы

ОБЗОР

Одной из важных проблем психологии малой группы является влияние межгруппового взаимодействия на внутригрупповые процессы. Это один из аспектов более широкой проблемы: роли социального контекста в жизнедеятельности коллективного и индивидуального субъекта. Данная тема проблема наиболее пристально рассматривается в различных ракурсах и на разных концептуальных основаниях, в направлении социальной идентичности [275; 375; 382], теории реалистического конфликта [366], каузальной модели межгруппового взаимодействия [2], а также в ряде прикладных исследований [249; 340; 372].

Еще в работах К. Левина и Дж. Хоманса было высказано соображение о том, что в какой-то момент времени группа не существует в изоляции и находится во взаимозависимости с внешней средой. Имеются циклы взаимодействия группы со средой, которые создают положительные или отрицательные обратные связи, приводящие к улучшенной или сниженной адаптации к внешним условиям [290]. На важность этого взаимодействия позже обращал внимание Г. Тэджфел, призывая учитывать его при объяснении и предсказании социального поведения индивида и группы [169].

В междисциплинарном направлении социальной идентичности во внимание чаще принимается влияние перцептивных процессов – социальное сравнение (между группами по различию), социальная категоризация, социальная идентичность – на эффекты меж- и внутригруппового восприятия и отношения. В области восприятия выделяют эффекты аутгрупповой и ингрупповой гомогенности, «черной овцы», иллюзорной корреляции [301; 317; 339], а в области отношения и взаимодействия – аутгрупповое и ингрупповое предубеждение, ингрупповой фаворитизм и дефаворитизм, аутгрупповая и ингрупповая дискриминация [326; 374]. Однако в этом направлении акцент, скорее, делается не столько на объективном взаимодействии реальных социальных групп, сколько на представлениях о факте и результате этого взаимодействия, не столько на процессе коллективного изменения социальной действительности, сколько на когнитивной стороне взаимодействия. Это связано с тем, что межгрупповое поведение выводится из когнитивных процессов, которые являются объяснительным принципом, в то время как они

сами должны быть объяснены, причем посредством объективных условий межгруппового взаимодействия, а не с помощью каких-то иных когнитивных процессов [2]. Следовательно, для этого направления характерна субъективизация межгрупповых отношений.

В теории реалистического конфликта М. Шерифа и других внимание фокусируется на межгрупповой конкуренции (конфликте, дискриминации) и кооперации и их влиянии на внутригрупповые процессы. Экспериментально доказано, что межгрупповая конкуренция и межгрупповой конфликт приводят к увеличению внутригрупповой сплоченности, поддержки и солидарности, более полному осознанию своей групповой принадлежности, увеличению непроницаемости групповых границ и уменьшению меры девиантности индивидов относительно групповых норм. (Это согласуется с точкой зрения К. Коузера о том, что внешний конфликт группы выполняет позитивную для нее функцию в том смысле, что обеспечивает сохранение границ и целостности группы, повышение ее сплоченности и, по большому счету, само существование группы как относительно автономной социальной общности [78].) В свою очередь, объединение усилий соперничающих групп (межгрупповая кооперация) приводит к растворению границ между группами и установлению дружеских связей между некоторыми представителями разных групп.

В каузальной модели межгруппового взаимодействия В. С. Агеев расширяет представление о влиянии межгрупповой конкуренции на внутригрупповые процессы, вводя промежуточные факторы: цели и ценности взаимодействия (более общие или эгоистичные), критерии оценки взаимодействия (очевидные или неочевидные), результат взаимодействия (успех или неудача) [2]. В частности установлено, что с ростом неуспеха группы в межгрупповом соревновании возникают дестабилизационные процессы внутри группы: увеличение конфликтности в межличностных отношениях, ослабление внутригрупповых связей, девальвация внутригрупповых ценностей, общая неудовлетворенность группой, стремление перейти в другую группу. Кстати, о возможности перенаправления внешней агрессии группы во внутренний ее план отмечают представители психоанализа [302].

МИКРОГРУППОВАЯ ТЕОРИЯ

В микрогрупповой теории, обобщающей и дополняющей сложившиеся представления по этой проблеме, учитываются следующие переменные: 1) характеристики взаимодействия между разными субъектами: содержание (интеграция, дезинтеграция, относительная социальная изоляция) и мера результативности (успешность и неуспешность); 2) социально-психологическая структура группы (неформальные подгруппы и не включенные в них члены, связи между ними) [137; 140].

Влияние внешнего взаимодействия на внутренние процессы надо рассматривать в следующих взаимосвязанных пластах: влияние межгруппового взаимодействия на внутригрупповые процессы – влияние взаимодействия между подгруппами, между подгруппами и не включенными в них членами на процессы внутри подгруппы.

1. Внешнее взаимодействие малой группы и ее внутренние процессы.

Внешняя интеграция. Межгрупповая интеграция (например, кооперация) приводит к размыванию границ группы, снижению ее внутренней интеграции и нарушению ее социально-психологической структуры.

Успешное и продолжительное интегративное взаимодействие между группами с высокой вероятностью приведет к образованию межгрупповых неформальных подгрупп или даже к слиянию групп и исчезновению их как самостоятельных единиц. Процесс взаимопроникновения и слияния институализированных групп сдерживается их социальной целостностью, основанной на организационном предписании и формальных границах. В неформальных группах такой сдерживающей преграды нет, а следовательно, этот процесс будет более неизбежен.

Процесс нарастающей межгрупповой интеграции отражается на динамике феноменов внутреннего и внешнего общения группы (например, возрастание межгрупповой и ослабление внутригрупповой сплоченности и идентичности), эффектов межгруппового восприятия и отношения (исчезновение эффектов аутгрупповой гомогенности, аутгрупповой дискриминации и предубеждения, «черной овцы», аутгруппового дефаворитизма).

Этот процесс оказывает влияние на ранее сложившиеся неформальные подгруппы в каждой группе. В одних подгруппах, не обладающих внутренней интеграцией (низкий уровень идентичности и доверия, сплоченности и совместимости), будет происходить размывание границ, перегруппирование или слияние с подгруппами аутгруппы. В других подгруппах, характеризующихся стремлением к самосохранению и высокой внутренней интегративностью, наоборот, усилится непроницаемость границ и автономность.

Если внешняя интеграция группы будет неуспешной (например, межгрупповое сотрудничество оказывается невыгодным), то это блокирует процесс слияния групп и приводит к дистанцированию между ними.

Внешняя дезинтеграция. Дезинтегративное межгрупповое взаимодействие (например, конфликт, конкуренция) вызовет усиление интеграции всей группы и ослабление интеграции внутри подгрупп. *Во-первых,* такое внешнее взаимодействие несет с собой угрозу для «Я-образа» и «Мы-образа» членов группы, а следовательно, актуализирует осознание своей групповой принадлежности. Оно более выражено и актуально тогда, когда у большинства членов наблюдается групповая референтность и идентичность. Это осознание

определяет процессы конвергенции, которые в значительной мере связаны с повышением открытости подгрупп по отношению к группе в целом. Открытость микрогрупп достигается за счет размывания их границ и усиления интегративных связей, выходящих за пределы своей подгруппы, т. е. связей с членами других подгрупп и «самостоятельными» членами. *Во-вторых,* чтобы успешно противостоять другому коллективному субъекту, членам группы необходимо усилить свою активность, направленную вовне, и сделать групповые границы более непроницаемыми. *В-третьих,* должен быть единый вектор активности, создаваемый и направляемый благодаря какому-то управляющему и координирующему звену. В качестве него может выступать индивид (руководитель, неформальный лидер) или подгруппа (относительно устойчивая или ситуативная), которая более способна, чем один индивид, мобильно организовать группу в сложных условиях.

Эта общая реакция группы на ситуацию внешней дезинтеграции сопровождается соответствующей динамикой феноменов внутригруппового общения – усиление групповой сплоченности, идентичности и ослабление внутригрупповой конкуренции и конфликтов. Если подгруппа оказывается регулярно успешной, то дополнительно возрастает доверие членов к своей группе и друг к другу. Также происходит усиление проявления эффектов межгруппового восприятия и отношения (аутгрупповая гомогенность, «черная овца», аутгрупповое предубеждение, ингрупповой фаворитизм и аутгрупповая дискриминация).

Могут быть другие варианты протекания групповых процессов на первой стадии межгрупповой дезинтеграции: а) группа избегает дезинтегративного взаимодействия, и в ней практически ничего не изменяется; б) при сильном и неожиданном внешнем разрушающем воздействии может произойти быстротекущее разрушение группы, если она не способна быстро мобилизовать свои ресурсы или не обладает ими (например, неожиданное нападение врага на воинское подразделение и возникновение паники).

Дальнейшее развитие внутригрупповых процессов в случае продолжающегося дезинтегративного взаимодействия зависит от групповой успешности или неуспешности в этом взаимодействии. Регулярная успешность поддерживает и усиливает обозначенные выше процессы, феномены и эффекты.

Регулярная неуспешность часто приводит к тому, что активность группы из внешнего плана перенаправляется во внутренний и оказывается связанной с атрибуцией ответственности и выяснением отношений по поводу «провалов» группы. В результате этого снижается сопротивление группы внешнему воздействию и возникают изменения в самой группе. Изменения отражаются в динамике феноменов внутригрупповой активности: с одной стороны, происходит снижение групповой сплоченности и идентичности, доверия к группе и между подгруппами, повышение конфликтности между подгруппами,

а с другой – возрастание сплоченности, идентичности, доверия внутри подгрупп. Таким образом, регулярная неэффективность приводит к усилению дезинтегративности между подгруппами и интегративности внутри них. Эта общая тенденция может не возникнуть в том случае, если само существование группы связано с какой-то социальной идеей, исключительно значимой для ее членов и побуждающей их противодействовать другому субъекту (или внешним условиям). Так, регулярное поражение советских войск во время второй мировой войны (вплоть до Сталинградской битвы) не смогло деморализовать и окончательно сломить дух русских людей из-за поддерживавшейся идеи независимости и сохранения жизни близких людей.

Регулярная неуспешность группы также может привести к изменению ее структурных компонентов: распад, перегруппирование, возникновение новых подгрупп. Переструктурирование группы может дать толчок к ее качественно новой внешней активности и повышению противодействия внешней среде.

Сохранение институализированной группы в условиях регулярной неэффективности обеспечивается наличием у нее социальной целостности. (В основе социальной целостности группы находятся формальные границы, социальные связи, статусы и роли, заданные некоторой социальной структурой.) Неформальная группа не имеет социальной целостности, а потому ее существование в подобных условиях может поддерживаться только за счет поддержания психологической целостности.

Ограниченность внешних социальных контактов. В условиях относительной социальной изоляции находятся группы разного типа: производственные группы (экипажи подводных лодок и судов дальнего плавания, арктические и антарктические экспедиции и др.), группы специальных учебных и учебно-воспитательных учреждений (группы в интернатах, спецпрофтехучилищах, военных институтах), группы осужденных в системе ИТУ.

В этих внешних условиях возникает ряд внутренних процессов, характерных для группы с неэффективным внешним дезинтегративным взаимодействием. Сходство обусловлено тем, что и в одних, и в других условиях активность группы направлена во внутренний план. Следовательно, общая реакция группы на ограничение взаимодействия с внешней средой проявляется в усилении дезинтеграции группы в целом и интеграции внутри микрогрупп.

2. Внешнее взаимодействие неформальной подгруппы и ее внутренние процессы.

Внешняя интеграция. Интеграция (например, кооперация) подгруппы с другой подгруппой или группой в целом связана с ослаблением интеграции внутри подгруппы.

В случае регулярной и успешной интеграции между подгруппами будет происходить размывание их границ и слияние с полным или частичным составом в одну подгруппу. В ситуации продолжительной интеграции подгруппы с группой может произойти частичный или полный ее распад, объединение части подгруппы с другими членами группы и образование новой подгруппы. Это будет проявляться сильнее тогда, когда подгруппы не обладают высокой внутренней интегративностью и выраженным чувством самосохранения.

Отмеченные процессы отражаются в динамике феноменов внутреннего и внешнего общения подгруппы: с одной стороны, возрастание сплоченности и доверия между подгруппами, а с другой – снижение сплоченности внутри подгрупп, референтности подгруппы для ее членов и их идентичности с ней. Они также выражаются в изменении эффектов восприятия и отношения между представителями разных подгрупп, например, в исчезновении эффектов аутмикрогрупповой гомогенности, аутмикрогруппового предубеждения и дефаворитизма.

Если интеграция между подгруппами оказывается неуспешной, то это препятствует их слиянию, а значит, обеспечивает их сохранение как относительно автономных субъектов внутри группы.

Внешняя дезинтеграция. Дезинтеграция (например, конкуренция или конфликт) подгруппы с другой подгруппой или группой в целом связана с усилением ее внутренней интеграции. Чтобы подгруппа была эффективной в таком взаимодействии, она должна сделать свои границы более непроницаемыми, сконцентрировать свою активность вовне и выработать ее единый вектор.

Этот тип внешнего взаимодействия сопровождается значительным усилением проявления ряда феноменов отношений внутри подгруппы (сплоченности, референтности подгруппы для ее членов и идентичности с ней), эффектов восприятия и отношения между подгруппами (аутмикрогрупповая гомогенность, аутмигрупповое предубеждение, аутмикрогрупповой дефаворитизм, аутгрупповая дискриминация). Если взаимодействие оказывается успешным, то дополнительно усиливается доверие членов к своей подгруппе и друг к другу.

Если внешнее взаимодействие подгруппы оказывается регулярно неуспешным, то активность подгруппы будет перенаправлена во внутренний план и будет выражаться в процессах атрибуции ответственности, выяснении отношений между ее членами. В результате развивается дезинтеграция внутри подгруппы в виде снижения сплоченности, межличностного и микрогруппового доверия, микрогрупповой идентичности у ее членов, а также возрастания конфликтности между ними. Все это ведет к снижению способности подгруппы противодействовать другому субъекту или к уходу от взаимодействия с ним и, возможно, к частичному или полному ее распаду.

РАЗДЕЛ 4
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ МАЛОЙ ГРУППЫ, НЕФОРМАЛЬНЫХ ПОДГРУПП И ИНДИВИДА

ГЛАВА 8. СУБЪЕКТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ГРУППЫ И ПОДГРУПП

8.1. Цели и мотивация

ОБЗОР

В отечественной социальной психологии единая *цель* рассматривается одновременно как субъектная характеристика группы и признак ее совместной деятельности. Групповые цели анализируются в нескольких аспектах. *Во-первых,* цель и содержание совместной деятельности является одним из системообразующих и интегрирующих оснований группы. То есть в процессе воспроизводства совместной деятельности, направленной на определенную цель, происходит формирование группы как психологической общности. Например, согласно теории ДОМО, в процессе освоения группой совместной деятельности происходит выделение нескольких страт (слоев) [115].

Во-вторых, групповые цели отражают *социальную направленность группы* как коллективного субъекта: просоциальную, асоциальную/антисоциальную или индифферентную, что отражено в теории ДОМО [115] и параметрической теории [172], а также в некоторых работах прикладного значения [38]. Содержание социальной направленности рассматривается в качестве одного из критериев уровня развития группы и определяет актуальность воздействия на группу с целью его изменения.

В-третьих, разные институализированные группы выполняют определенные целевые функции, которые задаются обществом (организацией) вместе с созданием самой группы. Поэтому рассматривается вопрос о классификации и содержании основной цели групп разного типа (производственных, учебных, спортивных, семейных, терапевтических, тренинговых). Более того, внутри каждого типа существует заметное разнообразие групп, что предполагает выделение специфики целевых функций каждой из них. На-

пример, в производственных группах – это создание продукции, технологии или проектов, оказание услуг или ведение финансовых операций, управление техническими, социо-техническими или социальными системами, поддержание безопасности или общественной стабильности государства.

В-четвертых, ставится вопрос о формировании отношения членов к цели своей группы, что затрагивает проблему мотивации совместной деятельности. Так, в теории ДОМО выделяется соответствующая страта групповой активности, но она, к сожалению, не выступает предметом изучения в этой теории [115].

За рубежом вопрос о целях группы рассматривается в тех концептуальных подходах, которые объединены в рамках так называемой «функциональной перспективы» [400]. Наряду с этим существует множество экспериментальных и прикладных исследований, в которых акцент делается на изучении влияния постановки («назначения») цели извне или ее остуствия, долговременности или кратковременности цели, меры осознания членами цели группы на мотивацию и эффективность групповой деятельности. Например, в одном исследовании установлено, что группы, которые имели цели («назначенные» или «выбранные»), выполняли деятельность лучше, чем не имевшие цели группы [345]. Кроме того, в этой же работе на основе мета-анализа 29-ти работ выявлено, что в группах с назначенными целями положительный целевой эффект был обнаружен в 78 % исследований. В ряде исследований установлено, что более высокие результаты демонстрировали группы, когда им были «назначены» трудные цели, чем тогда, когда перед ними не было поставлено целей [390] или цели были легкими [391].

Однако внимание чаще фокусируется на типе задачи, которую решает группа. Например, выделено несколько классификаций задач: а) инструментальные и социальные; б) делимые и цельные [369]; в) аддитивная, конъюнктивная, дизъюнктивная, компенсаторная [369]; г) кратковременные и долговременные [324]; д) когнитивные, исполнительные и производительные [217]; е) сложные и простые [217]. Во многих исследованиях задачи рассматриваются в контексте проблемы предметной деятельности группы и ее эффективности.

Помимо общей цели и задач члены группы должны иметь побуждение быть и осуществлять деятельность вместе, т. е. иметь общую мотивацию. Единая цель и общая мотивация – обязательные условия формирования из отдельных индивидов группы как коллективного субъекта.

В отечественной социальной психологии мотивированность рассматривается в качестве одной из характеристик группы как субъекта совместной деятельности [63]. Мотивированность представляет собой активное и заинтересованное отношение к совместной деятельности. Она выражается в эмо-

циональном переживании потребности действовать вместе, а также в осознании необходимости совместной деятельности и увлеченном отношении к ней. Мотивированность формируется в результате интеграции индивидуальных мотивов. Основным параметром мотивированности коллективного субъекта является уровень включенности его членов в совместную деятельность, а эмпирическими индикаторами – уровень активности членов группы, степень их удовлетворенности совместной деятельностью и др.

За рубежом акцент смещен на индивидуальные социальные потребности и мотивы членов группы. В трехмерной теории межличностного поведения – это потребности включения, контроля, аффекта [360], в теории социального сравнения – потребность в оценке своих суждений и способностей [252], в направлении социальной идентичности – мотивация самоуважения, самосовершенствования, уменьшения неопределенности [285]). На основе этих потребностей авторы стремятся объяснить те или иные аспекты, процессы, феномены жизнедеятельности группы. Кроме того, в теориях поведения, действия (теория взаимозависимости, теория рационального выбора, теория взаимного интереса и коллективного действия и др.) важное место отводится разнообразным индивидуальным интересам и потребностям, которые обусловливают особенности протекания взаимодействия субъектов.

В прикладной плоскости актуальной для зарубежной социальной психологии является проблема мотивационных потерь, т. е. снижение мотивации индивида по выполнению деятельности, связанной с достижением общегрупповых целей и задач. Выделен и изучается эффект мотивационных потерь – *социальная леность*, факторы его проявления и связь с другими феноменами, например, сплоченностью [250; 274; 303; 312].

МИКРОГРУППОВАЯ ТЕОРИЯ

1. Цели и задачи. Цель и задачи основной деятельности группы (особенно при совместно-индивидуальной форме ее организации) часто реализуются через неформальные подгруппы. Это связано с тем, что членам группы легче решать стоящие перед ними задачи, объединившись в подгруппы, так как они могут больше рассчитывать на поддержку и помощь, лучше находить общий язык и оперативно перераспределять обязанности и т. д. внутри подгруппы, чем по группе в целом.

Кроме того, неформальные подгруппы могут более успешно решать групповые цели и задачи совместной деятельности по сравнению с группой в целом. Это обусловлено тем, что внутри относительно устойчивых подгрупп (по сравнению с группой в целом):

– значительнее выражена интеграция в виде более высокого проявления сплоченности и совместимости, доверия и идентичности;

– меньше возникает координационных потерь в процессе решения задач;

– меньше оснований для проявления мотивационных потерь, ведущих к уменьшению индивидуальных вкладов в общую работу.

Однако в подгруппах есть и свои собственные цели и задачи, которые связаны с общегрупповыми или никак к ним не относятся. Эти цели определяют особенности активности подгруппы внутри группы и за ее пределами.

2. Образование групповой мотивации. *Групповая мотивация* выражается в совместно разделяемом и единообразном отношении членов группы к единой цели и общим задачам.

Групповая мотивация может быть результатом: а) совокупности индивидуальной мотивации членов группы; б) мотивации какой-то (как правило, лидирующей) неформальной подгруппы; в) трансформации и синтеза мотивации некоторых подгрупп и членов группы.

Когда группа только сформирована и делает первые шаги в своем развитии, то ее мотивация представляет собой конгломерат индивидуальных мотиваций, которые могут совпадать или различаться. Пока что отсутствует совместно разделяемая и осознаваемая как единая групповая мотивация. В дальнейшем формирование общей мотивации может происходить по нескольким сценариям. Если в группе возникнет одна лидирующая (доминирующая) подгруппа, то групповая мотивация будет фактически представлена мотивацией этой подгруппы. Если в группе окажется несколько высокостатусных и активных подгрупп с разной мотивацией, то групповая мотивация будет являться компромиссным вариантом мотиваций этих подгрупп. Если в группе нет влиятельных и активных подгрупп, то групповая мотивация будет представлена мотивацией неформального лидера (если таковой имеется) или являться следствием трансформации и синтеза индивидуальных мотиваций с осознанием членами группы единства побуждений.

3. Сферы и аспекты проявления групповой мотивации. Мотивация может рассматриваться в двух сферах жизнедеятельности группы и подгруппы: в совместной деятельности и общении. В первом случае мотивация определяет меру результативности совместной работы, а во втором – развитие и поддержание межличностных отношений в конструктивном (например, обеспечение сплоченности и разрешение конфликтов) или деструктивном (выяснение отношений и провоцирование конфликтов) направлении. Во многих группах мотивация смещена либо на взаимоотношения, либо на выполняемую деятельность. Только в высоко развитых группах и неформальных подгруппах наблюдается единство и одновременно выраженность мотивации совместной деятельности и общения.

В группе и подгруппах существует два плана мотивации: внутренний и внешний. Внутренний план мотивации связан с обеспечением внутри груп-

пы/подгруппы сплоченности, доверия, идентичности. Причем эта мотивация в подгруппах значительно сильнее выражена, чем такая же по группе в целом. Внешний план мотивации предполагает обеспечение безопасности, относительной независимости и более высокого статуса группы/подгруппы во внешнем социальном контексте (например, группы в организации или подгруппы в группе). Оба плана мотивации тесно связаны между собой. Так, в случае дезинтегративного внешнего взаимодействия группы (межгрупповая конкуренция или межгрупповой конфликт) актуальным становится обеспечение безопасности и независимости, что не может быть достигнуто без обеспечения сплоченности, доверия и идентичности в группе.

Во многих неформальных подгруппах уровень мотивации в сфере совместной деятельности и общения значительно выше, чем по группе в целом.

4. Мотивация объединения членов группы. Члены группы и каждой подгруппы объединяются на основании одного или нескольких мотивов одновременно, являющихся общими для большинства из них. Разные подгруппы одной и той же группы могут иметь не только специфические, но и схожие по содержанию мотивы. Мотивы объединения людей в неформальные подгруппы могут быть связаны с общением и основной деятельностью, с индивидуальными интересами и представлениями и др.

Для изучения мотивации объединения людей проведено исследование на учебных группах: школьных 10-х и 11-х классов, групп среднепрофессиональных учебных учреждений, студенческих групп [143]. Можно выделить несколько итогов этого исследования. *Во-первых,* в большинстве учебных групп спектр мотивов объединения людей в общегрупповом контексте имеет много общих особенностей. Так, средний коэффициент корреляции частот выбора мотивов индивидами в разных учебных группах составляет 0,8 (при минимальном значении 0,5). Иными словами, в разных группах большинство учащихся указывают на одинаковые мотивы, которые объединяют их с другими членами группы. С теоретической точки зрения такой подход к пониманию объединительных мотивов ошибочно исходит из представления об однородной структуре малых групп и в нем не принимаются во внимание неформальные подгруппы. С практической точки зрения он не позволяет оценить мотивационные основания группирования людей внутри малых групп.

Во-вторых, более точная картина мотивации объединения людей проявляется на уровне неформальных подгрупп. Здесь можно выделить формально-количественный и содержательный аспекты анализа результатов.

Рассмотрим вариабельность мотивов, лежащих в основе объединения людей в разные подгруппы. Для решения этой задачи были проанализиро-

ваны результаты только тех групп, которые принимали участие в первом и повторном исследованиях. В каждой подгруппе были выделены 5 из 33 возможных мотивов объединения людей, представленных в стандартизированном списке, которые являются наиболее общими для всех членов подгруппы. В половине подгрупп пять таких мотивов характерны для 70–100 % членов подгруппы, что подтверждает наше представление об объединении людей на основании не одного, а нескольких мотивов одновременно.

В дальнейшем в каждой группе проводилось сопоставление мотивов каждой подгруппы со всеми остальными. В процессе такой процедуры определенным образом индексировалось количество отличающихся мотивов микрогрупп. После этого по каждому индексу рассчитывался процент отличий относительно общего числа отличий по всем индексам. Обозначенная процедура применялась к результатам первого и повторного исследований (табл. 11).

Таблица 11

Отличие мотивов объедения людей в разные подгруппы (в % различий между подгруппами)

Этапы исследования	Индексы различий по пяти ведущим мотивам					
	0	1	2	3	4	5
Первый этап	0,5	11,3	27,7	36,4	17,4	6,7
Второй этап	1,3	8,4	28,8	33,2	26,1	2,2

Условные обозначения. «1» – отличие по одному мотиву, «2» – по двум мотивам, «3» – по трем мотивам, «4» – по четырем мотивам, «5» – отличие по всем пяти мотивам, «0» – сходство по всем пяти мотивам.

Полученные результаты позволяют утверждать о наличии не только общих, но и специфических особенностей мотивации объединения людей в разные подгруппы.

Обратимся к содержательной стороне мотивов объединения людей в подгруппы. С этой целью проводился расчет частоты встречаемости по всем подгруппам всех обследованных учебных групп (данные по первому исследовательскому замеру) того или иного мотива среди пяти наиболее общих для членов подгрупп. После этого определялся процент выбора каждого мотива относительно общего количества неформальных подгрупп.

В качестве объединительных мотивов членов многих подгрупп чаще выступают: «учеба» – 66 % всех подгрупп, «личные проблемы» – 42 %, «отдых» – 38 %, «общие знакомые» – 38 %, «будущая учеба или профес-

сия» – 37 %, «музыка» – 26 %. В то же время можно отметить некоторые своеобразные мотивы, которые также являются объединительными, хотя встречаются значительно реже: «курение, спиртные напитки» – 11 % подгрупп, «шутки над другими» – 6 %, «раскованный образ жизни» – 3 % и др.

Если взять только студенческие группы первого курса, то на самом раннем этапе обучения в качестве объединительных мотивов чаще выступают: «учеба» – 70 % всех подгрупп, «личные проблемы» – 35 %, «совместный отдых» – 32 %, «общие знакомые» – 27 %, «музыка» – 23 %. К концу первого года обучения возрастает значение таких объединительных мотивов как «учеба» – 81 % подгрупп, «совместный отдых» – 45 %, «личные проблемы» – 41 %, «обсуждение знакомых и событий» – 22 %.

Дополнительно отметим, что актуальные мотивы объединения могут делать существенный вклад в потенциал эффективности группы/подгруппы. В этом отношении позитивное влияние оказывают такие мотивы, как «содействие в выполнении работы», «поддержка», «доверие», «личная симпатия» и др.

8.2. Нормы

ОБЗОР

Многие авторы признают важную роль норм в жизнедеятельности группы, а некоторые рассматривают их в качестве одного из ключевых понятий психологии малой группы [31; 107; 126].

Можно выделить несколько крупных аспектов изучения групповых норм. *Во-первых,* интерес функции норм, среди которых выделяют: *контролирующую* (нормы – это инструмент контроля), *регламентирующую* (нормы упорядочивают социальную жизнь группы, делают ее более предсказуемой), *редуцирующую неопределенность* (нормы снижают степень неопределенности в необычной, непредсказуемой или угрожающей ситуации) [31; 107].

Во-вторых, внимание фокусируется на классификации и содержании групповых норм. Так, одни авторы выделяют четыре типа институциональных правил: *правила границы* (определяют членство в группе, проницаемость групповых границ и особенности внешнего взаимодействия группы), *правила аггрегации* (определяют процедуру или процесс, посредством которого группа принимает коллективное решение), *правила позиции* (определяют, кто имеет власть или преимущества позиций, кто может действовать авторитарно, в любом месте и в любое время), *правила информирования* (определяют, какая информация является доступной и кому) [363]. Другой автор выделяет иные типы норм: *рабочие нормы* (определяют то, как и сколько работать, к каким результатам стремиться и как общаться друг с другом

в процессе работы), *нормы внешнего вида* (определяют то, как одеваться), *неформальные нормы* (определяют то, как вести себя в нерабочих ситуациях, например, во время перерыва), *нормы распределения ресурсов* (определяют то, как и кому, в каком объеме распределять ресурсы, например, денежное вознаграждение) [353].

Нормы могут быть ситуативными (распространяться на ситуацию в целом) и ролевыми (регламентировать поведение в рамках той или иной существующей в группе роли), могут признаваться большинством или незначительной частью группы, могут различаться по степени и широте допускаемой ими девиантности и соответствующему ей диапазону применяемых санкций за несоблюдение норм [83].

В-третьих, групповые нормы принимаются во внимание в достаточно широкой исследовательской области под названием «социальное влияние». Прежде всего, речь идет о проблеме группового давления. В русле этой некогда очень популярной проблемы норма понимается как мнение большинства группы относительно чего-то (например, в лабораторных экспериментах это – длина линии, временной интервал и др.), что может приниматься (конформизм) или отвергаться (нонконформизм) отдельными членами [166].

В-четвертых, нормы рассматриваются в связи с таким понятием, как «групповая культура», которое в последнее время стало популярным в социальной психологии. Большинство исследований посвящено культурным различиям между крупными социальным категориями, например, «индивидуалистический Запад» и «коллективистический Восток» [281]. Однако не только большие, но и малые группы имеют различные культуры и, следовательно, различные способы принятия решения и поведения [329]. Появляются работы, в которых групповая культура рассматривается в связи с некоторыми феноменами малой группы, например, социальной идентичностью [299].

В-пятых, за рубежом особое внимание уделяется конструкту «норма продуктивности» в контексте анализа проблемы результативности групповой деятельности. Это берет свое начало в хоторнских экспериментах (1924–1936 гг.) Э. Мэйо, в ходе которых было обнаружено, что рабочие группы вырабатывают собственную мораль (нормы) и оказывают сильное влияние на поведение своих членов в процессе труда [319]. Так, противодействуя повышению руководством планового задания, группа сама определяет для себя норму выработки и регламентирует ее соблюдение, используя при этом различные способы взаимоподдержки и даже наказания за нарушение этой нормы.

В современных исследованиях влияние нормы продуктивности на групповую и индивидуальную эффективность изучают в связи с некоторыми феноменами, особенно со сплоченностью [227; 264; 267].

В заключение надо отметить, что в существующих теориях либо констатируется важность групповых норм для жизнедеятельности группы, либо они вовсе не упоминаются.

МИКРОГРУППОВАЯ ТЕОРИЯ

1. Образование групповых норм и ценностей. Ценности и нормы группы могут отражать совокупность: а) индивидуальных ценностей членов группы; б) ценностей и норм какой-то одной (как правило лидирующей) неформальной подгруппы в группе; в) синтеза ценностей и норм некоторых подгрупп и членов группы, а также более широкого социального контекста (например, организации).

Когда группы делают первые шаги в своем развитии, то их ценности и нормы часто представляют собой конгломерат сходных по содержанию индивидуальных ценностей или ценностей неформального лидера (если таковой выделяется). На этом этапе многие группы также подвержены влиянию ценностей и норм внешнего социального контекста, в который они непосредственно включены. Например, производственная группа испытывает на себе влияние норм и ценностей организации, в которой создана студенческая группа 1-го курса – традиций факультета и вуза, а уличная группа подростков с девиантным поведением – ценностей и норм асоциальной субкультуры.

В дальнейшем формирование общегрупповых ценностей и норм может происходить по нескольким направлениям. Если в группе возникнет одна лидирующая подгруппа, то общие нормы для всех членов группы фактически представлены нормами этой подгруппы. Если в группе есть несколько влиятельных подгрупп, то устанавливаются нормы, регламентирующие отношения между ними. Если в группе нет влиятельных и активных подгрупп, то ценности и нормы группы будут представлены ценностями неформального лидера или нескольких лидеров. В любом случае общую канву поведения людей в институализированной группе составляют нормы организации, в которую она включена. Однако эти нормы не абсолютны с точки зрения постоянства своего действия, а актуализируются в тех случаях, когда активность членов групп непосредственно соотносится с социальной функцией группы.

2. Влияние норм и ценностей. Поведение индивида часто определяется нормами и ценностями не столько группы, сколько подгруппы, к которой он принадлежит или которая является для него референтной. Наиболее отчет-

ливо это проявляется в процессе взаимодействия между подгруппами, особенно в ситуациях конкуренции и конфликта.

Влияние общегрупповых норм на индивида возрастает тогда, когда имеет место дезинтеграция группы с внешней средой (например, межгрупповая конкуренция или конфликт). В частности, актуализируются нормы объединения общих усилий для получения позитивного исхода взаимодействия.

3. Ценности и нормы в сфере общения и совместной деятельности. Ценности и нормы группы в целом и каждой неформальной подгруппы подразделяются на две категории: *общения и деятельности.*

Ценности и нормы общения регламентируют отношения между индивидами внутри неформальных подгрупп и по группе в целом, между подгруппами в группе, отношения членов группы со своим руководством, а также с другими группами и их представителями. Эта категория норм влияет на такие групповые параметры, как социально-психологическая сплоченность, конфиденциально-охранительное доверие и др. В неформальных подгруппах, по сравнению с группой в целом, чаще преобладают «позитивные» (просоциальные) ценности и нормы.

Нормы деятельности регламентируют производительность работы группы и отдельных людей, а также отношение членов группы к средствам производства. Эти нормы могут быть формальными, т. е. заданными руководством организации/группы, и неформальными, т. е. возникающими в процессе жизнедеятельности группы. Групповые нормы часто представляют собой сплав формальных и неформальных норм.

В разных группах (например, в студенческих и исправительно-трудовых) ценности и нормы общения и деятельности могут сильно отличаться по составу и социальной направленности.

4. Норма продуктивности и открытости. *Норма продуктивности неформальная* – это принятый в группе/подгруппе и разделяемый большинством стандарт выполнения деятельности, предполагающий достижение какого-то результата на основе определенного *темпа, объема, качества, точности* выполняемой работы. (Низкая норма продуктивности выражается, например, в таких поговорках и пословицах, как «тише едешь – дальше будешь», «всему свое время», «всех дел не переделаешь», «на дело не набивайся и от дела не отбивайся» и т. д.) В конкретной группе/подгруппе могут иметь значение одновременно все или отдельные перечисленные параметры выполнения работы.

Внутри многих неформальных подгрупп норма продуктивности может быть выше, чем по группе в целом. Исследование 32-х производственных групп разного профиля деятельности показало, что в среднем норма продуктивности выше внутри неформальных подгрупп ($\bar{x}$ = 18,1), чем по группе в

целом ($\bar{x}$ = 16,3), но различие не является статистически достоверным. Однако в 54,3 % подгрупп уровень нормы продуктивности существенно выше, чем уровень нормы продуктивности групп, в которые включены эти подгрупп. В 20,0 % подгрупп показатели нормы продуктивности оказались заметно ниже и 25,7 % подгрупп примерно такие же по сравнению с показателями нормы продуктивности групп, в которые они включены. (Разница между нормой продуктивности конкретной подгруппы и группы в целом считалась существенной, если их показатели отличались более чем на условную единицу, за которую принято стандартное отклонение.)

Одной из норм внешнего общения группы/подгруппы является *открытость–закрытость*. Эта норма выступает важным признаком и предиктором: а) готовности группы/подгруппы позитивно взаимодействовать с другими группами и руководством организации, а также готовности подгруппы взаимодействовать с другими подгруппами своей группы и группой в целом; б) успешности процесса адаптации потенциального новичка в группе/подгруппе. Относительно высокий уровень открытости группы способствует более конструктивному ее взаимодействию с руководством и другими группами, обеспечивает более успешную адаптацию в ней новичков.

Разные группы могут существенно отличаться по степени открытости. Кроме того, в большинстве групп неформальные подгруппы сильно различаются между собой по уровню открытости.

Проведенное нами исследование 92-х учебных групп (34 школьных 10–11-х класса, 22 группы СПУ, 36 студенческих групп вузов) показало, что в подавляющем большинстве групп неформальные подгруппы очень сильно различаются между собой по степени открытости, о чем свидетельствуют их конкретные показатели и стандартное отклонение по всем подгруппам каждой группы. Например, в одном школьном классе показатель *Ко* одной подгруппы составляет 40, а другой – –105. (Более высокие положительные коэффициенты *Ко* свидетельствуют о более высокой открытости группы/подгруппы, а отрицательные – о более высокой их закрытости.)

Кроме того, в группах с высокой или низкой нормой открытости имеются как отрытые, так и закрытые неформальные подгруппы. Например, коэффициент открытости *Ко* одной студенческой группы составляет –22,6, а ее пяти неформальных подгрупп, соответственно – 25; 10; 8,3; –12,5; –61,2. В другой студенческой группе общегрупповой коэффициент открытости *Ка* равен 26, а микрогрупп в ее составе – 15; 25; 39; –21,7.

Примечательно то, что показатели открытости–закрытости совокупности «самостоятельных» членов группы часто приближаются к показателю группы в целом.

8.3. Сплоченность

ТРАДИЦИЯ

Сплоченность является одним из самых интригующих и активно изучающихся социально-психологических характеристик группы, которой посвящено большое количество публикаций. Интерес к сплоченности стали проявлять с последней четверти XIX столетия, но серьезное ее изучение начали проводить с начала 1950-х гг. Это обусловлено тем, что она расценивается в качестве одного из важных факторов эффективности группы и стабильности ее жизнедеятельности. В то же время, сплоченность представляет собой сложный и неоднозначный социально-психологический феномен малой группы. Об этом свидетельствует многообразие подходов к пониманию источников и моделей его проявления.

1. Подходы к пониманию источников сплоченности группы. На протяжении всей истории изучения групповой сплоченности сложилось *несколько подходов* к пониманию источников этого явления. В первом подходе внимание фокусируется на *аттракции* – межличностной привлекательности членов группы (Л. Фестингер, Г. Хоманс, А. Лотт и др.) или привлекательности группы для ее членов (Е. Бовард, Дж. Джексон, С. Шахтер и др.) [55; 83]. Причем межличностная аттракция подразделяется на персональную и социальную [30; 285]. В персональной аттракции определяющую роль играют индивидуальные характеристики членов группы, а социальная аттракция основана на том, в какой мере индивиды воплощают в своем поведении ключевые характеристики группы.

Во втором подходе акцент делается на *социально-перцептивных процессах* в плоскости межличностных связей или связей индивидов с группой, которые обусловливают сплоченность. Например, в теории социального сравнения (Л. Фестингер) сплоченность группы зависит от сходства ее членов, которое устанавливается на основе процессов межличностного сравнения [252]. В теории ДОМО (А. В. Петровский и др.) выделен такой феномен, как ценностно-ориентационное единство, представляющий собой сходство мнений, установок членов группы по отношению к наиболее значимым для группы объектам [117]. Согласно теории социальной идентичности (Г. Тэджфел и Д. Тернер) сплоченность группы обусловлена социальной идентичностью, т. е. осознанием индивидами своей принадлежности к группе и оценкой позитивности членства в ней [374; 375]. В теории самокатегоризации (Д. Тернер, М. Хогг и др.) групповая сплоченность объясняется через социальную категоризацию и принцип метаконтраста: сплоченность зависит от того, насколько воспринимаемое индивидами различие между своей и чужими группами превосходит различие внутри группы [382].

В третьем подходе групповая сплоченность рассматривается как результат *символической активности* взаимодействующих индивидов [261]. То есть усвоение символов, символических действий (профессиональный или субкультурный язык, роли, ритуалы и т. д.) и создание единого символического пространства в группе является одним из главных условий ее сплоченности.

2. Модели групповой сплоченности. С 1980-х гг. сплоченность группы все чаще стали рассматривать как многомерный конструкт. В соответствии с такой идеей разработано несколько *моделей групповой сплоченности*.

В ***четырехфакторной модели*** (В. Видмеер, Л. Брэули и А. Кэррон), первоначально созданной относительно спортивных групп, выделено два измерения сплоченности с двумя конструктами в каждом: 1) GI – групповая интеграция (индивидуальные представления о сходстве членов, целостности группы) и ATG – индивидуальная привлекательность группы (мотивация оставаться в группе); 2) T – инструментальное основание (стремление достигать организационных целей) и S – социальное основание (мотивация к развитию и поддержанию социоэмоциональных отношений в группе). Сочетание этих измерений задает четыре аспекта сплоченности: инструментальная групповая интеграция (GI-T), социальная групповая интеграция (GI-S), индивидуальная привлекательность групповой инструментальности (ATG-T), индивидуальная привлекательность групповой социальности (ATG-S) [225; 398]. Отличие между индивидуальной привлекательностью группы (ATG) и восприятием групповой интеграцией (GI) – это различие между личным желанием индивида оставаться в группе и свойством группы как целого. Таким образом, сплоченность имеет индивидуальные и групповые уровни показателей. На индивидуальном уровне сплоченность связана с высокой удовлетворенностью работой, а на групповом – с выполнением групповых задач. Соответственно этой модели разработан *Опросник Групповой Среды (Group Environment Questionnaire, GEQ)*.

Эта модель аккумулирует ряд традиционных для зарубежной психологии представлений о сплоченности. Так, конструкт ATG основывается на идее о групповой аттракции как основе сплоченности, а конструкт GI созвучен представлениям о когнитивной природе сплоченности. Конструкты T и S выделены на основе широко распространенного за рубежом представления о двух основных сферах групповой активности: инструментальной и социальной.

Трехфакторная модель (С. А. Карлесс и К. Д. Паола) выделена на основе проверки предыдущей модели применительно к рабочим группам [224].

Относительно инструментальной и социальной сплоченности можно отметить ряд высказываемых в литературных источниках соображений.

Во-первых, разные авторы считают, что надо различать инструментальную и социальную сплоченность [236], что существует необходимость в надежном и валидном измерении, которое бы отражало это различие [337]. В то же время отмечается связь между этими видами сплоченности. В частности, социальная сплоченность может предшествовать инструментальной и содействовать ее повышению [403].

Во-вторых, возникает вопрос по поводу того, как понимать социальную сплоченность и как отграничить этот конструкт от связанных с ним переменных. (Что касается инструментальной сплоченности, то она трактуется более или менее однозначно.) Одни авторы утверждают, что помощь друг другу (социальная поддержка) и кооперация с другими членами группы – это часть определения социальной сплоченности [311; 389]. Другие считают, что коммуникация и кооперация предшествуют социальной сплоченности [226]. Поэтому дальнейшие исследования должны быть направлены на расширение границ определения конструкта «социальная сплоченность».

В-третьих, инструментальная сплоченность более тесно связана с выполнением работы, чем социальная сплоченность.

Двухфакторная модель сплоченности (К. Боллен и Р. Хоул) включает два измерения: индивидуальное чувство принадлежности к группе и ощущение моральной связанности с членами в группе [210]. На основе этой модели разработана *Шкала Восприятия Сплоченности (Perceived Cohesion Scale, PCS)*. Первоначально она была апробирована и подвергнута оценке на надежность и валидность на относительно больших группах. В дальнейшем другие авторы провели изучения характеристик этой шкалы на малых группах и пришли к выводу, что методика обладает приемлемой надежностью [230].

3. Сплоченность и эффективность группы. На протяжении долгого времени считалось, что существует безусловное и непосредственное влияние сплоченности на результативность деятельности группы. Однако в 1970-х гг. пришли к заключению, что «имеющиеся результаты исследований не подтверждают представление о том, что высокая сплоченность группы ведет к высокой производительности» [371, p. 37].

В последующие десятилетия исследования показали, что влияние сплоченности на результативность деятельности зависит от типа группы, вида сплоченности и ряда промежуточных переменных. Так, в мета-анализе 49-ти работ с 66-ю исследованиями по этой проблеме было обнаружено, что самая сильная связь между сплоченностью и результативностью наблюдается в спортивных командах, менее сильная – в воинских подразделениях, еще меньшая – в прочих реальных группах, а самая низкая – в искусственных группах (например, лабораторных) [338].

Постепенно утверждается мнение, что только инструментальная сплоченность связана с эффективностью деятельности, тогда как социальная сплоченность этой связи не имеет [338]. Однако есть точка зрения, что социальная сплоченность оказывает косвенное влияние на результативность деятельности [403]. Это объясняется тем, что социальная сплоченность – необходимое условие для формирования у группы приверженности к выполнению задачи. В то же время отмечается, что улучшение межличностных отношений часто не приводит к улучшению выполнения группой задачи [269].

В качестве промежуточных переменных влияния сплоченности на эффективность деятельности выделяют: численный состав группы, групповую норму продуктивности, эффект социальной лености и др. Например, в упомянутом выше мета-анализе установлено, что связь «сплоченность–деятельность» является более сильной в меньших по численности группах [338]. Определенное сочетание меры проявления сплоченности и нормы продуктивности определяет уровень производительности совместной и индивидуальной деятельности. А именно: высокая сплоченность и высокие нормы должны приводить к высоким результатам деятельности, высокая сплоченность и низкие нормы – к низкой результативности, а низкая сплоченность в сочетании с высокими или низкими нормами – к промежуточным результатам деятельности [227].

Таким образом, групповая сплоченность рассматривается либо с позиции связи каждого члена группы с другими членами (индивид–индивид), либо в контексте связи индивида с группой в целом (индивид–группа). То же можно сказать и о методическом инструментарии изучения сплоченности: фиксируются или связи каждого члена группы с другими людьми, или с группой в целом. Отличия заключаются в том, на каком аспекте проявления сплоченности фокусируется внимание.

При этом не учитывается социально-психологическая структура группы, а значит, игнорируется, во-первых, понимание сплоченности с точки зрения отношений между подгруппами (связи подгруппа–подгруппа), между подгруппами и не включенными в них членами (связи подгруппа–индивид), а во-вторых, сплоченность внутри неформальных подгрупп в группе.

МИКРОГРУППОВАЯ ТЕОРИЯ

В рамках микрогрупповой теории разработана и эмпирически исследована (на 22-х производственных группах в организациях различного профиля деятельности) многомерная модель групповой сплоченности [97; 138; 140; 155]. Она содержит несколько концептуальных составляющих и схематично отображена на рис. 2.

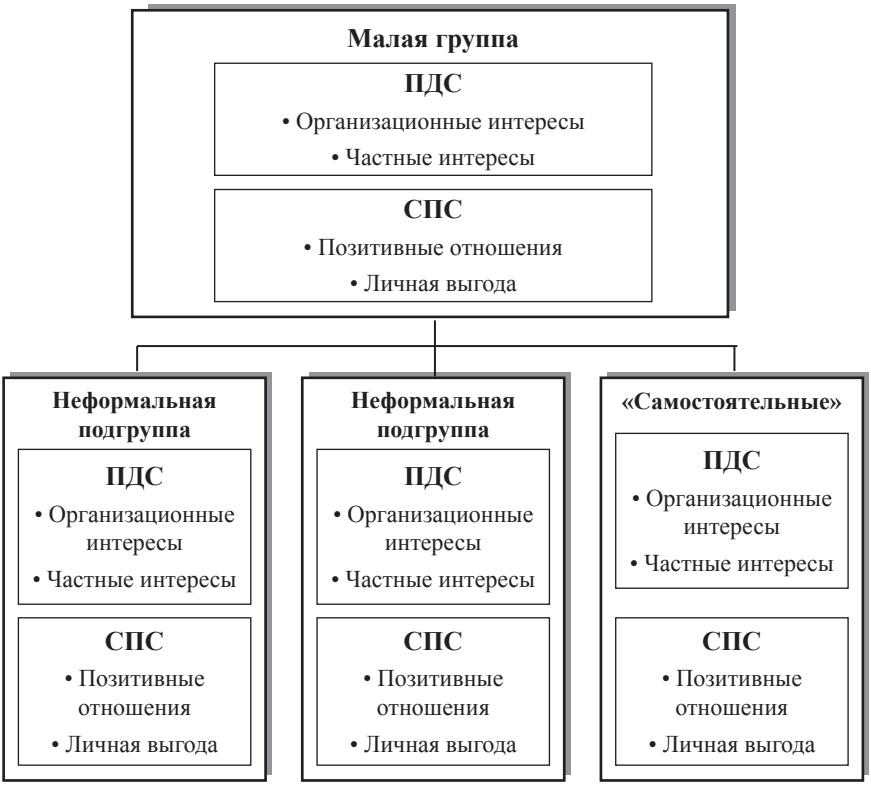

Рис. 2. Модель групповой сплоченности

1. Сплоченность и ее виды. В самом общем значении сплоченность можно определить как воспринимаемое изнутри (**со стороны ее членов)** или извне **(со стороны нечленов группы) психологическое** единство группы по одному или нескольким признакам**.**

Сплоченность имеет два вида – предметно-деятельностную (ПДС) и социально-психологическую (СПС), которые относятся к двум основным сферам жизнедеятельности группы: совместной деятельности и общению. ПДС и СПС проявляются не только по группе в целом, но и в каждой неформальной подгруппе.

ПДС – восприятие индивидами единства группы/подгруппы относительно выполняемой совместной деятельности, что выражается в их стремлении объединять усилия, согласованно действовать и содействовать друг другу в

процессе реализации коллективных целей. Относительно такого вида сплоченности характерно высказывание типа: «Сослуживцы стремятся объединять усилия в работе», «Члены группы стараются оказывать поддержку друг другу в работе».

СПС – восприятие индивидами единства группы/подгруппы в сфере общения (коммуникации и морально-нравственных поступков), что выражается в их стремлении держаться сообща и поддерживать тесные межличностные отношения друг с другом. Относительно такого вида сплоченности характерно высказывание типа: «Члены группы приветливо относятся друг к другу», «Члены группы стремятся учитывать личные интересы друг друга». Так как совместная деятельность и общение переплетаются в жизнедеятельности малых групп, то виды сплоченности являются относительно автономными по отношению друг к другу и между ними есть связь.

Может возникнуть вопрос: в чем отличие между инструментальной и предметно-деятельностной, социальной и социально-психологической сплоченностью? Инструментальная сплоченность отображает единство индивидуальных стремлений членов группы достигать общих организационных (групповых) целей. В такой интерпретации внимание фокусируется на мотивационных аспектах достижения общих целей, и в стороне остаются другие, не менее важные признаки сплоченности – единство действий, содействие и взаимопомощь членов группы в достижении целей совместной деятельности. В этом отношении понятие предметно-деятельностной сплоченности является по своему содержанию, на наш взгляд, более полным, так как включает в себя все основные признаки сплоченности людей относительно совместной деятельности. Социальная и социально-психологическая сплоченность имеют похожее, на первый взгляд, содержание. Однако есть некоторое отличие: в первом конструкте акцент делается на мотивации к развитию и поддержанию отношений в группе, а во втором – на особенностях отношений, сформировавшихся на данный момент времени.

2. Формирующие основания видов сплоченности. Формирование и проявление ПДС и СПС группы в целом и каждой неформальной подгруппы могут иметь два основания.

Первое основание ПДС – *«организационные/групповые интересы»* – связано с реализацией группой целей и задач основной деятельности, заданной извне организацией/обществом.

Второе основание ПДС – *«частные интересы»* – относится к реализации внеорганизационных целей в рамках выполнения основной деятельности. Такие цели предполагают иную ветвь активности, нередко осуществляемую в ущерб основной деятельности. В качестве мотивации этого основания

может выступать «работа на себя», преследование корыстных интересов, противодействие требованиям руководства по поводу выполняемой деятельности и др.

Первое основание СПС – *«позитивные взаимоотношения»* – связано со стремлением членов группы создавать и поддерживать благоприятный психологический климат. Это основание связано с приоритетом групповых интересов над личными интересами. Второе основание СПС – *«личные выгоды»* – связано с получением личных выгод членов группы от взаимодействия друг с другом. Это основание выражается в обмене вознаграждениями и издержками между индивидами, между индивидами и группой. Мотивация такого основания заключается прежде всего в реализации индивидуальных целей и социальных потребностей членов группы.

3. Сплоченность группы и отношения между подгруппами. ПДС и СПС группы в целом отображает отношения между неформальными подгруппами, между представителями подгрупп и не включенными в подгруппы членами, а не только связи между членами группы вообще.

Исследовательские гипотезы:

1) на уровне малой группы и неформальных подгрупп проявляются два вида сплоченности – предметно-деятельностная и социально-психологическая, которые относительно автономны по отношению друг к другу;

2) каждый вид сплоченности может формироваться по двум основаниям, которые имеют относительно автономное проявление;

3) виды сплоченности и их основания проявляются разным образом на уровне малой группы и неформальных подгрупп;

4) каждый вид сплоченности малой группы в целом определяется отношениями между неформальными подгруппами.

Связь между видами и формирующими основаниями групповой сплоченности. Статистический анализ результатов проводился с помощью корреляционного анализа Пирсона. Виды и основания сплоченности анализировались на уровне группы и неформальной подгруппы.

Так как совместная деятельность и общение тесно переплетаются в жизнедеятельности малых групп, то и виды сплоченности являются относительно автономными по отношению друг к другу, и между ними есть связь. Для проверки первой гипотезы мы исходили из следующего предположения: ПДС и СПС можно рассматривать как относительно самостоятельные виды сплоченности, если коэффициенты корреляции между ними попадают в интервал от 0,25 до 0,75 (очень слабая–средняя корреляция).

Установлено, что коэффициент корреляции между ПДС и СПС группы в целом составляет 0,76 (p = 0,000), а с учетом отношений между подгруппами, между представителями подгрупп и «самостоятельными» членами – 0,72 (p = 0,000). Коэффициент корреляция между ПДС и СПС неформальных подгрупп оказался равным 0,56 (p = 0,000).

В свою очередь, взаимосвязь формирующих оснований каждого вида сплоченности должна подчиняться иной тенденции, которая предполагает их противоположное и вместе с тем относительно автономное проявление. Поэтому для проверки второй гипотезы использовался иной критерий: коэффициенты корреляции между основаниями того или иного вида сплоченности должны попадать в интервал от –0,25 до –0,75.

Коэффициенты корреляции между показателями оснований ПДС и СПС группы в целом оказались следующими: а) между ПДС-ГО1 («организационные/групповые интересы») и ПДС-ГО2 («частные интересы») r = –0,64 (p = 0,000); б) между СПС-ГО1 («позитивные взаимоотношения») и СПС-ГО2 («личные выгоды») r = –0,67 (p = 0,000). Корреляция между показателями оснований ПДС и СПС внутри неформальных подгрупп, по сравнению с группой в целом, имеет иное проявление: а) между ПДС-ПО1 («организационные/групповые интересы») и ПДС-ПО2 («личные интересы») r = –0,03 (p = –0,263); б) между СПС-ПО1 («благополучие подгруппы») и СПС-ПО2 («личная выгода») r = –0,36 (p = 0,001). Близкая к нулю связь между основаниями сплоченности в неформальных подгруппах свидетельствует о том, что мера проявления одного основания ПДС фактически не связана с проявлением другого основания.

Таким образом, подтверждается первая и вторая гипотезы исследования.

Среднюю корреляцию с тенденцией к высокой между ПДС и СПС можно объяснить тем, что сферы активности – совместная предметная деятельность и общение – часто пересекаются в жизненных ситуациях, а значит, и виды сплоченности связаны между собой и не являются абсолютно независимыми. Кроме того, можно предположить, что ПДС и СПС оказывают влияние друг на друга: усиление или ослабление одного вида сплоченности до некоторой критической точки вызывает соответствующее изменение другого вида сплоченности. Высокий уровень проявления одного вида сплоченности может компенсировать снижение другого вида, тем самым поддерживая стабильность в соответствующей ей сфере групповой активности.

Менее тесную связь между ПДС и СПС внутри подгрупп, по сравнению с группой, можно объяснить тем, что индивиды более тонко и дифференцированно воспринимают эти виды проявления сплоченности на уровне отношений в подгруппе (более низкие коэффициенты корреляций), а менее диф-

ференцированно – на уровне отношений по группе в целом. Это обусловлено тем, что в сознании индивидов группа представлена в более обобщенных характеристиках, чем та или иная подгруппа.

Значимая отрицательная связь между основаниями сплоченности группы в целом говорит о том, что выраженность одного основания ПДС или СПС во многих группах сопровождается противоположным проявлением другого основания ПДС или СПС. То есть во многих группах часто имеет место тенденция взаимоисключения оснований на уровне сплоченности группы в целом. Так, если ПДС группы формируется на основе реализации группой целей и задач основной деятельности, заданной извне организацией/обществом, то это в значительной степени исключает формирование сплоченности на основе реализации внеорганизационных целей, предполагающих иную ветвь активности, нередко осуществляемую в ущерб основной деятельности. Если СПС группы формируется на основе подержания благоприятного психологического климата, то это препятствует формированию сплоченности на основе получения личных выгод членов группы от взаимодействия друг с другом.

Более низкая корреляция между показателями оснований СПС и особенно ПДС внутри неформальных подгрупп, по сравнению с группой в целом, можно объяснить следующими обстоятельствами. Внутри неформальных подгрупп значительно сильнее проявляется доверие, выше плотность связей и интенсивность взаимодействия. Это приводит к тому, что члены микрогрупп более открыты по отношению друг к другу, им присуща большая вариативность восприятия, оценок и поведения внутри подгруппы. Следовательно, подгруппа более пластична, а значит, в ней более вероятно может сочетаться первое и второе формирующее основание как ПДС, так и СПС. Вместе с тем, по группе в целом поддерживаются менее тесные отношения, члены группы ведут себя более осторожно и стремятся придерживаться общей тенденции поведения. Это приводит к некоторой инвариантности поведения, повышению социальной ригидности, что обусловливает взаимоисключения оснований на уровне сплоченности группы в целом.

Выраженность видов и формирующих оснований сплоченности. Для проверки третьей гипотезы статистический анализ результатов проводился с помощью W-критерия Вилкоксона и F-критерия.

Во-первых, рассмотрим результаты исследования видов сплоченности на уровне группы в целом, неформальной подгруппы и совокупности «самостоятельных» членов (табл. 12).

Таблица 12

Проявление видов групповой сплоченности (средние значения показателей в баллах)

Виды сплоченности	Уровни проявления сплоченности	
	группа	подгруппа
ПДС	21,6 (8,4)	26,2
СПС	20,3 (7,5)	26,6

Примечание. Цифра в скобках – показатель сплоченности группы с учетом отношений между подгруппами, между представителями подгрупп и «самостоятельными» членами.

В среднем по всей выборке на уровне группы сильнее проявляется ПДС, чем СПС. Различия являются статистически значимыми ($\alpha = 0,05$), но только в контексте отношений между подгруппами, между представителями подгрупп и «самостоятельными» членами (показатели в скобках в табл. 12). Надо отметить, что в большинстве групп значения ПДС и СПС являются сбалансированными, т. е. примерно одинаковыми (в 14 из 22 групп разница не превышает 2-х баллов). Однако есть группы, в которых заметно различие показателей видов сплоченности (например, 21,27 и 15,82).

На уровне неформальных подгрупп различие между ПДС и СПС не выявлено. Однако ПДС и СПС внутри неформальных подгрупп значительно выше ($\alpha = 0,05$) этих же видов сплоченности группы в целом. Мера проявления видов сплоченности в одних неформальных является примерно одинаковой, а в других – заметно отличается.

Дополнительно обратим внимание на разброс показателей ПДС и СПС. Для этого воспользуемся дисперсионным анализом с использованием F-критерия. Разброс показателей ПДС и СПС неформальных подгрупп ($S^2 = 18,61$ и $S^2 = 24,17$) статистически значимо превышает разброс показателей сплоченности группы в целом ($S^2 = 10,42$ и $S^2 = 15,01$). Это свидетельствует о том, что подгруппы сильнее отличаются между собой по показателям ПДС и СПС, чем группы в целом по тем же самым видам сплоченности.

Во-вторых, обратим внимание на формирующие основания групповой сплоченности (табл. 13). На уровне группы в целом отсутствует существенная разница в мере проявления оснований как ПДС, так и СПС. Вместе с тем, между основаниями ПДС в неформальных подгруппах существуют статистически достоверные различия ($\alpha = 0,05$).

Таблица 13

Проявление формирующих оснований видов групповой сплоченности (средние значения показателей в баллах)

Основания видов сплоченности	Уровни проявления сплоченности	
	группа	подгруппа
«Организационные / групповые интересы»(ПДС-$О_1$)	8,25	10,72
«Личные интересы» (ПДС-$О_2$)	7,16	7,01
«Благополучие группы» (СПС-$О_1$)	7,61	11,0
«Личная выгода» (СПС-$О_2$)	8,57	9,42

На уровне неформальной подгруппы сильнее выражено основание «организационные/групповые интересы» ПДС и основание «позитивные взаимоотношения» СПС, чем такие же основания ПДС и СПС группы в целом. Эти различия являются статистически значимыми ($\alpha = 0,05$).

Однако полученные по всей выборке результаты дают усредненную картину проявления оснований ПДС и СПС, особенно группы в целом. В одних группах очень заметны различия в мере проявления оснований, тогда как в других – показатели практически идентичны. Так, максимальная разница между значениями двух оснований ПДС группы в целом достигает 5,5 баллов (при общем возможном диапазоне показателей от 2 до 14 баллов), а минимальная составляет 0,7. Максимальная разница между показателями двух оснований СПС группы в целом составила 3,7 баллов, а минимальная – 0,3. Подобная картина имеет место и в неформальных подгруппах, но при более высоком размахе (по ПДС $R = 8,8$ и по СПС – $R = 5,8$). Поэтому можно заключить, что разные группы, и особенно неформальные подгруппы, отличаются (в большей или меньшей степени) между собой по уровню проявления того или иного основания ПДС и СПС, что еще раз подтверждает необходимость изучения видов групповой сплоченности с учетом их формирующих оснований.

Кроме того, выявлены группы, в которых преобладают основания «частные интересы» и «личные выгоды» при тенденции показателей ПДС и СПС к высокому уровню.

Разброс показателей оснований сплоченности неформальных подгрупп ($S^2 = 2,61$ и $S^2 = 7,33$, $S^2 = 1,56$ и $S^2 = 3,24$) статистически не отличается от разброса показателей соответствующих оснований сплоченности группы в

целом ($S^2 = 2,5$ и $S^2 = 4,26$, $S^2 = 2,75$ и $S^2 = 3,12$). Этот результат показывает иную картину, по сравнению с дисперсией показателей видов сплоченности, и позволяет утверждать, что подгруппы отличаются между собой по показателям формирующих оснований как ПДС, так и СПС в такой же мере, как соответствующие основания видов сплоченности группы.

Полученные результаты можно проинтерпретировать следующим образом. В среднем по всей выборке не выявлено значимых различий между ПДС и СПС на уровне группы и неформальной подгруппы (за исключением сплоченности группы в контексте отношений между подгруппами, между представителями подгрупп и не включенными в них членами). Однако неформальные подгруппы, по сравнению с группами, во-первых, имеют более сильную меру выраженности ПДС и СПС, а во-вторых, сильнее отличаются между собой по степени проявления ПДС и СПС. Кстати, в ранее проведенном нами исследовании было установлено, что показатели сплоченности по межличностным выборам и ценностно-ориентационному единству подгрупп значительно выше показателей таких аспектов сплоченности групп [7]. Более высокий уровень сплоченности неформальной подгруппы, по сравнению с группой, обусловлен тем, что она имеет отличительные особенности, которые выражаются в более высокой: а) интенсивности взаимодействия индивидов; б) взаимозависимости индивидов; в) выраженности интегративных межличностных связей и связей индивидов с подгруппой; г) психологической целостности подгруппы; д) способности подгруппы реализовать функции по отношению к своим членам.

Тенденция к более сильной выраженности в неформальных подгруппах, по сравнению с группами, основания «организационные/групповые интересы» ПДС и основания «позитивные взаимоотношения» СПС позволяет предполагать, что многие неформальные подгруппы имеют более позитивный потенциал своей внутренней ПДС и СПС, по сравнению с ПДС и СПС групп, в которые они включены. Высокая ПДС и СПС некоторых подгрупп будет оказывать более позитивное влияние на их эффективность, чем ПДС и СПС группы на ее эффективность. Более того, в среднем по всем неформальным подгруппам основания «организационные/групповые интересы» и «благополучие группы» сильнее выражены по сравнению с другими основаниями сплоченности – «личные интересы» и «личная выгода», что усиливает позитивный потенциал подгрупп. Следовательно, для повышения эффективности совместная деятельность может быть организована на уровне не только группы в целом, но и отдельных неформальных подгрупп.

Сплоченность группы и отношения между подгруппами. В рамках данного исследования невозможно однозначно проверить четвертую гипо-

тезу, согласно которой ПДС и СПС группы в целом отображают отношения между неформальными подгруппами, между представителями подгрупп и не включенными в подгруппы членами. Тем не менее, это можно сделать косвенным образом, т. е. на основе корреляционного анализа между групповыми показателями ПДС-Г1 и ПДС-Г2, СПС-Г1 и СПС-Г2 (где ПДС-Г1 и СПС-Г1 – сплоченность группы, отражающая в целом отношения между членами группы, а ПДС-Г2 и СПС-Г2 – сплоченность группы с учетом отношений между неформальными подгруппами, между представителями подгрупп и «самостоятельными» членами группы).

Коэффициент корреляции между ПДС-Г1 и ПДС-Г2 составляет 0,71 (p = 0,000), а между СПС-Г1 и СПС-Г2 – 0,73 (p = 0,000). Эти значения находятся на границе между средней и высокой корреляцией и, тем самым, свидетельствуют о том, что два аспекта сплоченности связаны между собой и отображают одну и ту же природу ПДС и СПС, с одной стороны, и являются относительно автономными – с другой.

Следовательно, можно утверждать о различии каждого вида сплоченности в контексте отношений между членами группы вообще и отношений между неформальными подгруппами, между представителями подгрупп и не включенными в них членами.

Связь сплоченности с другими групповыми феноменами. Сплоченность часто рассматривается в связи с эффективностью малых групп. В качестве промежуточных переменных влияния сплоченности на эффективность (результативность) деятельности рассматривают: норму продуктивности, мотивацию групповой деятельности, эффект социальной лености и др. Во внимание также принимается связь сплоченности с теми или иными социально-психологическими характеристиками группы. Например, за рубежом распространено мнение, что социальная сплоченность связана с социальной поддержкой и кооперацией [226; 311; 389].

Однако адекватное изучение связи сплоченности с другими групповыми феноменами предполагает единую концептуальную платформу, позволяющую в одних и тех же измерениях оценивать сравниваемые феномены. Микрогрупповая теория как раз задает единые концептуальные рамки для осмысления проявления сплоченности, доверия, идентичности, конфликта в группе и др.

В данном случае ограничимся анализом связи между сплоченностью и доверием и воспользуемся разработанными нами многомерными моделями проявления этих феноменов в группе. Созданные модели имеют несколько общих линий, что расширяет возможности анализа связи между обозначенными феноменами: а) в обоих моделях используется одинаковый крите-

рий для выделения видов сплоченности и видов проявления доверия; б) и в одной, и в другой модели обращается внимание на сплоченность группы в целом и внутри неформальных подгрупп, на доверие по группе в целом и внутри подгрупп.

Воспользуемся результатами исследования, проведенного под нашим руководством студенткой факультета психологии ЮФУ Н. Н. Ивановой среди десяти производственных групп разного профиля деятельности.

Проведен анализ результатов с использованием корреляционного метода Спирмена: сопоставлена ПДС и СПС с разными видами доверия – деятельностно-совладающим (ДСД), конфиденциально-охранительным (КОД), информационно-инфлюативным (ИИД) и на различных уровнях их проявления: межличностном (М), микрогрупповом (МГ), групповом (Г). Анализ связи сплоченности и доверия проведен отдельно по группе в целом и внутри неформальных подгрупп. Причем в первом случае во внимание принимаются показатели видов сплоченности и видов межличностного доверия в контексте: а) отношений между членами группы вообще (ПДС1 и СПС1, ДСД-М1, КОД-М1 и ИИД-М1); б) отношений между членами разных подгрупп, между членами подгрупп и «самостоятельными» членами группы (ПДС2 и СПС2, ДСД-М2, КОД-М2 и ИИД-М2). Значимые связи корреляционного анализа схематично отображены на рис. 3–5.

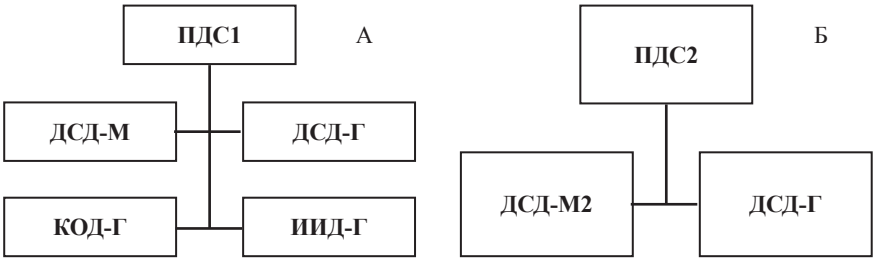

Рис. 3. Связь предметно-деятельностной сплоченности с видами и уровнями проявления доверия в группе

Во-первых, рассмотрим связь между сплоченностью и доверием по группе в целом. Установлено, что ПДС1 (рис. 3А) статистически значимо связана с межличностным и групповым деятельностно-совладающим доверием, а также с групповым конфиденциально-охранительным и информационно-инфлюативным доверием. ПДС2 имеет значимую связь только с межличност-

ным и групповым деятельностно-совладающим доверием (рис. 3Б). Причем речь идет о межличностном доверии также в контексте отношений между подгруппами. Таким образом, связь ПДС с доверием в срезе социально-психологической структуры группы более жестко детерминирована сферой групповой активности – совместной деятельностью.

СПС1 имеет еще более обширные связи с доверием, чем ПДС1 (рис. 4А). А именно: эта сплоченность связана с групповым и микрогрупповым КОД, с межличностным, микрогрупповым и групповым ДСД, а также с групповым ИИД. Обширные связи СПС1 с доверием можно объяснить двумя обстоятельствами: а) наличием связей между видами доверия; б) конструкт «социально-психологическая сплоченность» является более широким, чем конструкт «предметно-деятельностная сплоченность» в контексте отношений между членами группы вообще.

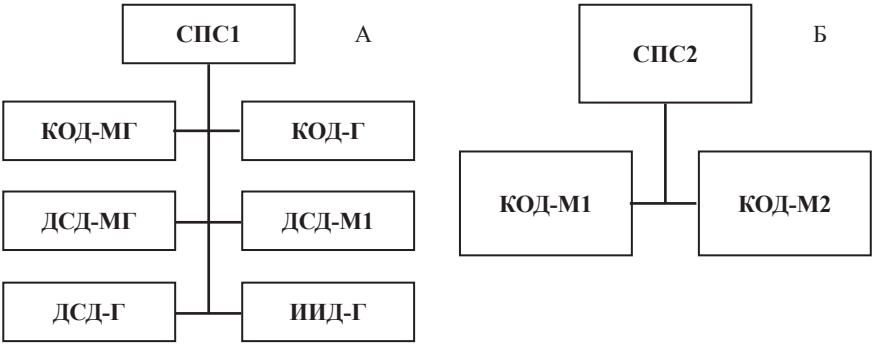

Рис. 4. Связь социально-психологической сплоченности с видами и уровнями проявления доверия в группе

СПС2 статистически значимо связана только с межличностным КОД в контексте отношений между членами группы вообще и отношений между подгруппами, между подгруппами и не включенными в них членами (рис. 4Б). Следовательно, в срезе социально-психологической структуры группы: а) связь СПС2 с доверием более жестко, по сравнению с СПС1, детерминирована сферой групповой активности – общением; б) конструкт СПС2 является содержательно более конкретным, чем конструкт СПС1.

Во-вторых, проанализируем связь между сплоченностью и доверием внутри неформальных подгрупп (рис 5).

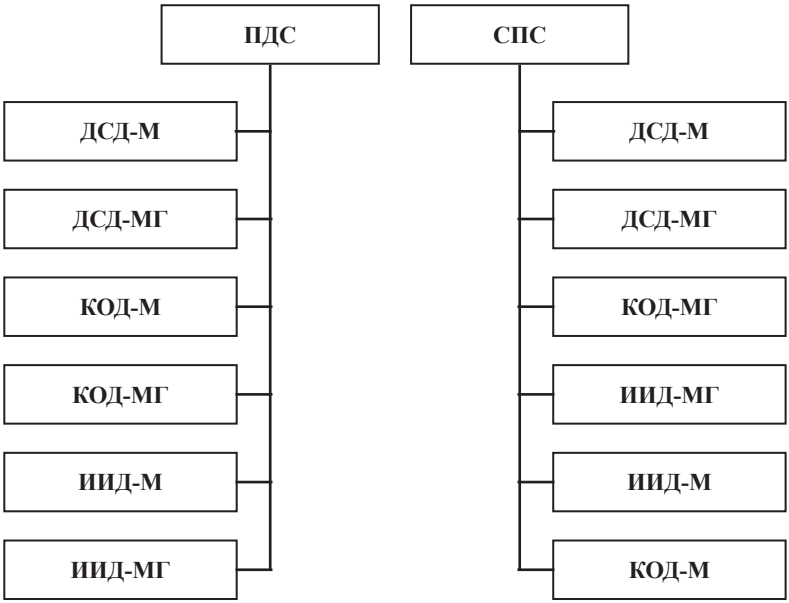

Рис. 5. Связь социально-психологической сплоченности с видами и уровнями проявления доверия внутри неформальных подгрупп

Внутри подгруппы, по сравнению с группой в целом, ПДС и СПС связаны со всеми видами доверия на разных уровнях их проявления. Отличие между ПДС и СПС подгрупп заключается в мере их связи с теми или иными видами и уровнями проявления доверия.

Этот результат можно проинтерпретировать следующим образом. Наличие всех возможных связей ПДС и СПС с доверием обусловлено тем, что виды и уровни проявления доверия связаны между собой. Однако этого объяснения недостаточно, так как мы имеем более широкий спектр связей внутри подгрупп по сравнению с группой в целом.

Наличие в неформальных подгруппах, по сравнению с группой в целом, более высокой психологической целостности, взаимозависимости и плотности связей между их членами обусловливает и более обширные связи между феноменами, возникающими в подгруппе. В нашем случае это выражается, как показывают результаты, во всех возможных связях ПДС и СПС с уровнями и видами проявления доверия.

При подводении итога возникает вопрос о том, какова причинно-следственная связь между сплоченностью и доверием? Есть три варианта ответа

на этот вопрос: а) сплоченность обусловливает доверие; б) доверие влияет на сплоченность; в) между сплоченностью и доверием существует прямое и обратное влияние, так что невозможно однозначно утверждать, что первично, а что вторично.

Сплоченность является субъектной характеристикой группы/подгруппы наряду с другими характеристиками, такими как цель, задачи и мотивация, нормы и ценности, устойчивость и надежность. Доверие – это не субъектная характеристика, а ключевой феномен отношений в ряде других не менее важных феноменов, таких как референтность, идентичность, эмпатия. Учитывая то обстоятельство, что в основе проявления сплоченности находятся сложившиеся в группе на данный момент времени отношения, то более вероятно, что доминирующая роль в процессе влияния принадлежит доверию. В то же время не надо исключать возможность обратного влияния, т. е. сплоченности на доверие.

Учитывая сложную природу проявления групповой сплоченности, можно выделить **следующие направления дальнейшего исследования**.

1. Необходимо изучать факторы, обусловливающие проявления одного и другого вида сплоченности. Факторами ПДС могут быть: приоритет групповых или индивидуальных результатов деятельности, преобладание внутренней кооперации или конкуренции, межличностное и групповое доверие–недоверие по поводу выполняемой деятельности, стиль руководства и организация деятельности группы и др. В качестве факторов СПС могут выступать: психологическая обособленность или сотрудничество между подгруппами, межличностное и групповое доверие–недоверие, терпимость–нетерпимость членов группы по отношению друг к другу, гетерогенность–гомогенность группы по интересам, социальным установкам и стереотипам ее членов и др.

2. Надо изучить динамику сплоченности группы и подгрупп, которая зависит от особенностей их внешнего взаимодействия.

Можно предположить, что внешняя интеграция подгруппы в группе (например, кооперация с другой подгруппой) связана с ослаблением, а внешняя дезинтеграция (конкуренция или конфликт с другой подгруппой) – с усилением сплоченности подгруппы. Регулярная неэффективность или в некоторых случаях высокая интенсивность внешнего дезинтегративного взаимодействия подгруппы приводит к снижению ее сплоченности.

Внешнее интегративное взаимодействие группы (например, межгрупповая кооперация) приводит к размыванию границ группы, снижению ее внутренней интеграции и нарушению ее социально-психологической структуры, а значит, к снижению ее сплоченности.

При интенсификации внешнего дезинтегративного взаимодействия группы (например, межгрупповая конкуренция или межгрупповой конфликт) возрастает сплоченность всей группы за счет консолидации людей вокруг лидирующей подгруппы или отдельного лидера, а также повышения открытости и снижения сплоченности подгрупп. В случае продолжительной и усиливающейся внешней дезинтеграции группы и регулярной неэффективности ее деятельности произойдет снижение сплоченности всей группы и возрастание сплоченности внутри подгрупп.

При ограничении связей группы с внешней средой (например, группа заключенных) снижается сплоченность группы в целом и усиливается сплоченность внутри подгрупп.

3. Важный вопрос заключается в том, как виды сплоченности и формирующие их основания оказывают влияние на групповую эффективность.

Логично предположить, что ПДС сильнее влияет на экономическую или социальную эффективность, а СПС – на социально-психологическую. Однако влияние в значительной мере зависит от доминирования того или иного основания их формирования. Если в ПДС преобладает основание «организационные/групповые интересы», ведущая совместная деятельность группы будет более результативной. В случае преобладания основания «частные интересы» возрастает вероятность снижения стабильности и результативности основной деятельности. Если в СПС преобладает основание «позитивные взаимоотношения», то создается условие для устойчивости группы/подгруппы, а если преобладает основание «личные выгоды», то вероятно снижение способности группы противостоять внешним возмущающим факторам.

Влияние ПДС на результативность деятельности группы/подгруппы опосредовано такими факторами, как групповая норма продуктивности, форма организации совместной деятельности, мера сработанности и проявления эффекта социальной лености. Например, влияние ПДС на продуктивность работы будет сильнее при совместно-взаимодействующей форме организации деятельности, чем при совместно-индивидуальной.

Однако чрезмерно высокая ПДС или СПС может приводить к нежелательным последствиям. Высокая ПДС вызывает снижение продуктивности совместной работы тогда, когда: а) перед группой ставятся творческие задачи, решение которых предполагает разнообразие точек зрения; б) в группе принята неформальная норма продуктивности с низким уровнем. Высокая СПС может снижать результативность совместной работы (члены группы больше ориентированы на поддержание позитивных отношений, чем на высокую результативность) или тормозить дальнейшее развитие группы (члены группы больше заинтересованы в поддержании хороших отношений, чем в их изменении и развитии).

4. В проведенном эмпирическом исследовании многомерная модель апробировалась на производственных группах. Возникает задача «примерить» ее к малым группам иного типа (учебным, спортивным, семейным) и изучить особенности проявления в них сплоченности.

8.4. Совместимость и сработанность

ОБЗОР

Совместимость и сработанность представляют собой эффекты взаимоотношения и взаимодействия. Совместимость выражается в максимально высокой позитивной оценке друг друга и сложившихся отношений по одной или нескольким их характеристикам [104].

В отечественной социальной психологии широко используется понятие «сработанность», которое определяется как максимально возможная результативность совместных действий (деятельности) субъектов в определенной области при относительно низких психофизиологических затратах на выполнение этих действий (деятельности) [104]. Непременным условием ее проявления считается кооперация как форма взаимодействия. Сработанность отображает психологическое единство субъектов во взаимодействии и всегда опосредована предметом совместной деятельности. Ключевым ее моментом является согласованность индивидуальных действий по поводу этого предмета, особенно в момент принятия и реализации решения. Сработанность–несработанность связана с такими типами взаимодействия, как: содействие, противодействие, бездействие, уклонение от взаимодействия.

В зарубежной социальной психологии используется термин «координация», под которым понимается организованность совместных действий оптимальным образом. Противоположностью координации являются координационные потери, которые наряду с мотивационными потерями обусловливают процессуальные потери в процессе выполнения совместной деятельности.

Совместимость и сработанность имеют следующие отличительные признаки: а) область проявления и решаемые задачи – совместимость проявляется в неформальной структуре группы и связана с решением субъектами социально-психологических задач, а сработанность соотносится с решением деловых задач в формальной структуре; б) критерии – в совместимости более важное значение имеет удовлетворенность партнеров, а в сработанности – успешность совместной деятельности; в) доминирующие компоненты – в совместимости больший вес имеет аффективный компонент, тогда как в сработанности – поведенческий [104].

Совместимость и сработанность являются относительно самостоятельными эффектами общения. То есть они могут иметь место и отсутствовать одновременно, но не в связи друг с другом, а также проявляться по отдельности, когда имеется только одно из этих двух явлений. Например, люди могут испытывать друг к другу антипатию, но в то же время могут демонстрировать относительно высокий уровень сработанности.

Совместимость и сработанность рассматриваются по разным аспектам в зависимости от особенностей индивидов, которые являются ключевыми для проявления этих феноменов: биологических, психологических, социально-психологических, социально-демографических, профессиональных.

Надо отметить, что совместимость и сработанность практически не выступают предметом изучения в теориях малой группы. В прикладных и экспериментальных исследованиях эти феномены изучаются в контексте связи «индивид–индивид» в диаде или по группе в целом, но при этом не учитывается социально-психологическая структура группы.

МИКРОГРУППОВАЯ ТЕОРИЯ

Так как субъектом внутригрупповой активности выступает *индивид* и *подгруппа*, то имеют место следующие уровни проявления совместимости и сработанности в группе:

- *межличностная* – совместимость и сработанность между индивидами внутри неформальных подгрупп, между представителями разных подгрупп, между представителями подгрупп и «самостоятельными» членами, между «самостоятельными» членами группы;
- *межмикрогрупповая* – совместимость и сработанность между неформальными подгруппами как коллективными субъектами.

1. Межличностная совместимость и сработанность часто в разной мере проявляются в групповой структуре: внутри неформальных подгрупп, между представителями разных подгрупп, между «самостоятельными» членами, между представителями подгрупп и «самостоятельными» членами группы. А именно: совместимость и сработанность (по крайней мере, социально-психологическая) значительно чаще проявляется внутри относительно устойчивых подгрупп, чем между представителями разных подгрупп, между представителями подгрупп и не включенными в них членами, среди «самостоятельных» членов группы.

Так, результаты исследования учебных групп (табл. 14) показывают, что члены подгрупп предпочитают значительно чаще согласовывать свои действия с представителями своих подгрупп, чем с членами других микрогрупп или с «самостоятельными» членами. (Согласованность действий индивидов

принято считать одним из важных компонентов сработанности группы.) «Самостоятельные» члены группы более чем в два раза чаще готовы согласовывать действия с представителями подгрупп по сравнению с такими же, как и они, не включенными в подгруппы членами.

Таблица 14

Согласованность действий в социально-психологической структуре группы (средние значения, % выбора членов группы)

Члены подгрупп			«Самостоятельные» члены	
с представителями своей подгруппы	с представителями других подгрупп	с «самостоятельными» членами	с представителями подгрупп	с «самостоятельными» членами
65,2 / 66,7	14,1 / 13	20,7 / 20,3	70 / 68,2	30 / 31,8

Примечание. Цифра над чертой – показатель по первому исследованию, а под чертой – по повторному исследованию.

В 51 % малых групп (по данным первого и повторного исследований вместе взятых) члены подгрупп делают 70–100 % выборов по согласованности действий в отношении членов своей подгруппы. Следовательно, в половине всех рассмотренных групп согласованность действий сконцентрирована прежде всего в подгруппах и очень слабо проявляется или же вовсе отсутствует между представителями разных подгрупп. Наряду с этим, во многих группах большинство «самостоятельных» членов стремятся согласовывать свои действия с представителями тех или иных подгрупп.

Эта тенденция обусловлена тем, что в подгруппы включены индивиды с какими-то общими и значимыми для них признаками, в подгруппах более высокая интенсивность взаимодействия, сформированность коммуникации и интегративных связей (проявляющихся, например, в более высоком доверии и идентичности) по сравнению с группой в целом. Кроме того, у членов одной подгруппы больше опыта взаимодействия и больше знаний друг о друге, общности точек зрения и единодушия, сильнее проявляется взаимозависимость и готовность оказать поддержку и помощь друг другу.

Однако в случае высокого уровня совместности деятельности, предполагающей высокую согласованность моторных или интеллектуальных действий, дефицита средств и времени, указанная закономерность может и не проявляться. Наоборот, члены подгруппы, находящиеся в достаточно близких отношениях друг с другом, могут сильнее отвлекаться и осуществлять менее согласованные действия, чем, скажем, взаимодействуя с представителями других подгрупп. Это определяется тем, что между членами одной

подгруппы допустима большая свобода действий, «экспериментирование», меньшее опасение совершить ошибку и изменить в худшую сторону впечатление других о себе, по сравнению с взаимодействием между представителями разных подгрупп.

Стремление членов подгрупп согласовывать свои действия друг с другом зависит от количественного состава подгрупп. По обобщенным результатам всех групп выявлена тенденция увеличения (на статистически значимом уровне) числа выборов членов своей подгруппы, с которыми согласовываются действия, по мере возрастания численности подгруппы. Данная тенденция более четко прослеживается в первом исследовании: в диадах – 50,8 % выборов, в триадах – 63,2 %, в подгруппах из четырех и более человек – 73,2 %. Это можно объяснить следующим образом: с ростом численности подгруппы увеличивается вероятность появления в ней тех людей, с которыми человек действительно хотел бы (осознано или неосознанно) согласовывать свои действия.

Согласованность действий может быть связана с межличностной референтностью и идентификацией. Корреляционный анализ между показателями согласованности действий (процент выборов), с одной стороны, и идентификации и референтности (процент выборов) внутри подгрупп, с другой, позволил установить статистически значимую связь между рассматриваемыми характеристиками: а) связь «согласованность–идентификация»: в диадах – 0,54 ($p < 0,01$), в более многочисленных подгруппах – 0,51 ($p < 0,01$); б) связь «согласованность–референтность»: в диадах – 0,49 ($p < 0,01$), в более многочисленных подгруппах – 0,38 ($p < 0,01$). Прямые связи свидетельствуют о том, что повышение или снижение идентификации и референтности внутри подгрупп сопровождается повышением или снижением согласованности действий их членов. Значения коэффициентов корреляции указывает на то, что эта связь несколько сильнее выражена в диадах, чем в более многочисленных подгруппах.

Можно также предположить, что на проявление сработанности внутри подгрупп влияние оказывает деятельностно-совладающее доверие, а на проявление социально-психологической совместимости – конфиденциально-охранительное доверие. Кстати, эти виды доверия (особенно, конфиденциально-охранительное), как показывает исследование, выражены сильнее внутри подгрупп, чем по группе в целом [159].

2. Совместимость и сработанность между неформальными подгруппами. Она определяется сочетанием социально-психологических характеристик подгрупп, т. е. их целями, нормами и ценностями, отношением к определенным объектам и явлениям, событиям и ситуациям. Например, в исследовании производственных первичных групп установлена связь между

типом неформальных подгрупп по их отношению (положительному, отрицательному, нейтральному, ситуативному) к непосредственному руководителю и сработанностью между подгруппами подгрупп [37]. Наибольшей степенью сработанности обладают подгруппы с сочетанием отношения положительное–положительное и отрицательное–отрицательное, меньшей степенью сработанности характеризуются подгруппы с нейтральным отношением и еще меньшей сработанностью – с ситуативным отношением.

Наиболее существенными факторами межмикрогрупповой совместимости и сработанности выступает доверие между подгруппами (для совместимости – конфиденциально-охранительное, а для сработанности – деятельностно-совладающее), референтность других подгрупп и идентичность с ними.

8.5. Эффективность

ОБЗОР

Большинство исследований, посвященных проблеме групповой эффективности, носит концептуально-экспериментальный и прикладной характер. Их можно разделить на те, которые ориентированы на разработку модели групповой эффективности, выделение критериев эффективности и те, которые фокусируются на изучении конкретных факторов (переменных, условий) эффективности.

Во-первых, интерес представляют точки зрения, в которых отображается многоплановость групповой эффективности и задается видение ее критериев. Так, Д. Креч и другие выделили иерархическую структуру переменных групповой эффективности:

1) независимые переменные – структурные характеристики группы (численный состав, коммуникативная сеть, композиция, иерархия статусов), факторы окружающей среды (условия работы, функциональное место группы в организации, взаимосвязь с другими группами), особенности групповой задачи (тип, степень сложности, условия решения);

2) промежуточные переменные – лидерство, мотивация, распределение ролей, межличностные отношения;

3) зависимые переменные – продуктивность деятельности и удовлетворенность от принадлежности к группе [309].

Как видно, в этой модели дается более или менее комплексное представление об эффективности. Независимые и промежуточные переменные фактически являются факторами, обусловливающими эффективность, а зависимые переменные – это, собственно, критерии эффективности.

Дж. Хакмен предлагает принимать во внимание три аспекта групповой эффективности:

а) реальная производительность – степень, в которой продукция группы соответствует стандартам ее производства или использования;

б) способность работать взаимозависимо – степень, в которой члены группы способны работать вместе в будущем;

в) развитие и благополучие членов группы – степень, в которой опыт пребывания в группе обеспечивает индивидам персональное обучение или развитие [270].

Эти аспекты следует рассматривать, скорее, как критерии эффективности. Причем первый связан с экономической эффективностью, а два других можно отнести к так называемой нами социально-психологической эффективности. Что касается реальной производительности (продуктивности деятельности), то за рубежом чаще указывают на качество, количество или точность выполнения задачи [217].

В теории ДОМО считается необходимым оценивать эффективность группы не только по продуктивности ее работы и удовлетворенности ее членов, но и по сверхнормативной активности (деятельность превышает заданные нормативы), воспитательному воздействию группы на своих членов, соблюдению норм общественной морали, общественной активности ее членов и др.

И. Стейнер подошел к анализу проблемы несколько с иной стороны, выдвинув идею о потенциальной и реальной продуктивности [369]. Потенциальная продуктивность группы эквивалентна сумме индивидуальных возможностей (способностей) внутри группы. Эта сумма представляет собой максимальный уровень выполнения задачи, который можно ожидать от группы. Разница между потенциалом и реальным результатом группы показывает процессуальные потери, которые состоят из координационных и мотивационных потерь. Координационные потери – это нарушения в согласованности совместных действий, не позволяющие организовывать их оптимальным образом. Мотивационные потери выражаются в снижении мотивации индивида по выполнению деятельности, связанной с достижением общегрупповых целей и задач.

Однако встречаются случаи, когда общегрупповой результат превосходит сумму возможностей ее членов. Эта процессуальная прибыль может быть следствием оптимального распределения работы среди членов группы или более вероятным обнаружением ошибок на основе взаимоконтроля членов группы. Г. Хилл полагает, что источниками процессуальной прибыли могут быть: а) способность членов группы к обучению (наглядное и случайное

обучение, социальная фасилитация и др.); б) когнитивная стимуляция (поддержка, ободрение других членов и др.) [277].

Исследование экипажей танков команд в составе трех человек показало, что группы, состоящие исключительно из людей с высоким уровнем возможностей (знаний, умений, способностей), показывают в деятельности процессуальную прибыль, а группы, состоящие исключительно из людей с низким уровнем возможностей, демонстрируют процессуальные потери [384]. Эти данные свидетельствуют о том, что для выполнения сложных, комплексных задач совершенно не подходят группы, все члены которых имеют низкий уровень возможностей. Однако остается неясно, связан ли этот эффект только со сложными, комплексными или со всеми типами задач.

Во-вторых, много работ посвящено вопросу о действенных факторах групповой эффективности. В одних внимание фокусируется на ресурсах группы, а в других – на ее формально-количественных и социально-психологических характеристиках.

Например, по мнению И. Стейнера, потенциальная продуктивность группы зависит от двух факторов: ресурсов группы и требования задачи [369]. Ресурсы членов группы включают в себя все релевантные (соответствующие задаче) знания, способности, навыки или орудия труда, которыми владеют индивиды, выполняющие задачу. Какой именно ресурс является релевантным, зависит от типа задачи (например, физическая сила – это ресурс для перетягивания каната, а креативность членов группы – для решения творческой проблемы). В других литературных источниках также приводятся перечни ресурсов, необходимых для успешного решения стоящих перед группой задач: материалы, фонды, обслуживание, персонал, знания [243], время, усилия [231]. Однако некоторые ресурсы группа получает извне, что ставит ее в зависимость от внешней среды. Отсюда следует, что ресурсы группы могут относиться не только к внутренним, но и к внешним условиям жизнедеятельности группы. Поэтому важность внешних условий для групповой эффективности может быть прямо пропорциональна степени, с которой группа зависит от внешних акторов и ресурсов, которыми она обладает [192].

В качестве формально-количественных переменных групповой эффективности чаще изучают композицию, численность и коммуникативную сеть группы. Например, композиция группы рассматривается по следующим четырем категориям характеристик ее членов: социально-демографические, личностные, деятельностные и лидерские [332]. Композиция группы оказывает влияние на внутригрупповую кооперацию, сплоченность и совместимость, доверие и обязательство перед группой, которые, в свою очередь, обусловливают групповую эффективность. Исследования показывают, что влияние гомогенности–гетерогенности группы на ее эффективность опосре-

довано типом задачи (когнитивные, исполнительные, производительные) и степенью ее сложности (высокая, средняя, низкая) [217]. Кстати, на те или иные характеристики задачи как важной переменной, оказывающей прямое или опосредованное влияние на эффективность, обращается внимание во многих работах.

В теории ДОМО подвергается критике позиция зарубежных авторов по поводу формально-количественных переменных группы как ключевых факторов ее эффективности. Основными переменными групповой эффективности в ней предлагается рассматривать социально-психологические характеристики группы, причем те, которые имеют отношение к уровню ее развития [102]. Речь идет о феноменах межличностных отношений, опосредованных совместной деятельностью (например, ценностно-ориентационное единство). Группа, обладающая такими характеристиками, будет иметь высокий уровень психологического развития и, следовательно, демонстрировать более высокую результативность деятельности.

Среди социально-психологических характеристик и феноменов общения, влияющих на групповую эффективность, за рубежом изучают: сплоченность, норму продуктивности, социальную леность, групповую действенность, групповую идентичность, конфликт, лидерство. Например, обращают внимание на виды сплоченности: выявлена более тесная связь инструментальной, чем социальной сплоченности с результативностью групповой деятельности [223; 338]. Кроме того, влияние сплоченности на результативность группы опосредовано нормой продуктивности [206; 227; 267; 371]. Об этом более подробно изложено в двух предыдущих параграфах.

Таким образом, можно сделать следующие выводы: 1) в большинстве существующих теорий малой группы проблема групповой эффективности практически не освещается; 2) актуальной является проблема построения многомерных моделей групповой эффективности; 3) необходимо дальнейшее изучение влияния отдельных переменных и их взаимосвязи на эффективность группы; причем, речь идет о новом видении традиционно изучаемых переменных (например, сплоченности) или о выделении новых (как в случае, например, с групповой действенностью).

МИКРОГРУППОВАЯ ТЕОРИЯ

1. Понятие групповой эффективности

Групповая эффективность – многомерный конструкт, включающий в себя два аспекта (потенциальный и реальный) и два вида (предметно-деятельностный и социально-психологический) эффективности, которые связаны между собой (рис. 6) [138]. Эффективность является субъектной

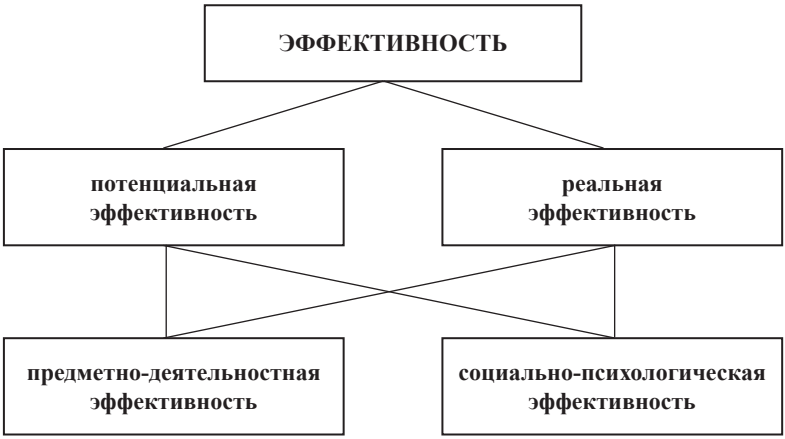

Рис. 6. Аспекты и виды эффективности малой группы и неформальных подгрупп

характеристикой не только группы в целом, но и каждой неформальной подгруппы.

Предметно-деятельностная эффективность имеет место, как правило, в институализированных группах и может быть экономической или социальной, что зависит от целевой функции группы. Если деятельность группы связана с получением экономического эффекта, например, создание продукции, технологии или проектов, оказание услуг или ведение финансовых операций, то во внимание принимается *экономическая эффективность* группы (подгруппы, индивида). Если деятельность направлена на получение социального эффекта, например, обучение и воспитание, поддержание безопасности и общественной стабильности государства, то подразумевается *социальная эффективность* группы (подгруппы, индивида).

Социально-психологическая эффективность проявляется в сфере межличностных отношений, как непосредственных, так и опосредованных совместной деятельностью. Эта эффективность связана, во-первых, с общим состоянием отношений индивидов в группе и к группе, а во-вторых, с психологическим самочувствием и самопроявлением каждого индивида в группе.

Потенциальная эффективность представляет собой совокупность возможностей (внутренних условий) группы, подгруппы или индивида, которые в сочетании с внешними условиями и особенностями организации деятельности обусловливают реальную эффективность этих субъектов.

Актуальность тех или иных составляющих потенциальной эффективности группы определяется формой организации и задачами совместной деятельности, политикой и приоритетами руководства, возможностями организации.

Реальная эффективность – достижение группой, подгруппой, индивидом заданного уровня выполнения целевой функции (или конкретных задач) и построения социальной активности.

Относительно конкретной группы какие-то компоненты реальной эффективности могут быть не востребованы со стороны руководства, а некоторые показатели – не доступны объективной оценке.

Практика и эксперименты показывают, что группы не используют весь производительный потенциал, так как для активности группы характерны процессуальные потери, которые разделяют на координационные и мотивационные [Steiner, 1972]. Отсюда можно сделать вывод, что потенциальная предметно-деятельностная эффективность группы часто не реализуется в полной мере. Точно так же могут быть факторы, препятствующие реализации потенциальной социально-психологической эффективности.

Оценка и сопоставление потенциальной и реальной эффективности группы, подгруппы, индивида позволяет:

- произвести профессионально-психологическую аттестацию коллектива и каждого его члена;
- установить внутренние и внешние факторы, обусловливающие снижение/повышение эффективности;
- спланировать организационно-психологическое воздействие с целью повышения эффективности.

Расхождение между потенциальной и реальной эффективностью дает информацию об источниках низкой или высокой реальной эффективности.

В следующем параграфе более подробно раскрывается эта многомерная модель групповой эффективности.

2. Виды и аспекты эффективности

2.1. Предметно-деятельностная эффективность

2.1.1. Потенциальная предметно-деятельностная эффективность (ППДЭ)

ППДЭ включает три блока характеристик малой группы/неформальной подгруппы.

Первый блок. Социально-психологические характеристики группы/подгруппы: *предметно-деятельностная сплоченность, сработанность, деятельностно-совладающее доверие, норма продуктивности, мотивы объединения, противоречия.*

Во-первых, ведущими компонентами потенциала группы/подгруппы является предметно-деятельностная сплоченность, сработанность, деятельностно-совладающее доверие и норма продуктивности.

Дополнительными компонентами ППДЭ группы выступают мотивы объединения и противоречия. Если в основе объединения людей в группе/подгруппе находятся мотивы «содействие в выполнении работы», «поддержка», «доверие» и отсутствуют мотивы «противодействие соперникам», «веселый настрой», «раскованный стиль жизни» и т. п., то это оказывает позитивное влияние на результативность деятельности группы/подгруппы.

Средний или низкий уровень мотивационно-деятельностных и деятельностно-организационных противоречий также оказывает позитивное влияние на результативность деятельности группы/подгруппы. Однако эти характеристики не могут быть надежными предикторами ППДЭ. Низкий уровень мотивационно-деятельностных противоречий может выражать не только удовлетворенность членов группы/подгруппы целью и содержанием выполняемой деятельности, но и отсутствие мотивированности в плане выполнения деятельности. Низкий уровень деятельностно-организационных противоречий может отображать удовлетворенность членов группы/подгруппы не только по поводу того, что их деятельность четко организуется, но и потому, что к ним не предъявляются строгие требования.

Во-вторых, влияние некоторых компонентов потенциала группы на результативность ее деятельности может быть обусловена: а) взаимосвязью между компонентами; б) промежуточными факторами.

Так, предметно-деятельностная сплоченность оказывает влияние на результативность совместной деятельности в сочетании с нормой продуктивности, принятой в группе/подгруппе.

Влияние сработанности на результативность группы опосредовано формой организации совместной деятельности. Роль сработанности возрастает в случае совместно-взаимодействующей формы и снижается при совместно-индивидуальной форме.

В-третьих, чрезмерно высокая мера выраженности некоторых характеристик группы/подгруппы может приводить к негативным последствиям, отражающимся на снижении результативности деятельности. Например, высокая мера предметно-деятельностной сплоченности вызывает снижение продуктивности групповой работы, когда:

- группа решает творческие задачи, предполагающие разнообразие точек зрения (высокая сплоченность часто приводит к «огруппленному» мышлению и вредному единомыслию);

- группа противопоставляет себя руководству или ориентирована на решение задач, отличных от организационных целей;
- в группе принята неформальная норма продуктивности с низким уровнем (высокая сплоченность порождает «круговую поруку» и не позволяет людям показывать более высокие результаты, чем установлено в групповой норме).

Второй блок. Количественно-структурные характеристики группы/подгруппы: *численность, композиция, формальная коммуникативная сеть, структура.*

Численность группы может оказывать существенное влияние на инструментальную сферу ее активности, когда деятельность имеет прежде всего совместно-взаимодействующую форму организации. В этих случаях оптимальным с точки зрения эффективности считается состав из 6–12 человек. При совместно-индивидуальной форме организации деятельности снижается роль численности группы в результативности ее активности.

Композиция группы может рассматриваться в разных ракурсах. Например, во внимание принимается однородность–неоднородность состава группы. Причем влияние этой характеристики на результативность групповой деятельности зависит от содержания однородности–неоднородности (возраст, пол, знания, способности членов группы и др.) и некоторых опосредствующих факторов (тип решаемых задач, уровень развития группы и др.).

Формальная коммуникативная сеть и *структура* могут оказывать значительное влияние на предметную эффективность группы в случае совместно-взаимодействующей и совместно-последовательной формы организации деятельности группы.

Третий блок. Производственно-организационные ресурсы группы/подгруппы: материально-техническое оснащение, полномочия, взаимозаменяемость/взаимодополняемость и квалификация членов группы, вклад и неформальное лидерство руководителя.

Материально-техническое оснащение и квалификация членов группы является необходимым условием для эффективной деятельности практически любой институализированной группы.

Предоставление полномочий и взаимозаменяемость/взаимодополняемость членов группы зависит от формы организации групповой деятельности и административно-управленческой политики руководства организации. Например, руководство одной фирмы поощряет предоставление полномочий, а руководство другой фирмы опасается это делать. Есть группы, дея-

тельность которых не требует каких-либо полномочий, а есть группы, высокая результативность деятельности которых не может быть достигнута без предоставления им значительных полномочий.

Взаимозаменяемость/взаимодополняемость членов группы более актуальна при совместно-взаимодействующей форме организации деятельности.

Вклад руководителя в групповую деятельность отображает его физические, профессиональные и социально-психологические усилия, направленные на достижение общегрупповых целей. Вклад оценивается по конкретным действиям, которые способствуют результативности деятельности группы.

Если руководитель является в группе неформальным лидером, то это повышает потенциал успешности его управленческой деятельности.

2.1.2. Реальная предметно-деятельностная эффективность (РПДЭ)

РПДЭ группы/подгруппы имеет следующие компоненты:

– *объективные показатели основной деятельности группы/подгруппы* – количество произведенной работы (в абсолютных и относительных единицах), качество и точность выполненной работы, соотношение результата и затрат деятельности, общественное признание;

– *субъективные показатели деятельности группы/подгруппы* – мера выполнения ставящихся задач и вклад в организацию.

В одних группах могут быть достаточно точно оценены объективные показатели деятельности (например, количество созданной продукции или оказанных услуг в производственных группах, успеваемость школьников или студентов), а в других группах этого сделать практически невозможно.

Субъективные показатели деятельности группы в целом (или какой-то подгруппы) получаются на основе оценки, которую по ряду определенных критериев дает вышестоящее руководство. Понятно, что такие показатели в оценке эффективности группы менее точны, чем предыдущие.

2.2. Социально-психологическая эффективность

2.2.1. Потенциальная социально-психологическая эффективность (ПСПЭ)

ПСПЭ включает три блока характеристик малой группы/неформальной подгруппы.

Первый блок. Социально-психологические характеристики группы/подгруппы: социально-психологическая сплоченность, конфиденциально-охранительное доверие, открытость группы внешнему контексту, мотивы

объединения, противоречия (межличностные, индивидуально-групповые и статусные).

Во-первых, ни одна из этих характеристик по отдельности не может оказывать влияния на социально-психологическую эффективность группы/подгруппы в целом, так как она имеет ряд аспектов. Например, конфиденциально-охранительное доверие, индивидуально-групповые/микрогрупповые противоречия определяют *удовлетворенность членов группой/подгруппой и результатами ее деятельности по достижению основных целей и задач.*

Социально-психологическая сплоченность и конфиденциально-охранительное доверие, мотивы объединения («поддержка», «доверие», «личная симпатия», «одинаковый взгляд на жизнь», «отдых»), межличностные и статусные противоречия влияют на *психологический комфорт и развитие членов группы.* Более того, социально-психологическая сплоченность и конфиденциально-охранительное доверие являются факторами и индикаторами *психологического климата* в группе. Их роль усиливается по мере возрастания интенсивности (регулярности) взаимодействия членов группы.

Противоречия не могут быть надежным предиктором ПСПЭ. Так, высокий уровень статусных противоречий может указывать на завышенные самооценки большинства членов группы или недостаточно эффективное управление группой, предполагающее внесение корректив в виде более внимательного отношения руководителя к работникам, поощрения их за вклад и успехи и т. д.

Открытость является важным фактором и предиктором:

- готовности группы/подгруппы позитивно взаимодействовать: с другими структурными подразделениями и руководством своей организации (а кроме того, подгруппы – со своей группой) и с представителями других групп (партнерами, клиентами и т. д.);
- успешности процесса адаптации новичка.

Во-вторых, высокая мера выраженности перечисленных выше характеристик может приводить к нежелательным последствиям. Например, высокая социально-психологическая сплоченность может тормозить дальнейшее развитие группы, потому что стремление людей поддерживать хорошие отношения приводит к снижению их заинтересованности в изменении и развитии этих отношений. В этом случае практически отсутствуют противоречия, которые являются универсальным источником саморазвития группы.

В-третьих, влияние социально-психологических характеристик группы на ее эффективность опосредовано такими факторами, как форма организа-

ции совместной деятельности, пространственно-временные границы группы, интенсивность взаимодействия членов группы и др.

В случае выраженности границ и при совместно-взаимодействующей форме организации деятельности группы/подгруппы, высокой интенсивности взаимодействия в группе/подгруппе возрастает роль перечисленных выше характеристик в групповой эффективности.

Второй блок. Количественно-структурные характеристики группы/подгруппы: *численность, композиция, структура.*

Численность группы может оказывать влияние на социально-психологическую сферу активности группы, особенно когда группа имеет четкие пространственно-временные границы и совместно-взаимодействующую или совместно-последовательную форму организации деятельности.

Композиция группы должна рассматриваться по признаку личностных качеств ее членов. Более актуальными являются такие качества, как терпимость–нетерпимость, доверчивость–подозрительность, альтруизм–эгоизм и др.

Неформальная статусно-ролевая композиция может оказывать прямое и косвенное негативное влияние на эффективность группы, особенно если ее деятельность имеет совместно-взаимодействующую форму организации.

Третий блок. Организационно-коммуникативные ресурсы группы/подгруппы: опыт группового/организационного общения, социально-психологические знания и коммуникативные качества членов группы, стиль межличностного поведения руководителя.

Эти переменные имеют важное значение при совместно-взаимодействующей форме организации деятельности группы, при коллективном решении творческих задач и проблемных ситуаций, при деятельности группы в сложных социальных условиях, предполагающих быструю и высокую социально-психологическую скоординированность действий членов группы.

2.2.2. Реальная социально-психологическая эффективность (РСПЭ)

РСПЭ группы/подгруппы имеет следующие критерии:

1) удовлетворенность членов группой/подгруппой и результатами ее деятельности по достижению основных задач;

2) психологический комфорт членов в группе/подгруппе;

3) содействие группы личностному и профессиональному развитию своих членов;

4) готовность группы/подгруппы взаимодействовать с внешним социальным контекстом (в том числе с руководством организации).

Эти критерии относятся к категории субъективных и могут определяться на основе оценок членов группы.

Надо сказать, что два вида реальной эффективности – РПДЭ и РСПЭ – тесно связаны между собой и оказывают влияние друг на друга. Причем эта связь может иметь линейный и нелинейный характер. В первом случае значительное усиление или ослабление одного вида эффективности вызовет соответствующее изменение другого вида эффективности. Например, заметное снижение РСПЭ до некоторого критического значения приведет к спаду результативности групповой деятельности, т. е. к снижению РПДЭ. В свою очередь, ухудшение результативности группы, особенно в условиях внешней конкуренции, может отразиться на снижении РСПЭ. В частности, наблюдения и исследования показывают, что регулярный проигрыш группы в межгрупповой конкуренции приводит к снижению доверия и сплоченности, удовлетворенности членством в группе, а также к повышению внутригрупповой конфликтности.

Во втором случае нарастающее изменение одного вида эффективности может со временем вызвать обратное изменение другого вида эффективности. Например, возрастание психологического климата (социально-психологической сплоченности, конфиденциально-охранительного доверия) нередко сопровождается возрастанием продуктивности групповой деятельности. Однако это происходит до некоторого предела, после которого дальнейшее усиление психологического климата группы вызывает некоторый спад в ее результативности. Это связано с тем, что группа слишком много уделяет внимания поддержанию хороших отношений и снижает для себя важность продуктивности деятельности.

3. Эффективность группы и подгрупп

3.1. Предметно-деятельностная эффективность

Некоторые неформальные подгруппы могут более успешно решать групповые задачи совместной деятельности по сравнению с группой в целом. Для этого есть несколько предпосылок. *Во-первых,* внутри относительно устойчивых подгрупп значительно сильнее выражена сплоченность и совместимость, референтность, идентификация и доверие, чем по группе в целом.

Во-вторых, внутри многих подгрупп меньше возникает координационных потерь в процессе решения задач, чем по группе в целом. Это связано с тем, что подгруппа более малочисленна, по сравнению с группой, и в ней реже и слабее нарушается коммуникация.

В-третьих, в подгруппах меньше оснований для проявления мотивационных потерь (в частности эффекта социальной лености), ведущих к уменьшению индивидуальных вкладов в общую работу, чем по группе в целом. А именно: подгруппы характеризуются более высокой сплоченностью, в них люди достаточно хорошо знают друг друга, имеют больше возможностей для взаимного контроля и применения санкций. Однако редукция эффекта социальной лености внутри подгруппы будет отчетливо наблюдаться тогда, когда ее члены мотивированы на решение стоящих перед ней задач и возникающих проблем.

Реализации цели и решения задач групповой деятельности может выполняться не только устойчивыми, но и ситуативными подгруппами.

Как относительно устойчивая, так и ситуативная подгруппа может быть результативна, если среди мотивов объединения ее членов есть те, которые связаны с успешным решением основной цели групповой деятельности.

Предметно-деятельностная эффективность группы в целом определяется, помимо прочих факторов, особенностями отношений между подгруппами: предметно-деятельностной сплоченностью и деятельностно-совладающим доверием между подгруппами, референтностью и идентичностью одних подгрупп для представителей других, отсутствием деструктивных конфликтов между подгруппами.

3.2. Социально-психологическая эффективность

Относительно устойчивые неформальные подгруппы обладают большим потенциалом социально-психологической эффективности, чем группа в целом. Как показывают результаты наших исследований, внутри таких подгрупп, по сравнению с группой в целом, значительно сильнее выражена социально-психологическая сплоченность [97], конфиденциально-охранительное доверие [159], микрогрупповая и межличностная идентичность [154], чаще проявляются такие мотивы объединения, как «поддержка», «доверие», «личная симпатия» и другие [143], и реже возникают межличностные противоречия и конфликты по значимым основаниям [137]. Поэтому можно ожидать, что в относительно устойчивых подгруппах будет более высокая удовлетворенность членов своей подгруппой и результатами ее деятельности, выше психологический комфорт ее членов, чем в общегрупповом контексте.

Социально-психологическая эффективность группы в целом определяется особенностями отношений между подгруппами: социально-психологической сплоченностью и конфиденциально-охранительным доверием между подгруппами, референтностью и идентичностью одних подгрупп для представителей других и др.

ГЛАВА 9
ОБЩЕНИЕ В ГРУППЕ И ПОДГРУППАХ

9.1. Социальная перцепция

ОБЗОР

Социально-перцептивные процессы являются ключевыми в теории социального сравнения [252], социальной идентичности [374; 375] и самокатегоризации [382; 383].

Согласно теории социального сравнения, люди имеют потребность в оценке своих суждений и способностей, т. е. самооценке. Для оценки соответствия истинности того или иного суждения действительности они могут использовать два способа тестирования реальности: физическое и социальное. Физическое тестирование реальности заключается в непосредственном воздействии человека на нее с использованием его собственных когнитивных или поведенческих возможностей, объективных, физических несоциальных методов, без обращения к мнениям каких-то людей. Социальное тестирование реальности используется тогда, когда объективные, несоциальные способы проверки какого-либо мнения оказываются невозможными. Поэтому человек начинает сравнивать свои взгляды с мнениями других людей и стремится к согласию с теми, на кого он похож. Людям свойственно стремление сравнивать себя только с теми, кто похож на них, и избегать сравнения с теми, кто существенно отличается от них.

Идея тестирования социальной реальности с помощью социального сравнения была плодотворна и оказала большое влияние на исследовательскую деятельность последующего поколения психологов. Действительно, эта идея используется и по настоящее время для анализа и объяснения сплоченности группы, группового давления и конформности, групповой поляризации и др.

Однако эта теория имеет ряд ограничений: а) выявление различий – такой же процесс сравнения, как и выявление сходства (если человек не сравнивает себя надлежащим образом с теми, кто отличается от него, откуда он узнает, что эти люди не похожи на него?) [166]; б) в жизни любого человека возникают ситуации, когда необходимо сравнивать себя с другими людьми, которые не похожи на него; в) для того чтобы сравнивать себя с похожими или отличающимися людьми, первоначально надо выделить это сходство или отличие, а для этого требуется предварительный перцептивный процесс; г) одного сравнения для установления сходства и отличия недостаточно, а

потому необходимы дополнительные перцептивные процессы (например, рефлексия); д) понятие «похожие люди» используется в слишком широком смысле; человек может сравнивать себя с похожими на него людьми, но не обязательно сближаться с ними (например, объединяться в неформальную подгруппу); е) сравнение себя с похожими людьми по ключевым признакам достаточно для сближения, но мало для формирования с ними социально-психологического единства; не хватает важного звена – идентификации и идентичности. Следовательно, основная идея теории социального сравнения имеет шаткую позицию.

В направлении социальной идентичности (в частности в теориях социальной идентичности и самокатегоризации) выделены три ключевых социально-перцептивных процесса – социальная категоризация, социальное сравнение, социальная идентичность.

Г. Тэджфел понимает *социальную категоризацию* как упорядочение человеком социального окружения в терминах распределения людей по группам, что помогает ему структурировать причинное понимание своего социального окружения. Иначе можно сказать, что социальная категоризация представляет собой процесс распределения социальных объектов, явлений, событий по группам с позиции их значения в системе намерений, установок и действий человека. Д. Тернер использует конструкт «самокатегоризация» и определяет его как понимание самого себя, «когнитивное группирование присущих самому себе признаков и представление самого себя как идентичного, аналогичного, эквивалентного некоему определенному классу стимулов, отличному от другого класса стимулов» [166, с. 216].

Социальное сравнение непосредственно связано с процессом социальной категоризации. То есть категоризация возможна лишь при условии сопоставления тех или иных характеристик группы, с которой устанавливается идентичность, с другими группами. Следовательно, самоопределение группы, наделенной общими характеристиками, достигается за счет наличия других групп, а точнее, в связи с восприятием разницы от других групп. Если в теории Л. Фестингера рассматривается межличностное сравнение (по сходству), то в теории социальной идентичности акцент делается на межгрупповом сравнении (по различию). Источником такого сравнения выступает осознание существующих групповых различий как несправедливых и незаконных.

С точки зрения Г. Тэджфела, *социальная идентичность* – это знание индивида о том, что он принадлежит к некоторым социальным группам вместе с некоторой эмоционально и ценностно значимой для него этой групповой принадлежностью. Социальная идентичность возможна лишь на основе со-

циальной категоризации и социального сравнения. По мнению Д. Тернера, *социальная идентичность* связана с социальной категоризацией себя и других и предполагает самоопределение человека в терминах принадлежности к одним социальным категориям (расовой, классовой, половой и др.) вместе с эмоциональным и ценностным значением, придаваемым этой принадлежности, в противоположность другим категориям [383]. Социальная идентичность отражает солидарность индивида с ключевыми характеристиками социальной категории и является сутью коллективного самоконструирования – «мы», «нам», «нас».

Появление теории социальной идентичности вызвало в мировой социальной психологии новую волну интереса к изучению групп, но уже на иных теоретико-методологических основания. Были выдвинуты новые идеи, которые касаются соотношения межличностного и межгруппового поведения, прототипов и деперсонализации, социальной и персональной идентичности, социальной и персональной аттракции, коллективного и индивидуального «Я» и др.

Направление социальной идентичности сделало большой вклад в изучение эффектов аутгрупповой и ингрупповой гомогенности, «черной овцы», иллюзорной корреляции в области восприятия [301; 317; 339], эффектов аутгруппового и ингруппового предубеждения, ингруппового фаворитизма и дефаворитизма, аутгрупповой и ингрупповой дискриминации в области взаимоотношений и взаимодействий [326; 374].

Несмотря на эти и другие позитивные стороны, направление социальной идентичности (с основными теориями) имеет ряд ограничений [143]. В частности, оно сильнее обращено к масштабным социальным категориям в ущерб малым группам, хотя такой недостаток считается преодолимым. В нем больше внимания уделяется межгрупповым отношениям по сравнению с внутригрупповыми процессами, хотя одна из ключевых идей заключается в анализе внутригрупповых процессов с учетом межгруппового контекста. Следствием этого явилась недостаточная изученность социально-перциптивных процессов во внутригрупповом плане, прежде всего в аспекте образования неформальных подгрупп, восприятия и отношения внутри подгрупп, между представителями разных подгрупп, между представителями подгрупп и «самостоятельными» членами группы. Тем не менее, накопленные представления о процессах и эффектах социальной перцепции в межгрупповом срезе могут быть использованы для их анализа во внутреннем плане групповой активности.

МИКРОГРУППОВАЯ ТЕОРИЯ

1. Социально-перцептивные процессы во внутригрупповом восприятии и отношении

Основными процессами являются *сравнение, категоризация, идентификация.* В основе их возникновения и протекания находятся противоречия, в частности, между целями, потребностями (в общении, оценке своих суждений и способностей, позитивной самооценки, самоуважении, безопасности и др.) и возможностями их реализации в группе; более того, сами эти процессы являются внутренне противоречивыми. В свою очередь, социально-перцептивные процессы оказывают влияние на интеграцию и дезинтеграцию, дифференциацию в области отношений и взаимодействия внутри малой группы, а также группы с субъектами внешнего социального контекста (другими группами и индивидами).

В процессе жизнедеятельности группы ее члены осуществляют множественные межличностные сравнения вообще, т. е. сравнения себя с другими и других между собой по совокупности содержательных и формальных признаков (цели, интересы, пол, национальность и др.), доступных для восприятия и осознания на данный момент времени. Эти признаки фиксируют как общие, так и отличительные особенности членов группы. Если одни признаки налицо, то другие могут вскрываться лишь во взаимодействии. Такое исходное сравнение осуществляется в соответствии с целями и потребностями членов группы, наиболее актуальными на данный момент времени и применительно к конкретным ситуациям. Этот процесс наиболее интенсивно протекает на начальном этапе существования группы, так как люди оказались в неопределенной ситуации, требующей выработки некоторых ориентиров в поведении и отношении друг с другом.

Одновременно с этим начинает протекать межличностное сравнение по сходству и отличию. Это обусловлено необходимостью сближения с одними членами группы (с теми, с кем более вероятно могут быть реализованы какие-то актуальные личные цели и потребности) и дистанцирования с другими (с теми, кто не представляет интереса или может причинить вред). Естественно, что сближение будет происходить с теми, с кем имеются более общие и значимые признаки на данный момент по сравнению с другими членами группы, а значит, при объединении с которыми высока вероятность реализации своих целей и потребностей. Контрастное межличностное сравнение (по сходству и отличию) содержит в себе противоречие, так как

отображает одновременно воспринимаемое единство и противоположность индивидуальных субъектов внутри группы.

Контрастное межличностное сравнение позволяет более четко категоризовать себя и других членов группы. В результате этого происходит разделение членов группы по совокупности признаков (в том числе по отношению к целям групповой деятельности) на похожих и отличающихся. Человек категоризует других людей и причисляет себя к какой-то категории, что является основанием для деления на «своих» и «чужих». При этом категоризация характеризуется вариативностью и зависимостью от контекста: люди, распределенные по категориям и воспринимаемые как различающиеся в данном контексте, могут быть перераспределены по другим категориям и восприниматься как сходные в другом контексте [167]. Таким образом, этот процесс преобразует различие в сходство и наоборот, а значит, связан с противоречием, которое представляет собой тождество и взаимопереход противоположных категорий [24].

Межличностное сравнение и категоризация создают когнитивную предпосылку для формирования неформальных подгрупп. В основе образования относительно устойчивых подгрупп находится сходство и категоризация по наиболее общим и значимым для членов группы признакам (часто по нескольким признакам) в более или менее продолжительной временной перспективе. Множественность категоризации себя и других по тем или иным признакам обеспечивает образование ситуативных подгрупп, активность которых направлена на решение локальных задач.

Однако не все похожие в субъективном плане друг на друга люди могут входить в одну и ту же подгруппу, так как могут быть похожи между собой по ряду признаков, но сближаться, объединяться в подгруппу будут только по некоторым из них. Есть два крайних типа объединения людей в подгруппу на основе сходства. Первый тип выражается в том, что все члены, включающиеся в одну и ту же подгруппу, имеют сходство хотя бы по какому-то одному основному для них признаку. Такая подгруппа является достаточно устойчивой, особенно если формируется по нескольким значимым объединительным признакам. Второй тип предполагает объединение людей в подгруппу на основе не прямого сходства каждого со всеми остальными, а их сходства с каким-то одним (двумя) членом группы и через это сходство друг с другом. (Исключение составляет диада.) Этот тип подгруппы потенциально является менее устойчивым, чем предыдущий.

Определенное сходство с другими и их значимость обусловливают проявление межличностной идентификации. Этот процесс предполагает переживание значимости другого, одобрение, принятие или даже усвоение некоторых наиболее важных его характеристик. Проявление элементов

межличностной идентификации усиливает процессы объединения людей в подгруппы. В свою очередь, формирование подгруппы оказывает влияние на проявление идентификации. Поэтому межличностная идентфикация возникает чаще внутри подгрупп, чем по группе в целом [143].

По мере формирования неформальных подгрупп начинают активно протекать процессы межмикрогруппового сравнения и межмикрогрупповой категоризации. То есть речь идет о сравнении между собой и категоризации по более крупным единицам объективно выделяющихся подгрупп внутри группы. Эти процессы обусловливают формирование дифференцированного восприятия подгрупп и отношений между подгруппами. По мере выделения подгрупп и их границ, при взаимодействии между подгруппами или между индивидами как представителями своих подгрупп, межмикрогрупповое сравнение начинает проявляться сильнее, чем межличностное сравнение.

Множественность оснований и контекстуальность межмикрогруппового сравнения и категоризации придают неоднозначный характер делению в группе неформальных подгрупп и их представителей на «своих» и «чужих». То есть понятие «чужие» не является одинаковым применительно ко всем другим подгруппам. Здесь есть деление на абсолютно и менее «чужих» в зависимости от ряда характеристик других подгрупп, факторов и ситуации взаимодействия с ними. Точно так же понятие «свои» является динамичным и может приобретать разную смысловую нагрузку: «совсем свои», «свои», «условно свои», «еще не совсем свои». В зависимости от этого могут образовываться и распадаться коалиции, вспыхивать и затухать конфликты между подгруппами. Поэтому понятия «свои» и «чужие» размыты и относительны, а связь между ними подвижна, так что в определенных ситуациях взаимодействия «чужие» становится «своими», а «свои» – «чужими».

Наряду с этими процессами имеет место *микрогрупповая идентификация* (идентификация с подгруппой). Этот процесс предполагает: а) возникновение у индивида ощущения связи со своей или чужой подгруппой и переживание этой связи; б) оценку позитивности членства в подгруппе; в) одобрение и принятие формирующихся или уже сформированных характеристик подгруппы; г) восприятие себя и других в соответствии с этими характеристиками.

Наличие микрогрупповой идентичности означает переживание человеком происходящих в подгруппе значимых событий и возникающих ситуаций. Поведение отдельных членов начинает протекать уже не на межличностном, а на микрогрупповом уровне, т. е. осуществляться в соответствии с субъектными характеристиками и ожиданиями подгруппы, с которой они себя идентифицируют. Некоторые члены группы стремятся активно защищать достоинство, позиции и интересы своих подгрупп.

Межмикрогрупповое сравнение, категоризация, микрогрупповая идентификация/идентичность создают основу для самоопределения неформальных подгрупп внутри малой группы.

Естественно, что с образованием подгрупп процессы сравнения, категоризации и идентификации их членов не исчезают. В течение жизни группы происходит расширение и трансформация представлений индивидов друг о друге, изменение их потребностей и оснований объединения, а также возможностей подгрупп по реализации своих функций. Поэтому постоянно преобразуется социально-психологическая структура – изменяются внутренние и внешние связи подгрупп; одни подгруппы полностью сохраняются, другие сливаются, третьи частично или полностью распадаются, образуются совершенно новые подгруппы.

2. Эффекты внутригруппового восприятия, взаимоотношения и взаимодействия

В сфере внутригруппового восприятия возникают *эффекты аутмикрогрупповой гомогенности, «черной овцы», иллюзорной корреляции*.

Эффект аутмикрогрупповой гомогенности (однородности) заключается в восприятии и оценке членами одной неформальной подгруппы членов другой подгруппы как более похожих друг на друга по сравнению с членами своей группы. Для этого эффекта характерны высказывания типа: «Все они такие, все они на одно лицо», «Яблоко от яблони далеко не падает». Эффект аутмикрогрупповой гомогенности также связан с преувеличением отличия членов своей подгруппы от членов другой подгруппы.

Эффект «черной овцы» выражается в более поляризованном восприятии индивидами членов своей неформальной подгруппы (либо очень хорошие, либо очень плохие) по сравнению с членами другой подгруппы с точки зрения соблюдения ими групповых норм. Этот эффект проявляется тогда, когда у своей и чужой подгруппы имеются специфические, т. е. отличающиеся нормы.

Эффект иллюзорной корреляции представляет собой переоценку индивидами частности поведения, которое демонстрируют члены сильно отличающейся другой неформальной подгруппы. Этот эффект проявляется значительно сильнее, если отличительные и нечасто встречающиеся характеристики являются негативными, а не позитивными. И кроме того, эффект иллюзорной корреляции может приводить к обесцениванию другой подгруппы.

Эффект аутмикрогруппового предубеждения – это основанное на социальной установке негативное отношение представителей одной неформальной подгруппы к представителям другой подгруппы в малой группе.

Инмикрогрупповой фаворитизм – это тенденция каким-либо образом благоприятствовать собственной подгруппе и ее членам в противоположность другой подгруппе и ее представителям в малой группе, а ***аутмикрогрупповая дискриминация*** – стремление ущемлять интересы и принижать достоинство другой подгруппы и ее членов. Если предубеждение относится к категории отношения, то фаворитизм и дискриминация представляют собой эффекты действия и взаимодействия.

В случае интеграции между неформальными подгруппами в группе (например, кооперации) происходит ослабление или исчезновение перечисленных эффектов, а при дезинтеграции между подгруппами (конфликт или конкуренция) – наоборот, усиление их выраженности.

9.2. Конфликт

ОБЗОР

Существуют разные подходы к пониманию конфликта и его роли в активности личности, группы, общества.

1. Конфликт как несоответствие сторон. Например, конфликт – это осведомленность субъектов об их различиях, несоответствиях, несовместимых желаниях или противоречивых требованиях [216].

2. Конфликт как форма общения. В этом значении конфликт определяется как форма отношений между субъектами социального действия, мотивация которых обусловлена противостоящими ценностями и нормами, интересами и потребностями [65].

3. Конфликт как форма общения, имеющая в своей основе противоречие. Под конфликтом понимается вид общения, в основе которого лежат реальные или иллюзорные, объективные или субъективные, но в различной степени осознанные противоречия в целях общающихся субъектов [38], проявление объективных или субъективных противоречий во взаимодействии противоборствующих сторон [51].

4. Конфликт как острейшая форма противоречия и конкуренции. В отечественной социологии конфликт часто понимается как предельный случай обострения социальных противоречий, выражающийся в столкновении различных социальных общностей [77], силовое динамическое воздействие между индивидами или социальными группами на основе действительного или мнимого несовпадения интересов или нехватки ресурсов [64].

5. Конфликт как способ разрешения противоречия в определенной форме общения. Например, конфликт представляет собой «наиболее острый способ разрешения противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопро-

вождающийся негативными эмоциями» [12]. Противоречие разрешается посредством конфликта, т. е. для своего разрешения оно должно воплотиться в действиях, в столкновении [175].

К наиболее актуальным вопросам изучения конфликта в группе можно отнести:

– функции конфликта: позитивные и негативные [78];

– виды конфликта: конфликт интересов (ресурсов) и когнитивный (информационный) конфликт [203; 363], конфликт отношений, задачи и процесса [191; 297];

– влияние конфликта на эффективность группы (чаще рассматривается в контексте видов конфликта);

– типы поведения индивидов в конфликте: приспособление, конкуренция, избегание, сотрудничество, компромисс [379]; соперничество, уступчивость, разрешение проблемы, избегание (бездействие) [349]; конфронтационное, аналитическое, примирительное, избегающее поведение [367];

– тактики влияния и достижения личной цели в конфликте (например, «мягкие» и «жесткие») [279; 349] и др.

Конфликт в малых группах традиционно рассматривается в связях индивид–индивид (межличностный конфликт) и группа–группа (межгрупповой конфликт). Однако проявление конфликта имеет более сложную картину, что обусловлено наличием в группе социально-психологической структуры – неформальных подгрупп и не включенных в них членов, отношений между ними. В связи с этим актуальной является задача разработки многомерной модели проявления конфликта в группе.

МИКРОГРУППОВАЯ ТЕОРИЯ

Конфликт – порождаемая обострением противоречия одна из форм дезинтегративного взаимодействия и взаимоотношения между субъектами, выражающаяся в их активно-негативной направленности относительно друг друга.

Важная проблема заключается в соотношении противоречия и конфликта, так как от того или иного способа ее решения зависит расстановка акцентов в понимании их сути и их роли в процессах изменения.

Во-первых, противоречие представляет собой внутреннее и сущностное свойство индивида. Расхождение противоположностей в противоречии наиболее отчетливо выражается на субъективном (когнитивном) уровне индивидов. Самопротиворечивость объектов отображает глубокую внутреннюю природу всего сущего и является основанием самодвижения и саморазвития. Внешнее взаимодействие противоположных сторон следует рассматривать как результат, как форму проявления самопротиворечивости объектов. Сле-

довательно, конфликт – это внешняя форма активности, проявляющаяся в столкновении, противодействии групп, подгрупп и индивидов.

Во-вторых, в основе возникновения конфликта лежит противоречие. Однако его возникновение не является единственным следствием его проявления. Противоречие может порождать разные формы дезинтегративного (и даже интегративного) взаимоотношения и взаимодействия сторон. Конфликт является одной из форм дезинтегративного общения наряду с конкуренцией и соревнованием, избеганием и бездействием. Таким образом, всякий конфликт есть противоречие, но не всякое противоречие порождает конфликтное взаимодействие сторон.

В-третьих, конфликт как дезинтегративный процесс взаимодействия изначально несет с собой изменение, но сам по себе не порождает какое-то другое изменение. Конфликт оказывает влияние только на противоречие, которое его инициировало или какое-то другое, а уже изменение противоречия (например, сглаживание или обострение) поддерживает прежнюю или порождает новую форму дезинтегративной или, наоборот, интегративной активности группы, подгруппы, индивида.

В микрогрупповой теории гипотетически предложена многомерная модель, которая включает следующие уровни проявления конфликта в группе:

- *межличностный* – конфликт между индивидами внутри подгруппы, между членами разных подгрупп, между «самостоятельными» членами группы, между представителями подгрупп и «самостоятельными» членами группы;
- *микрогрупповой* – конфликт между индивидом и подгруппой;
- *групповой* – конфликт между индивидом и группой;
- *межмикрогрупповой* – конфликт между подгруппами как коллективными субъектами, между подгруппами и не включенными в них членами;
- *между подгруппой и группой* – конфликт между подгруппой и группой [139].

Межличностный конфликт в социально-психологической структуре группы. Межличностные конфликты по наиболее значимым для индивидов основаниям реже возникают внутри устойчивых подгрупп, чем по группе в целом, что представляет собой *асимметрию проявления межличностных конфликтов в групповой структуре.*

Межличностные конфликты внутри устойчивой подгруппы более скоротечны и чаще имеют иное значение и последствие для их участников, чем конфликты между представителями разных структурных компонентов группы. С одной стороны, высокий уровень интенсивности взаимодействия в подгруппе и стремление ее членов сохранить отношения создают благоприятную почву для быстрого конструктивного «выяснения отношений» и раз-

решения возникшего конфликта. С другой стороны, конфликт внутри подгруппы часто расценивается как конфликт между «своими». Он может быть внешне бурным и глубоко переживаться, но при этом не вызывать разрыва связей между субъектами. В устойчивых подгруппах существует более высокий уровень толерантности и готовности оказания поддержки, чем между представителями разных структурных компонентов группы.

Межличностные конфликты могут определяться: а) индивидуальными особенностями членов группы; б) микрогрупповым конфликтом; в) межмикрогрупповым конфликтом; г) групповым конфликтом.

В первом случае возникновение и протекание межличностных конфликтов основывается на противоположности индивидуальных целей и потребностей, ценностных ориентаций и социальных установок, а также личных антипатий. Подобные конфликты являются *персонифицированными* и *непосредственными*. Здесь характерно высказывание типа: «Я конфликтую с этим человеком, потому что он затронул мои интересы, перешел мне дорогу», «Я конфликтую с этим человеку, потому что он мне неприятен или меня раздражает».

Во втором случае межличностный конфликт внутри неформальной подгруппы является *деперсонифицированным* и *опосредованным* конфликтными отношениями между одним из индивидов и подгруппой в целом. Точно так же конфликт между представителем подгруппы и «самостоятельным» членом может быть обусловлен конфликтным отношением всей подгруппы с «чужим». Для этого случая типично высказывание: «Я конфликтую с этим человеком, потому что с ним конфликтует моя подгруппа».

В третьем случае межличностные конфликты определяются позицией и взаимоотношениями неформальных подгрупп, в которые они включены. Межличностный конфликт между представителями разных подгрупп является *деперсонифицированным* и *опосредованным* конкурентными и конфликтными отношениями между их подгруппами. Для этого случая характерно высказывание типа: «Я конфликтую с этим человеком, потому что конфликтуют между собой моя и его подгруппа».

В четвертом случае межличностный конфликт между двумя и более индивидами также приобретает *деперсонифицированную форму* и является *опосредованным* конфликтным отношением всей группы с каким-то из этих индивидов. Здесь характерно высказывание типа: «Я конфликтую с этим человеком, потому что с ним конфликтует вся группа».

Некоторые члены группы (например, «самостоятельные») в случае возникновения между ними конфликта могут объединяться в подгруппы. В частности, исследования в области ведения переговоров показывают, что противоположность позиций индивидов нередко приводит к формированию

коалиций [223; 341], которые могут благоприятствовать достижению оптимального соглашения между противоборствующими сторонами. Эти коалиции быстро формируются, но недостаточно стабильны и легко распадаются, если индивиды в полной мере не выполняют взятых на себя обязательств [257]. Нестабильность может снижаться посредством включения правил, регламентирующих ведение переговоров, выравнивание статуса между субъектами и др.

Микрогрупповой конфликт. При возникновении конфликта между подгруппой и ее членом, первая чаще использует мягкие способы воздействия на индивида и старается «не выносить сор из избы». Однако, если намерения и активность индивида идет вразрез с интересами всей подгруппы или он не подчиняется требованием подгруппы по наиболее важным вопросам, то она начинает использовать более жесткие санкции, вплоть до исключения индивида из подгруппы. Если конфликт возникает с «чужим», то подгруппа, более вероятно, будет использовать жесткие способы воздействия.

Конфликт между подгруппами. Неформальные подгруппы, как и индивиды, могут выступать субъектами конфликта в группе, но при этом оказывать более существенное влияние на жизнедеятельность всей группы.

Конфликты между подгруппами имеют такое же содержание, которое характерно для конфликтов между группами. Предмет межмикрогруппового конфликта связан с целями и интересами конфликтующих подгрупп. То есть индивиды выражают не столько свое личное мнение, свой непосредственный интерес, сколько мнение и интерес своей подгруппы в целом (однако интересы подгруппы в целом и отдельных ее членов часто совпадают). Причем мнение членов подгруппы презентует собой прототипическую позицию, которая наилучшим образом представляет подгруппу как единое целое.

Типы и способы поведения подгрупп в конфликте зависят от их статуса и меры активности в группе, внутреннего единства и значимости предмета конфликта, а также от групповой нормы, регламентирующей их поведение в конфликте. Чем более высок статус и активность, выражена внутренняя целостность и значимость предмета противоборства, тем более вероятно, что подгруппа будет использовать соперничество и жесткие способы поведения.

Групповой конфликт. Конфликт между индивидом и группой определяется: а) соотношением индивидуальных целей, потребностей членов группы и ее характеристик; б) конфликтом между подгруппой и группой.

Во-первых, конфликт между индивидом и группой возникает в случае обострения противоречий между целями, потребностями индивида и возможностями удовлетворения их в группе, между поведением индивида и ожиданиями группы. Этот конфликт является *непосредственным,* и для него

характерно высказывание типа: «Я конфликтую с группой, потому что она ущемляет мои личные интересы».

Во-вторых, конфликт между членом подгруппы и группой может быть *опосредованным* конфликтом между подгруппой и группой. Для этого случая уместно высказывание типа: «Я конфликтую с группой, потому что с ней конфликтует моя подгруппа».

Группа может использовать разные типы и способы поведения в конфликте, что зависит от статуса индивида в группе и содержания его девиации относительно групповых интересов и норм, от статуса в группе подгруппы, к которой принадлежит индивид. Если статус индивида или подгруппы, к которой он принадлежит, высок, то группа будет реже использовать открытое противоборство и жесткие тактики влияния в конфликте, чем тогда, когда индивид или его подгруппа имеют низкий статус.

Динамика проявления уровней конфликта. Уровни проявления конфликта в группе находятся в динамическом соотношении, так что изменение одного уровня проявления конфликта приводит к изменению другого уровня.

Если малая группа вступает в конфликтное взаимодействие с другой группой и в то же время характеризуется внутренним согласием по основным вопросам, то это приводит к размыванию границ и повышению открытости неформальных подгрупп, к повышению сплоченности группы. Все ее члены кооперируют свои усилия по обеспечению позитивного исхода конфликта для своей группы. Процесс единения и взаимодействия с внешней средой будет более успешным, если в качестве организующего субъекта выступит не отдельный лидер, а авторитетная подгруппа во главе с лидером. Такая активность приведет к снижению межличностных, микрогрупповых и межмикрогрупповых конфликтов внутри группы. Когда в группе нет единства мнений, то межгрупповой конфликт может с самого начала усилить внутренние конфликты в группе.

В случае продолжительного межгруппового конфликта и регулярной неуспешности в нем какой-то группы произойдет перенаправление активности извне во внутрь группы и возрастание конфликтов внутри группы (прежде всего межмикрогрупповых). Как показывает исследование, частое поражение группы в межгрупповом соперничестве в сочетании с некоторыми другими обстоятельствами приводит к обострению внутригрупповых конфликтов [2].

В условиях относительной социальной изоляции группы более выраженными будут межмикрогрупповые и межличностные конфликты по группе в целом.

При конфликте подгруппы с другой подгруппой или какой-то частью группы ослабевают межличностные и микрогрупповые конфликты (если

имеют место) внутри подгруппы. Однако продолжающееся, но неуспешное внешнее взаимодействие подгруппы в конфликте может инициировать и усилить внутренние конфликты.

9.3. Доверие

ОБЗОР

С начала 1990-х гг. в индустриально развитых странах стал интенсивно возрастать интерес к доверию в организациях. Оно попало в фокус внимания представителей разных дисциплин: социальной и организационной психологии, экономики и менеджмента. Это обусловлено тем, что доверие расценивается в качестве социального капитала, который оказывает влияние на эффективность деятельности организаций [266; 361]. А именно: доверие может облегчать обмен информацией, уменьшать затраты на контроль и управление, способствовать развитию внутри- и межорганизационных связей и др. [276; 405].

Актуальность доверия определяется современными тенденциями повышения конкурентноспособности организации: предоставление самостоятельности и полномочий подразделениям и командам (группам), активное сотрудничество между командами (группами), создание альянсов между фирмами [184]. Эти тенденции предполагают переход от бюрократических организационных структур к маневренности управления на основе доверия.

В теоретико-эмпирических и прикладных исследованиях освещаются разные аспекты доверия в организации: сущность и условия актуализации доверия, механизмы возникновения, поддержания и изменения доверия, соотношения доверия и недоверия [184; 300; 318; 354; 358].

Особое внимание стали уделять доверию в рабочих группах и командах, так как они имеют важное значение для их членов и играют ключевую роль в жизнедеятельности организации. Кроме того, малая группа расценивается как микромодель организации, на которой можно отрабатывать разные вопросы организационного доверия.

В литературных источниках затрагиваются следующие вопросы, относящиеся к роли доверия в групповом контексте: доверие и эффективность группы [126; 128; 296], доверие и руководство группой [184; 242], доверие и кооперативное поведение, сплоченность членов группы [31; 229], доверие и развитие группы [232].

Несмотря на возрастающее количество публикаций, посвященных доверию, есть несколько обстоятельств, которые обращают на себя внимание.

Во-первых, в литературных источниках отмечается отсутствие за рубежом единого взгляда на природу доверия, что в значительной степени обу-

словлено его сложной природой. Кроме того, не проработана идея о разных видах доверия.

Во-вторых, доверие в малых группах исследовано значительно меньше, чем другие феномены, такие как сплоченность, идентификация, референтность и т.д.

В-третьих, внимание фокусируется прежде всего на межличностном доверии в диадах или по группе в целом. Например, исследование доверия полноправных членов рабочих групп к «квази-членам», доверия подчиненных к руководителю, роль межличностного доверия в эффективности команд. При этом во внимание не принимаются особенности проявления доверия в социально-психологической структуре группы, т. е. внутри неформальных подгрупп, между представителями разных подгрупп и т. д.

В-четвертых, практически не изучается доверие между индивидом и группой (групповое доверие), между индивидом и неформальной подгруппой (микрогрупповое доверие), между подгруппами в группе.

Изучение доверия индивидов к своей группе можно косвенно обнаружить в зарубежных исследованиях, посвященных феномену «групповая действенность» (group efficacy). Он определяется как коллективная оценка группой ее способности решать задачу. Причем в литературе указывается на отличие групповой действенности от общего доверия. Если доверие трактуется как аффективное состояние, то групповая действенность понимается как специфический инструментальный аспект. Эта точка зрения на соотношение двух понятий выглядит слишком упрощенной. Тем не менее, с некоторой долей условности групповая действенность может рассматриваться в качестве доверия к группе как субъекту деятельности. Принято считать, что групповая действенность является конструктом, имеющим большой потенциал для изучения и улучшения деятельности малой группы.

В силу отмеченных обстоятельств, актуальной является проблема формирования систематизированного представления о многоплановом проявлении доверия в малой группе.

МИКРОГРУППОВАЯ ТЕОРИЯ

Доверие – избирательное отношение одного субъекта к другому (индивиду, подгруппе, группе), основанное на оценке некоторых качеств другого, готовности определенным образом взаимодействовать с ним и на ощущении личной безопасности (благополучия). Доверие наряду с референтностью и идентичностью представляет собой базовый феномен отношений между субъектами.

В рамках микрогрупповой теории разработана и эмпирически исследована (на 32-х производственных группах в организациях различного профиля деятельности) многомерная модель проявления доверия в малой группе [156; 157; 159]. В ней выделены два критерия (субъекты групповой активности и сферы социальной активности) и соответственно им два измерения доверия.

Первый критерий типологии доверия – уровни групповой активности, в качестве которых рассматривается *индивид, подгруппа, группа*. Так как они могут выступать и субъектом, и объектом доверия, то имеют место следующие уровни проявления доверия:

- *межличностное (М)* – доверие между индивидами внутри неформальных подгрупп, между членами разных подгрупп, между «самостоятельными» членами группы, между членами подгрупп и «самостоятельными» членами группы;
- *микрогрупповое (МГ)* – доверие индивидов к неформальной подгруппе как коллективному субъекту и доверие подгруппы к отдельным индивидам;
- *групповое (Г)* – доверие индивидов к группе как коллективному субъекту и доверие группы к отдельным индивидам;
- *межмикрогрупповое (ММ)* – доверие между неформальными подгруппами как коллективными субъектами, между подгруппами и не включенными в них членами;
- *между подгруппой и группой (ПГ)* – доверие неформальной подгруппы к группе и доверие группы к подгруппе.

Второй критерий типологии доверия – **сферы социальной активности субъектов**, такие как *поступки, коммуникация, деятельность*. В каждой сфере активности проявляется соответствующий ей вид доверия: *деятельностно-совладающее, информационно-инфлюативное, конфиденциально-охранительное*. Каждый вид включает в себя три компонента: когнитивный (убежденность в наличии–отсутствии определенных качеств у объекта доверия), эмоционально-оценочный (позитивная–негативная оценка объекта доверия), поведенческий (готовность определенным образом взаимодействовать с объектом доверия).

Деятельностно-совладающее доверие (ДСД) основывается на позитивной–негативной оценке инструментальных знаний и навыков другого (индивида, подгруппы, группы) и представляет собой убежденность в его способности эффективно осуществлять индивидуальную деятельность или вносить вклад в общую работу, а также готовность к сотрудничеству с ним. Это доверие определяется результатами деятельности другого, которые ото-

бражают две характеристики: компетентность и ответственность в определенном виде деятельности. По поводу такого доверия характерно высказывание: «Я уверен, что он (она) сделает работу так, как надо», «Я убежден, что группа/подгруппа сможет объединить усилия и справиться с поставленной задачей».

Информационно-инфлюативное доверие (ИИД) основывается на позитивной–негативной оценке индивидами позиции другого и представляет собой убежденность в правильности его мнения, а также готовность принимать информацию и влияние от него. Это доверие определяется компетентностью другого по вопросам, которые неопределенны и значимы для субъекта доверия. Относительно такого доверия характерно высказывание: «Я уверен, что он (она) умеет всесторонне оценивать обстановку и принимать правильное решение», «Я уверен, что группа/подгруппа мыслит в правильном направлении».

Конфиденциально-охранительное доверие (КОД) основывается на позитивной–негативной оценке индивидами морально-нравственного облика другого и представляет собой убежденность в его порядочности, а также готовность открываться ему и полагаться на него на фоне ощущения личной безопасности. Для такого вида доверия характерно высказывание: «Я мог бы ему (ей) рассказать свои тайные мысли, зная, что он (она) не предаст меня», «Я уверен, что группа/подгруппа поддержит меня, если мне что-то будет угрожать».

Так как сферы социальной активности часто одновременно представлены в тех или иных жизненных ситуациях, то и виды доверия связаны между собой.

Два измерения доверия интегрированы друг с другом, так что каждый уровень проявления доверия выражается в трех видах. Таким образом, имеет место семь конструктов, которые задают ***пятнадцать совмещенных разновидностей доверия:*** межличностное деятельностно-совладающее, информационно-инфлюативное и конфиденциально-охранительное, микрогрупповое деятельностно-совладающее, информационно-инфлюативное и конфиденциально-охранительное доверие и т. д.

Выраженность уровней и видов проявления доверия. Рассмотрим отдельно результаты исследования (табл. 15) по межличностному, микрогрупповому, групповому доверию и доверию между подгруппами, подгрупп к группе, так как для оценки меры выраженности первых трех уровней используются абсолютные, а двух других – относительные показатели, что не позволяет сравнивать их между собой.

Таблица 15

Уровни и виды проявления доверия в малой группе (средние значения показателей в баллах)

Виды проявления доверия	Уровни проявления доверия				
	М	Г	МГ	ММ	ПГ
КОД	11,3 (18,7/11,0)	17,4 (17,2/17,6)	20,8 (21,3/20,4)	6,4	8,3
ИИД	12,5 (15,6/12,3)	17,3 (17,1/17,4)	20,3 (20,8/19,6)	8,2	8,5
ДСД	13,6 (18,5/13,1)	17,0 (17,3/16,8)	20,4 (20,9/19,5)	7,4	8,3

Примечание. Цифра перед скобкой – показатель доверия по группе в целом, а в скобке – показатель доверия членов неформальных подгрупп (перед чертой) и «самостоятельных» членов группы (за чертой).

Во-первых, проанализируем выраженность уровней проявления доверия с учетом каждого вида. По группе в целом наиболее сильно выражено доверие индивидов к подгруппам (МГ), менее выражено – доверие к группе (Г), а наименее всего – межличностное доверие (М). Все различия между средними значениями являются статистически значимыми (при $p < 0,001$) по каждому виду доверия: КОД, ИИД, ДСД. В общегрупповом контексте не обнаружено разницы между членами неформальных подгрупп и «самостоятельными» членами группы по степени выраженности у них уровней проявления доверия.

Внутри неформальных подгрупп наблюдается несколько иная тенденция: по каждому виду наиболее сильно выражено доверие индивидов к подгруппе, менее выражено – межличностное доверие и еще меньше – доверие индивидов к группе. Исключение составляет ИИД, по которому, наоборот, несколько слабее выражено межличностное доверие по сравнению с доверием к группе. Статистически значимые различия обнаружены между всеми уровнями проявления доверия (при $p < 0,001$ и $p < 0,01$).

Если обратиться к двум другим уровням, то по группе в целом доверие подгрупп к группе (ПГ) выражено сильнее, чем доверие между подгруппами (ММ). Статистически значимые различия между средними значениями имеют место по КОД и ДСД (при $p < 0,001$).

Во-вторых, сопоставим показатели видов доверия по каждому уровню проявления. Значимые различия средних значений выявлены:

1) по межличностному доверию:

– внутри подгрупп между КОД и ИИД ($p < 0,001$), между ИИД и ДСД ($p < 0,001$);

– членов подгрупп с представителями других подгрупп и «самостоятельными» членами между КОД и ИИД ($p < 0,01$), между ИИД и ДСД ($p < 0,01$);

2) «самостоятельных» членов между КОД и ИИД ($p < 0,01$), между КОД и ДСД ($p < 0,001$);

3) по доверию между подгруппами: между КОД и ИИД ($p < 0,001$), между КОД и ДСД ($p < 0,01$), между КОД и ДСД ($p < 0,01$).

Различная мера выраженности уровней доверия по группе в целом и внутри неформальных подгрупп позволяет говорить о явлении *асимметрии уровней проявления доверия в группе*.

Преобладание микрогруппового доверия над групповым обусловлено, возможно, тем, что подгруппа воспринимается как более целостное образование, обладающее способностью эффективно реализовывать функции по отношению к своим членам, чем группа в целом.

Доминирование (по группе в целом) группового доверия над межличностным выполняет, как можно предположить, компенсаторную роль в случае снижения последнего, тем самым поддерживая психологическую целостность всей группы. Более высокая мера выраженности внутри подгруппы микрогруппового доверия по сравнению с остальными уровнями, вероятно, обеспечивает психологическую целостность и относительную устойчивость подгруппы, поведение ее как коллективного субъекта, особенно, если имеет место снижение межличностного доверия.

Преобладание доверия подгрупп к группе над доверием между подгруппами по КОД связано с тем, что: а) группа воспринимается, по сравнению с некоторыми другими подгруппами, как более высокая инстанция, которая в той или иной мере способна отстаивать интересы членов группы во внешней среде; б) некоторые другие подгруппы воспринимаются как потенциальный источник угрозы внутри группы. Такое же соотношение этих уровней доверия по ДСД обусловлено тем, что, с одной стороны, группа расценивается как обладающая большими ресурсами, чем некоторые отдельные подгруппы, а с другой – между отдельными подгруппами существует конкуренция. Отсутствие различия между этими уровнями по ИИД вызвано тем, что знание позиции других подгрупп по каким-то основным вопросам не менее важно, чем знание позиции группы, особенно, когда речь идет о выстраивании отношений между подгруппами.

Межличностное доверие по всем видам значительно сильнее проявляется внутри подгрупп, чем по группе в целом, что позволяет говорить о явлении *асимметрии проявления межличностного доверия в групповой структуре*. Это можно обосновать следующим образом: члены подгруппы обладают более схожими и общезначимыми для них признаками по сравнению с остальными членами группы, плотность связей и интенсивность взаимодействия

внутри подгрупп значительно выше, чем по всей группе, одним из факторов объединения индивидов в подгруппу является доверие друг к другу.

Кроме того, внутри подгрупп сильнее выражено межличностное КОД и ДСД, а менее – межличностное ИИД. Преобладание первого вида доверия можно объяснить тем, что оно является ключевым для обеспечения чувства личной безопасности, которое более успешно реализуется в подгруппе, чем в контексте всей группы. Тем более, что в некоторых группах существует агрессивная среда, и у людей возникает страх остаться в одиночестве. Преобладание ДСД связано с тем, что в подгруппах, по сравнению с группой в целом, люди могут больше рассчитывать на ответственность и содействие других, а значит, более успешно выполнять деятельность.

Связь между уровнями и между видами проявления доверия. *Во-первых*, рассмотрим связи между уровнями проявления доверия отдельно по каждому виду, для чего используем корреляционный анализ, результаты которого представлены в табл.16.

Таблица 16

Коэффициенты корреляции между показателями уровней проявления доверия (по каждому виду в отдельности)

Виды и уровни доверия		Уровни доверия			
		МГ	Г	ММ	ПГ
КОД	М	0,23 (0,51*)	0,25 (0,18)	0,71*	–0,13
	МГ	1	0,28 (0,38**)	0,05	0,08
	Г	–	1	0,26	0,69**
	ПП	–	–	1	0,32
	ПГ	–	–	–	1
ИИД	М	0,01 (0,35**)	0,03 (0,14)	0,34	0,07
	МГ	1	0,11 (0,36**)	–0,55**	–0,61**
	Г	–	1	0,09	0,59**
	ПП	–	–	1	0,41
	ПГ	–	–	–	1
ДСД	М	0 (0,46**)	0,31 (0,23)	0,59**	0,24
	МГ	1	0,19 (0,27)	0,01	–0,27
	Г	–	1	0,77*	0,74*
	ПП	–	–	1	0,76*
	ПГ	–	–	–	1

Примечание. 1) цифра перед скобками – коэффициенты корреляции показателей, полученных по группе в целом, а в скобках – только по членам неформальных подгрупп; 2) * – значимый коэффициент корреляции при $p < 0,001$, а ** – при $p < 0,05$.

По группе в целом выявлена статистически значимая связь между уровнями: межличностного доверия и доверия между подгруппами (прямая связь по КОД и ДСД); микрогруппового доверия и доверия между подгруппами (обратная по ИИД); микрогруппового доверия и доверия подгрупп к группе (обратная по ИИД); группового доверия и доверия между подгруппами (прямая по ДСД); группового доверия и доверия подгрупп к группе (прямая по КОД, ИИД, ДСД); доверия между подгруппами и доверия подгрупп к группе (прямая по ДСД).

Внутри неформальных подгрупп имеется значимая прямая связь между межличностным и микрогрупповым доверием (по КОД, ИИД, ДСД), между микрогрупповым и групповым доверием (КОД, ИИД). Причем в первом случае наблюдается более тесная связь, чем во втором. Отсутствует, как и по группе в целом, связь между межличностным и групповым доверием.

Полученные результаты позволяют схематически отобразить связи между уровнями проявления доверия с учетом социально-психологической структуры группы (рис. 7).

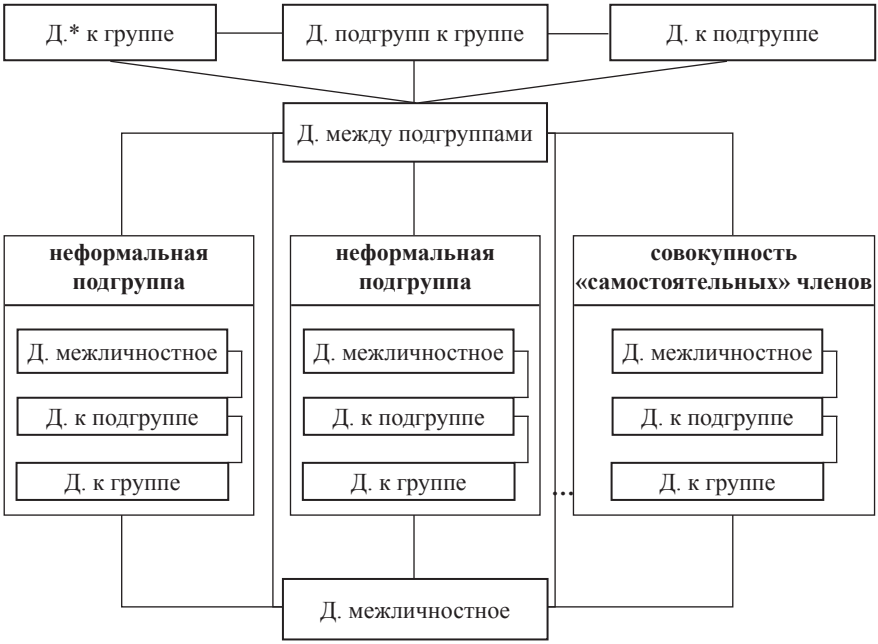

Рис. 7. Уровни проявления доверия и социально-психологическая структура группы
* Д. – доверие.

Во-вторых, обратимся к связям между видами доверия отдельно по каждому уровню его проявления. Для этого воспользуемся результатами корреляционного анализа, которые представлены в табл. 17.

Таблица 17

Коэффициенты корреляции между показателями видов доверия (по каждому уровню в отдельности)

Виды доверия	Уровни и виды доверия								
	М			МГ			Г		
	КОД	ИИД	ДСД	КОД	ИИД	ДСД	КОД	ИИД	ДСД
КОД	1	0,43***	0,55***	1	0,71*	0,64**	1	0,77*	0,73*
ИИД	–	1	0,67**	–	1	0,75*	–	1	0,81*
ДСД	–	–	1	–	–	1	–	–	1

Примечание. * – значимый коэффициент корреляции при $p < 0,001$, ** – при $p < 0,01$, *** – при $p < 0,05$.

Имеет место определенная последовательность возрастания корреляции между КОД, ИИД, ДСД от уровня к уровню. А именно: самая слабая связь на уровне межличностного доверия, более тесная связь – на уровне микрогруппового доверия, и еще более сильная связь – на уровне группового доверия.

Проинтерпретируем результаты исследования связи между уровнями и между видами проявления доверия.

Связь между уровнями проявления доверия в группе в общих чертах можно обозначить следующим образом:

– внутри неформальных подгрупп и по совокупности «самостоятельных» членов группы имеет место взаимосвязь между иерархически рядом располагающимися уровнями доверия: межличностное–микрогрупповое–групповое;

– по группе в целом ведущим и связующим уровнем между всеми остальными является доверие между подгруппами (между подгруппами и не включенными в них членами);

– возрастание или снижение одного уровня доверия вызывает соответствующее или противоположное проявление другого уровня.

Кроме того, выявлена умеренная связь между уровнями проявления доверия (в большинстве случаев коэффициенты корреляции на уровне группы и неформальных подгрупп составляют меньше или немногим больше 0,50). По группе в целом коэффициенты корреляции между показателями видов доверия на том или ином уровне проявления варьируются от 0,43 до 0,75 (только

в одном случае коэффициент превышает значение 0,75 и составляет 0,81). Таким образом, можно утверждать, что как разные уровни, так и различные виды проявления доверия в группе являются относительно автономными.

Связь между межличностным доверием и доверием индивидов к подгруппе. Когда подгруппа успешно отстаивает свои позиции в группе или демонстрирует высокую результативность деятельности, то это ведет к повышению доверия членов к своей подгруппе и, далее, к усилению межличностного доверия в ней. Когда в подгруппе нарастает межличностное недоверие, то это со временем может привести к снижению доверия к подгруппе.

Связь между доверием индивидов к подгруппе и к группе. Когда группа умеет отстаивать свое мнение, защищать свои интересы или показывать высокие результаты деятельности в организации, то это придает членам подгрупп уверенность в возможности не только группы в целом, но и своих подгрупп.

Связь между доверием подгрупп друг к другу и доверием индивидов к группе, подгрупп к группе. Когда в группе нарастает подозрительность между микрогруппами, это приводит к снижению доверия к группе. В свою очередь, увеличение доверия к группе может, но не так очевидно, привести к усилению доверия между подгруппами.

Связь между доверием подгрупп друг к другу и доверием индивидов к подгруппе. При нарастании конфликта и недоверия между подгруппами будет возрастать доверие членов к своим подгруппам. Однако, если подгруппа оказывается неэффективной в процессе взаимодействия с другими подгруппами, то у ее членов будет снижаться доверие к ней и, возможно, возрастать доверие к каким-то другим подгруппам или группе в целом.

Разная мера выраженности и определенная последовательность возрастания корреляции между видами доверия от уровня к уровню свидетельствует о разной мере их представленности в сознании индивидов. А именно: более сильная дифференциация видов доверия наблюдается на уровне межличностных отношений (самая низкая корреляция), менее – на уровне отношения к подгруппам (промежуточная корреляция) и еще меньше – на уровне отношения к группе (самая высокая корреляция). Эта закономерность обусловлена тем, что в сознании индивидов подгруппа и особенно группа представлены в более обобщенных характеристиках, чем отдельные индивиды.

Учитывая сложную природу проявления доверия в малой группе, можно выделить несколько ***перспектив дальнейшего исследования***.

1. Необходимо изучить формы и факторы проявления доверия в группе. *Межличностное доверие* определяется: а) индивидуальными характеристиками членов группы; б) микрогрупповым доверием; в) доверием между подгруппами; г) групповым доверием.

В первом случае доверие индивида к каким-то членам группы зависит от личностных характеристик объекта доверия (порядочность, компетентность, последовательность, лояльность, открытость) и базовой установки на доверие–недоверие и опыта общения субъекта доверия. Такое доверие является *персонифицированным* и *непосредственным*. Здесь характерно высказывание типа: «Я доверяю этому человеку, потому что на своем личном опыте знаю, что он представляет из себя», «Я доверяю этому человеку, потому что его особенности соответствуют моим жизненным принципам».

Во втором случае доверие члена подгруппы к другим членам группы является *деперсонифицированным* (иначе, обезличенным) и *опосредованным* доверием своей подгруппы к этим членам («Я доверяю этому человеку, потому что ему доверяет моя подгруппа»). Кроме того, межличностное доверие представителя одной подгруппы к представителю другой может быть опосредовано его доверием к этой другой подгруппе («Я доверяю этому человеку, потому что доверяю подгруппе, к которой он принадлежит»).

В третьем случае доверие представителя одной неформальной подгруппы к представителю другой является *деперсонифицированным* и *опосредованным* доверительными отношениями между подгруппами, к которым они принадлежат, а также доверием к своей подгруппе («Я доверяю этому человеку, потому что существует доверие между нашими подгруппами»).

В четвертом случае доверие одних членов группы к другим является *деперсонифицированным* и *опосредованным* доверием группы к ним по наиболее важным аспектам жизнедеятельности («Я доверяю этому человеку, потому что ему доверяет группа»).

Микрогрупповое доверие (доверие членов к своей подгруппе) определяется тем, насколько подгруппа способна: оказывать своим членам поддержку в реализации их индивидуальных потребностей и обеспечивать им безопасность в группе (КОД), информировать своих членов о наиболее важных вопросах групповой жизнедеятельности и выражать компетентное мнение (ИИД), реализовывать задачи совместной деятельности и демонстрировать результативность (ДСД). Доверие к подгруппе со стороны представителей других подгрупп и «самостоятельных» членов зависит от того, насколько подгруппа открыта и способна реализовывать свои функции не только внутри себя, но и за пределами своих границ.

Групповое доверие (доверие индивидов к группе) может быть *непосредственным*, т. е. определяющимся соотношением индивидуальных целей, потребностей членов и характеристик группы («Я доверяю группе, потому что хорошо знаю, что она представляет собой, на что способна») и *опосредованным* доверием подгруппы к группе («Я доверяю группе, потому ей доверяет моя подгруппа, которой я доверяю»).

2. Необходимо обратиться к изучению характеристик субъекта и объекта доверия (индивида, подгруппы, группы), которые определяют непосредственное доверие между ними. Вопрос об особенностях человека, влияющих на его доверие и доверие по отношению к нему, более или менее исследован. Так, среди качеств индивида как объекта доверия выделяют: порядочность, компетентность, последовательность, лояльность и открытость [358]. Проявление доверия полноправных членов группы к квази-членам (новым или маргинальным членам) связывают со следующими характеристиками последних: членство в других группах, репутация, знания и умения, социальные связи, привязанность к группе, «дурное» поведение [330].

Вместе с тем, практически не исследованы характеристики подгруппы и группы как субъекта и объекта доверия. Например, можно предположить, что доверие индивидов к своей подгруппе определяется тем, насколько она способна: оказывать своим членам поддержку в реализации их индивидуальных потребностей и обеспечивать им безопасность в группе (конфиденциально-охранительное доверие), информировать своих членов о наиболее важных вопросах групповой жизнедеятельности и выражать компетентное мнение (информационно-инфлюативное доверие), реализовывать задачи совместной деятельности и демонстрировать результативность (деятельностно-совладающее доверие).

3. Уровни проявления доверия в малой группе находятся в динамическом соотношении друг с другом, что в значительной степени зависит от особенностей взаимодействия группы/подгруппы с внешним контекстом (интеграция, дезинтеграция, относительная социальная изоляция) и результативности взаимодействия (успешность или неуспешность).

Внешнее и успешное интегративное взаимодействие (кооперация, сотрудничество) группы/подгруппы с другой группой/подгруппой может снижать актуальность группового и микрогруппового доверия для членов группы. В случае продолжительного дезинтегративного взаимодействия группы с внешней средой (например, конкуренция с другой группой) будет преобладать групповое доверие, а менее выражены будут межличностное и микрогрупповое доверие. Регулярная или критическая неуспешность внешней активности группы приведет к снижению группового и возрастанию микрогруппового доверия. В условиях относительной социальной изоляции малой группы более выраженным будет, скорее всего, микрогрупповое доверие и межличностное доверие внутри подгруппы.

При дезинтегративном взаимодействии (например, конфликте) подгруппы с другой подгруппой или группой в целом более выраженным станет микрогрупповое доверие у членов данной подгруппы. Продолжающееся, но

неуспешное внешнее дезинтегративное взаимодействие подгруппы приведет к снижению микрогруппового доверия в подгруппе.

4. В исследовании рассматривались особенности проявления доверия индивидов к подгруппе и группе. Не менее важно исследовать закономерности проявления, наоборот, доверия подгруппы и группы к индивиду.

5. В проведенном эмпирическом исследовании многомерная модель апробировалась на производственных группах. Возникает задача «примерить» ее к малым группам иного типа (учебным, спортивным, семейным) и изучить особенности проявления в них доверия.

6. Еще один важный вопрос заключается в том, какой уровень и вид проявления доверия оказывает более существенное влияние на групповую эффективность – предметно-деятельностную и социально-психологическую.

Можно предположить, что ДСД сильнее влияет на предметно-деятельностную (экономическую или социальную), а КОД – на социально-психологическую эффективность группы и неформальных подгрупп. Однако влияние доверия на групповую эффективность часто опосредовано рядом факторов. Например, ДСД играет более существенную роль, когда имеет место совместно-взаимодействующая форма организации групповой деятельности, а менее весомую – при совместно-индивидуальной.

В то же время чрезмерно сильная выраженность видов доверия может приводить к нежелательным для группы или ее членов последствиям. В случае с ДСД это выражается в ослаблении взаимоконтроля в процессе выполнения деятельности и в снижении критической оценки обстоятельств деятельности. Негативным следствием высокой меры ИИД может быть: а) снижение критической оценки ситуации; б) повышенный конформизм (зависимость членов группы от мнения большинства); в) «огруппленное» мышление – вредное единомыслие там, где необходимо разнообразие мнений относительно решаемых проблем. Высокий уровень КОД ведет к снижению осторожности членов группы и делает их уязвимыми.

9.4. Идентичность

ОБЗОР

В социальной психологии сформировались две ветви исследования идентификации и идентичности в области групп. В одной из них, теоретически и эмпирически разнородной, внимание сфокусировано на *межличностной идентификации* [82; 287; 306]. В общих чертах она понимается как процесс соотнесения ценностных характеристик участников межличностного взаимодействия, обусловливающий уподобление значимому другому, что инициирует воспроизведение его поведенческих и личностных характеристик.

В зарубежных и отечественных литературных источниках рассматриваются такие вопросы, как соотношение идентификации и подражания, влияние в процессе идентификации, идентификация членов группы с лидером, функции и факторы идентификации и др. Из всех существующих теорий малой группы, межличностная идентификация наиболее пристально изучалась в теории ДОМО. В ней был выделен и экспериментально исследован феномен действенной групповой эмоциональной идентификации [116].

Другая исследовательская ветвь представлена междисциплинарным направлением социальной идентичности, ключевыми концептами которого являются: социальная и персональная идентичность, коллективное и индивидуальное «Я», социальное сравнение и социальная категоризация, прототипы и деперсонализация, социальная аттракция, мотивация самоуважения и самосовершенствования [285]. В этом направлении акцент делается на явлении *социальной идентичности*, которая связана с социальной категоризацией индивидом себя и других и предполагает его самоопределение в терминах принадлежности к одним социальным категориям вместе с эмоциональным и ценностным значением, придаваемым этой принадлежности, в противоположность другим категориям [383]. Социальная идентичность является сутью коллективного самоконструирования – «мы», «нам», «нас». Процессы социальной идентичности обусловлены мотивацией самоуважения и уменьшения неопределенности [285].

Одним из недостатков этого направления, как отмечалось ранее, является обращение к масштабным социальным категориям в ущерб малым группам. Однако он считается легко преодолимым, так как одна из идей этого направления заключается в анализе внутригрупповых процессов с учетом межгруппового контекста. Исследование малых групп в русле этого направления стало осуществляться с середины 1990-х гг. В частности, были затронуты такие темы, как внутригрупповая дифференциация (роли, статусы, подгруппы) [166; 283; 329; 351; 357], сплоченность [166; 215], кооперация [220; 221], влияние [166; 189; 382] и др.

Интерес к малым группам повлиял на выделение конструкта *групповая идентичность* как относительно самостоятельного по сравнению с социальной идентичностью. Так, К. Боуз и другие выделяют следующие его отличительные признаки: а) термин «социальная идентичность» чаще рассматривается применительно к масштабным социальным категориям, т. е. к большим условным или реальным группам, тогда как понятие «групповая идентификация» – к реальным контактным малым группам; б) социальная идентичность основывается на межгрупповых отношениях и различиях (позитивная оценка своей группы в противоположность другим группам), а групповая идентификация связана преимущественно с внутригрупповыми процессами,

т. е. предполагает идентификацию членов со своей группой и друг с другом (не обязательно на основе сравнения с другими группами и их членами) [215]. Несмотря на различие, эти феномены расцениваются как связанные между собой; например, групповая идентификация выражена слабее, если члены группы имеют разную социальную идентичность.

В зарубежной литературе часто не проводится четкого различия между понятиями «социальная/групповая идентичность» и «социальная/групповая идентификация». Иногда подразумевается, что по своему содержанию первое понятие является более широким и включает в себя второе. Тем не менее делаются попытки провести грань между ними. Так, К. Боуз и другие понимают групповую идентичность как определенность группы изнутри (со стороны ее членов) и извне (со стороны не членов группы) [215]. То есть групповая идентичность связана с восприятием некоторой общности людей как группы, имеющей свои границы, свое «имя» и др. Кстати, в некоторых определениях малой группы или среди ее отличительных признаков отмечается эта характерная особенность [например, 53; 225]. Групповая идентификация – это идентификация индивида с группой в процессе взаимодействия с ней, результат этого взаимодействия [215]. К. Боуз и Х. Арров установили, что в одной и той же группе у разных индивидов варьируется мера проявления групповой идентификации, а у одних и те же индивидов в разных группах, в которые они включены, с разной степенью выраженности проявляется групповая идентичность [214]. Такая схема несколько расходится с традиционным различием более общих понятий «идентификация» и «идентичность» как процесса и состояния, причины и следствия, способа бытия и формы самоосуществления.

В некоторых литературных источниках поднимается вопрос о компонентах социальной (групповой) идентичности. Так, в одном из определений социальной идентичности представлено два компонента: когнитивный и ценностно-аффективный [376]. Когнитивный компонент выражает представление человека о своей принадлежности к определенной социальной группе, а ценностно-аффективный компонент предполагает переживание факта принадлежности и оценку позитивности членства в группе. С. Хайнкель с коллегами выделили три компонента групповой идентификации: аффективный, когнитивный, взаимосвязь между групповыми и индивидуальными интересами [280]. Однако С. Боуз и другие критически оценивают использовавшийся в данном исследовании методический инструментарий, многие задания которого не адекватны или не дифференцированно фиксируют эти компоненты [215]. В свою очередь, они предложили рассматривать когнитивный, аффективный, поведенческий аспекты групповой идентификации, но не как компоненты, а как ее источники.

Если обобщить существующие исследования межличностной идентификации и социальной (групповой) идентичности, то можно отметить несколько обстоятельств. *Во-первых,* межличностная идентификация чаще рассматривается в диадическом взаимодействии вне группового контекста, реже – в общегрупповом контексте и крайне редко – в контексте социально-психологической структуры группы, т. е. внутри неформальных подгрупп, между представителями разных подгрупп и т. д. Игнорирование групповой структуры не дает дифференцированного представления о проявлении межличностной идентификации в группе.

Во-вторых, практически не изучается микрогрупповая идентичность (идентификация), т. е. идентичность индивидов с теми или иными неформальными подгруппами в группе. Однако подгруппы возникают в разных малых группах и на разных этапах их жизни, выполняют ряд функций по отношению к своим членам и группе в целом, а потому микрогрупповая идентичность играет не менее важную роль во внутригрупповых процессах, чем два других уровня проявления идентичности – межличностная и групповая.

Изучение в единстве трех уровней идентичности и их содержательных компонентов, меры их проявления и взаимосвязи в группе и подгруппах позволит задать новые координаты исследования идентичности индивида в малой группе.

МИКРОГРУППОВАЯ ТЕОРИЯ

В самых общих чертах идентификация – это процесс единения и отождествления субъекта с собой или другим субъектом и усвоение его характеристик (целей, мотивов, ценностей и др.), а идентичность – это некоторый этап идентификации, предполагающий ощущение и переживание субъектом аутентичности или принадлежности к другому (индивиду, подгруппе, группе), более или менее устойчивое воспроизведение собственных особенностей или характеристик другого. Иначе можно сказать, что идентификация и идентичность выступают в неразрывном единстве как процесс и состояние, причина и следствие.

В рамках микрогрупповой теории разработана и эмпирически исследована (на 18-ти учебных группах – школьных и студенческих) совместно с Н. С. Горбатенко многомерная модель проявления идентичности индивидов в малой группе. Модель построена на основе двух критериев и, соответственно им, двух измерениях идентичности.

Первый критерий – объект идентичности. В малой группе в качестве объекта идентичности индивида может выступать другой индивид, нефор-

мальная подгруппа, малая группа. Поэтому можно выделить следующие уровни проявления идентичности в группе:

- *межличностная (М)* – идентичность между индивидами внутри неформальных подгрупп, между представителями разных подгрупп, между «самостоятельными» членами группы, между представителями неформальных подгрупп и «самостоятельными» членами группы;
- *микрогрупповая (МГ)* – идентичность индивидов с неформальной подгруппой в группе;
- *групповая (Г)* – идентичность индивидов с группой.

Межличностная идентичность **– это знание** и переживание человеком своей сопричастности значимому другому индивиду, направленность на восприятие себя и других, а также на собственное поведение в соответствии с усвоенными характеристиками этого другого.

Микрогрупповая и групповая идентичность **– это знание** и переживание индивидом своей принадлежности к некоторой подгруппе/группе, готовность воспринимать себя и других, мыслить и действовать в соответствии с усвоенными значимыми характеристиками этой подгруппы/группы.

Второй критерий – содержательные компоненты идентичности. Можно в общих чертах охарактеризовать компоненты проявления идентичности в группе:

- *когнитивный (К)* – ощущение субъектом своей сопричастности значимому другому (индивиду, подгруппе, группе) и интегративной связи с ним, восприятие себя и других в соответствии с характеристиками значимого другого;
- *аффективный (А)* – переживание субъектом связи с другим и оценка позитивности этой связи, переживание своего соответствия другому и событий, происходящих с ним;
- *поведенческий (П)* – относительно устойчивое воспроизведение субъектом в своих действиях и поступках значимых характеристик другого, а также поведение в соответствии с его ожиданиями.

Все три компонента содержатся на каждом уровне проявления идентичности – межличностной, микрогрупповой, групповой.

Выраженность уровней и компонентов идентичности. Статистический анализ результатов проводился с помощью t-критерия Стьюдента.

Во-первых, рассмотрим результаты исследования межличностной, микрогрупповой и групповой идентичности с учетом каждого компонента (табл. 18).

Таблица 18

Уровни и компоненты проявления идентичности в малой группе (средние значения показателей в баллах)

Компоненты идентичности	Уровни проявления идентичности		
	межличностная (М)	групповая (Г)	микрогрупповая (МГ)
Когнитивный (К)	14,0 (18,2/13,5)	14,5 (14,8/14,0)	18,8 (19,4/18,3)
Аффективный (А)	13,9 (18,6/13,7)	17,1 (17,7/16,6)	21,8 (22,1/21,2)
Поведенческий П)	11,7 (14,9/11,5)	14,0 (14,2/13,6)	17,1 (17,7/16,9)

Примечание. Цифра перед скобкой – показатель идентичности по группе в целом, а в скобке – показатель идентичности членов неформальных подгрупп (перед чертой) и «самостоятельных» членов группы (за чертой).

В малой группе более сильно выражена микрогрупповая, менее – групповая, а наименее – межличностная идентичность. Внутри неформальных подгрупп наблюдается несколько иная тенденция: практически по всем компонентам сильнее выражена микрогрупповая, менее – межличностная и еще меньше – групповая идентичность. Почти все различия (сравнение данных по столбцам) являются статистически значимыми ($p < 0,05$). Исключение составляет соотношение межличностной и групповой идентичности по компоненту К (по группе в целом), а также по компонентам А и П (внутри неформальных подгрупп), относительно которых не выявлено достоверных различий.

Кроме того, межличностная идентичность по всем компонентам значительно сильнее проявляется внутри подгрупп, чем по группе в целом, а также есть тенденция более высокой микрогрупповой идентичности (по компонентам К и А) у членов подгрупп по сравнению с «самостоятельными» членами.

Во-вторых, сопоставим показатели компонентов по каждому уровню проявления идентичности. В малой группе (значения указаны перед скобками в табл. 18) наблюдаются различия между мерой выраженности компонентов идентичности (данные по строкам) на каждом уровне, большинство из которых являются статистически значимыми ($p < 0,05$). Исключение составляет отсутствие различия между компонентами К и А на уровне межличностной идентичности, между компонентами К и П на уровне групповой идентичности.

Общей для всех уровней идентичности особенностью является значительно более сильная выраженность аффективного компонента по сравне-

нию с когнитивным и поведенческим ($p < 0,05$). Наряду с этим есть различия в проявлении двух других компонентов. В группе на уровне межличностной и микрогрупповой идентичности индивида сильнее выражен когнитивный компонент по сравнению с поведенческим. Внутри неформальных подгрупп микрогрупповая идентичность характеризуется одинаковой мерой выраженности когнитивного и поведенческого компонентов, а идентичность членов подгруппы между собой и с группой сильнее проявляется в когнитивном, чем в поведенческом плане.

Полученные результаты можно проинтерпретировать следующим образом. Различная мера выраженности уровней идентичности (межличностной, микрогрупповой, групповой) по группе в целом и внутри неформальных подгрупп позволяет говорить о явлении *асимметрии уровней проявления идентичности в группе*. Кстати, подобная картина установлена в исследовании межличностного, микрогруппового и группового доверия в малой группе [9].

Преобладание микрогрупповой идентичности у членов неформальных подгрупп обеспечивает психологическую целостность и относительную устойчивость подгруппы, поведение ее как коллективного субъекта и ее самоопределение внутри группы. Доминирование этой идентичности позволяет прямо или косвенно судить о некоторых особенностях социальной перцепции, мотивации и поведения в группе:

– на первый план выступает социальное сравнение (по сходству и отличию) и категоризация не в межгрупповом срезе, а в контексте образования, функционирования и развития неформальных подгрупп в группе;

– мотивация самоуважения (позитивной самооценки), которая рассматривается в качестве одного из основных человеческих мотивов [285], связана с позитивной идентичностью индивидов не столько с группой, сколько с подгруппой; люди стремятся повышать статус и отстаивать престиж их собственной подгруппы (или референтной для «самостоятельных» членов), потому что ее оценка является оценкой самого себя;

– поведение людей сильнее обусловлено субъектными характеристиками и ожиданиями подгруппы (а не других индивидов или группы в целом), с которой они себя идентифицируют; об этом свидетельствует то, что среди членов подгрупп микрогрупповая идентичность выражена сильнее групповой идентичности по всем компонентам, в том числе поведенческому.

Преобладание внутри подгрупп межличностной идентичности над групповой обусловлено, на наш взгляд, тем, что она непосредственно связана с микрогрупповой идентичностью и усиливает процессы единения людей в подгруппе. В то же время доминирование по группе в целом групповой идентичности над межличностной (по компонентам А и П) выполняет ком-

пенсаторную функцию в случае низкого уровня последней и поддерживает в необходимых пределах психологическую целостность и коллективное поведение группы. Об этом дополнительно свидетельствует тот факт, что на уровне групповой идентичности наблюдается одинаковая мера выраженность компонентов К и П, тогда как на уровне межличностной идентичности слабее выражен второй компонент по сравнению с первым.

Более сильная выраженность межличностной идентичности внутри подгрупп по сравнению с группой в целом позволяет говорить о явлении *асимметрии проявления межличностной идентичности в групповой структуре*. Это можно обосновать тем, что члены подгруппы обладают более схожими и общезначимыми для них признаками по сравнению с остальными членами группы и плотность связей и интенсивность взаимодействия внутри подгрупп значительно выше, чем по всей группе.

Надо сказать, что проявление каждого уровня идентичности определяется теми или иными факторами. Так, межличностная идентичность может зависеть от индивидуальных особенностей членов группы (в частности от того, насколько другие референтны и привлекательны для индивида по каким-то своим характеристикам), а также быть опосредована микрогрупповой и групповой идентичностью. В свою очередь, микрогрупповая и групповая идентичность может быть обусловлена: определенностью подгруппы (группы) и ее границ, референтностью подгруппы (группы) и доверием к ней, ощущением преимущества от членства в подгруппе (группе) по сравнению с другими подгруппами (группами), содержанием внешнего взаимодействия (кооперация или конкуренция). Например, чем более подгруппа определенна, референтна, вызывает доверие и удовлетворенность членством или конкурирует (конфликтует) с другими подгруппами, тем будет более выражена у ее членов микрогрупповая идентичность.

Практически все люди включены в разные формальные и неформальные группы (например, в семейные, учебные, производственные, спортивные, дружеские). Поэтому в каждой группе у индивида может быть своя композиция проявления межличностной, микрогрупповой и групповой идентичности.

Связь между уровнями и между компонентами проявления идентичности в группе. *Во-первых,* рассмотрим связи между уровнями проявления идентичности отдельно по каждому компоненту, для чего используем корреляционный анализ, результаты которого представлены в табл.19.

Таблица 19

Коэффициенты корреляции между показателями уровней проявления идентичности (по каждому компоненту в отдельности)

Компоненты и уровни идентичности		Уровни идентичности		
		Мп	МГ	Г
К	М	0,82 (p = 0,000)	–0,46 (p = 0,000)/ 0,82 (p = 0,000)	0,38 (p = 0,000)/ 0,81 (p = 0,000)
	МГ	–0,62 (p = 0,000)	1	0,17 (p = 0,004)/ 0,53 (p = 0,000)
	Г	0,19 (p = 0,001)	–	1
А	М	0,44 (p = 0,000)	0,39 (p = 0,000)/ 0,54 (p = 0,000)	0,02 (p = 0,373)/ 0,37 (p = 0,000)
	МГ	0,04 (p = 0,251)	1	0,51 (p = 0,000)/ 0,71 (p = 0,000)
	Г	0,39 (p = 0,000)	–	1
П	М	0,68 (p = 0,000)	0,15 (p = 0,001)/ 0,64 (p = 0,000)	0,43 (p = 0,000)/ 0,37 (p = 0,000)
	МГ	–0,33 (p = 0,000)	1	0,09 (p = 0,074)/ 0,46 (p = 0,000)
	Г	0,34 (p = 0,000)	–	1

Примечание. 1) М – межличностная идентичность, Мп – межличностная идентичность между представителями разных подгрупп, между представителями подгрупп и «самостоятельными» членами, МГ – микрогрупповая идентичность, Г – групповая идентичность; 2) К – когнитивный компонент, А – аффективный компонент, П – поведенческий компонент; 3) цифра перед чертой – коэффициенты корреляции показателей, полученных по группе в целом, а за чертой – внутри неформальных подгрупп.

По группе в целом выявлена значимая прямая связь между уровнями: а) межличностной идентичности (М) и межличностной идентичности в контексте групповой структуры (Мп) по трем компонентам К, А, П; б) межличностной (М) и микрогрупповой (МГ) идентичностью по компоненту А; в) межличностной (М) и групповой (Г) идентичностью по компонентам К и П; г) микрогрупповой и групповой идентичностью по компоненту А. Обратная статистически значимая связь наблюдается между межличностной (М и Мп) и микрогрупповой идентичностью (МГ) по компоненту К и П. Значе-

ния коэффициентов корреляции варьируются от –0,46 до 0,43 (не принимая в расчет связи Мп), что свидетельствует об очень слабой (до 0,20) или слабой (до 0,50) корреляции.

Внутри неформальных подгрупп, по сравнению с группой в целом, наблюдается более высокая связь между всеми уровнями проявления идентичности и практически по всем компонентам. Однако из 9 коэффициентов корреляции значение одного не превышает 0,20 и трех – 0,50. Кроме того, в подгруппах выявлена более тесная связь (по компонентам А и П) между межличностной и микрогрупповой, между микрогрупповой и групповой идентичностью, чем между межличностной и групповой идентичностью.

Полученные результаты позволяют схематически отобразить (рис. 8) связи между уровнями проявления идентичности с учетом социально-психологической структуры группы.

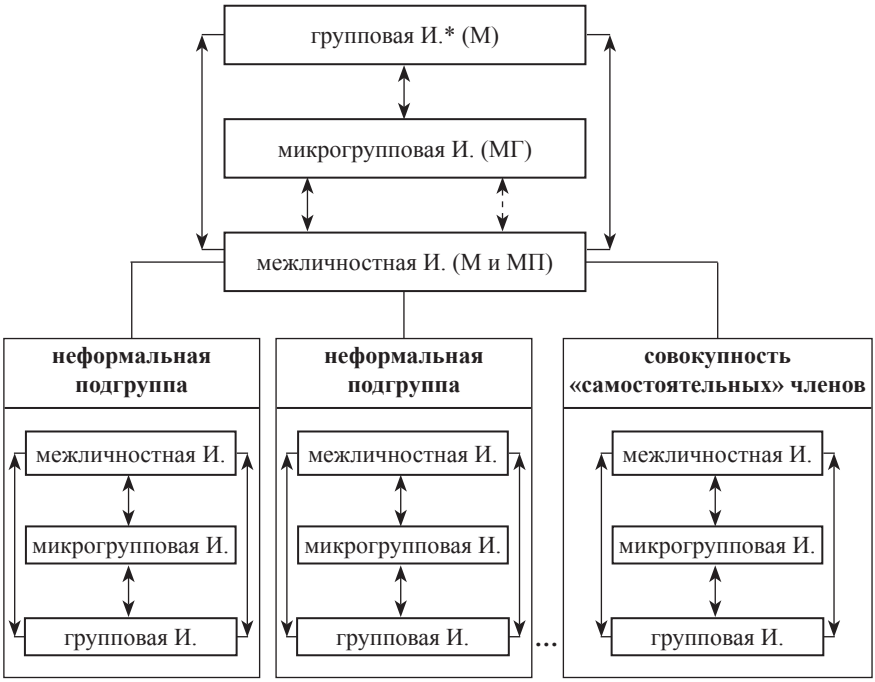

Рис. 8. Уровни проявления идентичности и групповая структура

⟷ – *положительная связь;*

←-→ – *отрицательная связь;*

*И. – *идентичность.*

Во-вторых, обратимся к связям между компонентами идентичности отдельно по каждому уровню ее проявления. Для этого воспользуемся результатами корреляционного анализа, которые представлены в табл. 20.

Таблица 20

Коэффициенты корреляции между показателями компонентов идентичности (по каждому уровню в отдельности)

Компоненты идентичности	Уровни и компоненты идентичности								
	М			МГ			Г		
	К	А	П	К	А	П	К	А	П
К	1	0,29	0,60	1	0,65	0,76	1	0,64	0,83
А	–	1	0,52	–	1	0,48	–	1	0,32
П	–	–	1	–	–	1	–	–	1

Примечание. По всем коэффициентам точное значение p = 0,000.

Из 9 полученных коэффициентов значение четырех не превышает 0,50 (слабая корреляция) и трех – 0,70 (средняя корреляция).

Надо отметить, что когнитивный, аффективный и поведенческий компоненты имеют различную связь на разных уровнях проявления идентичности. А именно: самая слабая связь между компонентами К и А, К и П на уровне межличностной идентичности, более тесная связь – на уровне микрогрупповой идентичности и еще более сильная связь – на уровне групповой идентичности. В то же время в соотношении между компонентами А и П просматривается обратная тенденция: возрастание связи между ними от групповой идентичности к микрогрупповой и далее – к межличностной.

Обсудим полученные результаты. Связь между уровнями проявления идентичности в группе (как правило, по двум компонентам) можно обозначить следующим образом: а) по группе в целом и внутри неформальных подгрупп мера выраженности одного уровня идентичности сопровождается примерно такой же (положительная корреляция) или прямо противоположной (отрицательная корреляция) мерой выраженности другого, связанного с ним уровня; б) внутри неформальных подгрупп сильнее связаны между собой иерархически рядом располагающиеся уровни идентичности: межличностная и микрогрупповая, микрогрупповая и групповая.

Разная мера связи между компонентами на разных уровнях идентичности свидетельствует о том, что в социальной перцепции индивидов более сильная дифференциация наблюдается между К и А, между К и П на уровне межличностной идентичности (самая низкая корреляция), менее – на уровне

микрогрупповой идентичности и еще меньше – на уровне групповой идентичности (самый высокая корреляция между К и П). В то же время в соотношении между компонентами А и П просматривается обратная тенденция: возрастание связи между ними от групповой идентичности к микрогрупповой и далее – к межличностной.

Дополнительно отметим, что по группе в целом значения коэффициентов корреляции между уровнями идентичности свидетельствуют об очень слабой или слабой связи, а между компонентами по тому или иному уровню – о слабой, средней или высокой связи. Более высокая корреляция между компонентами, по сравнению с корреляцией между уровнями проявления идентичности, обусловлена тем, что речь идет о компонентах одного и того же феномена (идентичности) и на одном и том же уровне его проявления. В целом же можно утверждать об относительной автономности каждого уровня и компонента проявления идентичности по сравнению с другими.

Учитывая сложную природу проявления идентичности индивидов в малой группе, можно выделить несколько ***перспектив дальнейшего исследования***.

1. Необходимо изучить формы и факторы проявления идентичности в группе. *Межличностная идентичность* может быть *персонифицированной* и *деперсонифицированной*. В первом случае идентификация индивида с какими-то членами группы зависит от того, насколько они сами по себе референтны и привлекательны, в какой мере обладают актуальными для него индивидуальными характеристиками («Я идентифицируюсь с этим человеком, потому что он имеет такие индивидуальные особенности, которыми я хочу обладать»). Во втором случае подразумевается обезличенная идентичность, которая основана на том, в какой мере индивиды воплощают (представляют) в своем поведении ключевые характеристики подгруппы или группы. Она опосредована: а) микрогрупповой идентичностью («Я идентифицируюсь с этим человеком, потому что я и он идентифицируем себя с нашей подгруппой»); б) групповой идентичностью («Я идентифицируюсь с этим человеком, потому что и я, и он идентифицируем себя с нашей группой»).

Микрогрупповая и *групповая идентичность* может быть обусловлена: определенностью подгруппы (группы) и ее границ, референтностью подгруппы (группы) и доверием к ней, ощущением преимущества от членства в подгруппе (группе) по сравнению с другими подгруппами (группами), содержанием внутреннего и внешнего взаимодействия (например, кооперация или конкуренция).

То есть чем более подгруппа (группа) определенна, референтна, вызывает доверие и удовлетворенность членством или конкурирует (конфликтует)

с другими подгруппами (группами), тем более выражена у ее членов микрогрупповая (групповая) идентичность.

2. Надо обратиться к изучению характеристик объекта идентичности (индивида, подгруппы, группы), которые влияют на этот феномен. Вопрос об индивидуальных и групповых переменных, соответственно, в межличностной и групповой идентичности более или менее исследован. Вместе с тем, практически не изучены характеристики неформальной подгруппы, обусловливающие микрогрупповую идентичность.

3. Уровни групповой, микрогрупповой и межличностной идентичности находятся в динамическом соотношении друг с другом, так что ослабление одного уровня приводит к усилению другого, и наоборот. Важную роль здесь играет характер взаимодействия группы/подгруппы с внешним контекстом (интеграция, дезинтеграция, относительная социальная изоляция) и мера полезности результата взаимодействия (успешность или неуспешность).

Можно предположить, что внешнее и успешное интегративное взаимодействие (например, межгрупповая кооперация) создает условия для ослабления групповой и микрогрупповой идентичности. В случае интенсификации дезинтегративного взаимодействия группы с внешней средой (например, межгрупповой конфликт) станет преобладать групповая идентичность, а менее выражена будет межличностная и микрогрупповая идентичность. Если такое взаимодействие группы будет регулярно неуспешно, то произойдет снижение групповой и возрастание микрогрупповой идентичности. В условиях относительной социальной изоляции малой группы более выраженной будет микрогрупповая идентичность, т. е. идентичность членов подгрупп со своей подгруппой.

Внешнее интегративное взаимодействие подгруппы приводит к ослаблению ее микрогрупповой идентичности. При дезинтегративном взаимодействии подгруппы с другой подгруппой или какой-то частью группы более выраженной станет микрогрупповая идентичность (идентичность членов со своей подгруппой). Продолжающееся, но неуспешное внешнее дезинтегративное взаимодействие подгруппы может привести к снижению микрогрупповой идентичности в подгруппе и возрастанию у ее членов идентичности с какой-то другой подгруппой или группой в целом.

4. В исследовании рассматривались особенности проявления идентичности индивидов с индивидом, подгруппой и группой. Возникает вопрос: имеет ли место идентичность между подгруппами, идентичность подгруппы и группы с индивидом? Если да, то в чем заключаются их особенности?

5. В проведенном эмпирическом исследовании многомерная модель апробировалась на учебных группах. Теперь возникает задача «примерить» ее к

малым группам иного типа (производственным, спортивным, семейным) и изучить особенности проявления в них идентичности.

6. Еще один важный вопрос заключается в том, какой уровень и компонент идентичности оказывает более существенное влияние на групповую эффективность: предметно-деятельностную и социально-психологическую.

9.5. Влияние

ОБЗОР

В зарубежной психологии малой группы проблема влияния вызывает повышенный интерес специалистов и достаточно хорошо проработана. Об этом свидетельствуют сотни теоретических, экспериментальных и прикладных исследований, наличие объяснительных схем и практических рекомендаций.

Существует ряд вопросов, на которые обращается внимание:

– условия, факторы, механизм влияния;

– методы и приемы влияния (убеждение, внушение и заражение, мягкие и жесткие тактики);

– форма влияния (прямое и косвенное, непосредственное и латентное);

– степень влияния (от внешнего согласия до глубинных изменений личности);

– модальность влияния (нормализация, конформизм, инновация);

– этические и правовые аспекты влияния (что можно и чего нельзя, что правильно и что неправильно) и др.

Проблема влияния изучается в двух крупных областях: в условиях простого присутствия других и в процессе общения (непосредственного или опосредованного) между членами группы, что задает две крупные исследовательские области.

В первой из них рассматривается влияние присутствия других людей на продуктивность внешней предметной и внутренней психической деятельности индивида, а также на его эмоциально-волевую сферу (Н. Триплетт, В. Меде, Р. Зайонц, Н. Коттрелл, В. М. Бехтерев и др.). Основными эффектами такого влияния являются *социальная фасилитация* – повышение и *социальная ингибиция* – ухудшение продуктивности внешней предметной или внутренней психической деятельности индивида в условиях реального или воображаемого присутствия другого человека или группы людей. Предложено несколько концепций, объясняющих эти эффекты: теория возбуждения [404], теория самосознания [244; 228], теория самопрезентации [211]. Среди факторов проявления социальной фасилитации и ингибиции отмечают: численность группы, тип задачи (сложная или простая), внимание публики,

фиксация внимания индивида (на задаче или реакции публики), характеристики индивида (тревожность, мотивация одобрения, компетентность и др.).

Во второй, более широкой, исследовательской области акцент делается на роли общения в процессах внутригруппового влияния, а основными аспектами изучения выступают влияние *большинства на меньшинство* и влияние *меньшинства на большинство.* Эффектами влияния на уровне индивида является *конформность* в разных формах, а на уровне группы – *групповая поляризация и «огруппленное» мышление.*

В зарубежной социальной психологии доминирующей является *дуалистическая модель влияния* в процессе группового общения (М. Дойч и Г. Джерард, С. Московичи и др.). Первоначально модель была выделена М. Дойчем и Г. Джерардом [241], а затем дополнена идеями теории социального сравнения Л. Фестингера [252] и подверглась новой трактовке в исследованиях С. Московичи [333; 335], Д. Тернера [166] и др.

В дуалистической модели выделено два процесса влияния: нормативное и информационное. *Нормативное влияние* – сознательное приспособление субъекта к мнению другого субъекта (группы, подгруппы, индивида) в условиях социального давления. Это влияние порождает *внешнюю конформность* – временную публичную уступчивость. При этом одни субъекты не испытывают явных внутренних противоречий, а другие – переживают внутренний дискомфорт по поводу неопределенности (кто прав, а кто ошибается) или осознания того, что другие заблуждаются. Нормативное влияние основано, с одной стороны, на формальной или неформальной власти субъекта влияния, а с другой – на потребности объекта влияния в одобрении, избегании отвержения или враждебности со стороны источника влияния. Нормативное влияние имеет прямой и поверхностный характер, обеспечивает стабильность и сплоченность группы. Субъектом этого влияния чаще выступает большинство, а объектом – меньшинство группы.

Информационное влияние связано с принятием и интернализацией субъектом мнения другого субъекта. Это влияние вызывает *внутреннюю конформность* – долговременное изменение социальных установок, ценностей, стереотипов субъекта. Внутренняя конформность может проявляться в двух формах: в принятии мнения других на том основании, что оно верно или посредством обоснования для себя сделанного выбора, изменения смысла ситуации. Согласно более ранней точке зрения в основе информационного влияния находится неоднозначность ситуации или стимула. Изменение представлений субъекта в соответствии с мнением других обусловлено желанием иметь адекватное представление о реальности. Позднее предложена другая точка зрения (в теории конверсии С. Московичи) – причиной изменений является когнитивный конфликт между субъектами, который заставляет

задуматься о правомерности мнения противоположной стороны. Постепенная трансформация внутренней позиции субъекта является результатом его собственных выводов, а не внешнего давления. Информационное влияние носит косвенный, латентный и отсроченный во времени характер, стимулирует творческое мышление и является источником инноваций в группе. Субъектом информационного влияния чаще выступает меньшинство, а объектом – большинство.

Однако дуалистическая модель не получила бесспорного экспериментального подтверждения. Мало данных, которые позволяют четко разделить процессы влияния как самостоятельные и параллельно протекающие. Д. Тернер предлагает иное решение проблемы: нормативное и информационное влияние представляют собой две фазы единого процесса влияния. Это объясняется тем, что информационное влияние по своей природе социально, а значит, нормативно. В свою очередь нормы, касающиеся предпочтений и ценностей, могут быть информативны.

В настоящее время трудно однозначно определить специфику влияния меньшинства и большинства. Поэтому авторы обращают внимание на различные промежуточные переменные. Факторы влияния большинства: численность и сплоченность большинства, статус и компетентность большинства, групповая аттракция, неопределенность ситуации взаимодействия, несоответствие между индивидуальным и групповым мнением, характеристики представителей меньшинства (социально-демографические и психологические). Факторы влияния меньшинства: численность меньшинства, характер категоризации меньшинства большинством, последовательность, самостоятельность и независимость меньшинства, стиль поведения и аргументация меньшинства, содержание идей и условия влияния меньшинства, поведение большинства.

В процессе групповой дискуссии и принятия решения возникают такие эффекты, как групповая поляризация и «огруппленное» мышление.

Групповая поляризация – эффект взаимовлияния, который возникает в процессе групповой дискуссии и представляет собой усиление первоначальной точки зрения, т. е. проявление ее в более радикальной форме [292; 334; 343]. Этот эффект может прослеживаться относительно одной или одновременно нескольких точек зрения, имеющихся в группе. Групповая поляризация возникает, как минимум, при двух условиях: а) до начала обсуждения в группе есть четко обозначенная позиция по поводу какого-то вопроса; б) эта позиция является умеренной. Если в группе изначально отсутствует какая-либо доминирующая позиция, то сдвиг будет незначительным и неустойчивым. На меру проявления поляризации влияют такие факторы, как сплоченность и гомогенность группы, позитивная групповая идентич-

ность, соответствие радикальной позиции групповым нормам. Существует несколько объяснительных моделей возникновения групповой поляризации: модель социального сравнения [298; 356], модель убеждающих аргументов [386], модель группового давления [260], модель самокатегоризации и прототипичной позиции [166].

«Огруппленное» мышление возникает в процессе коллективного принятия решения и представляет собой тенденцию группы к единодушному мнению, которое подавляет мотивацию индивидов к всесторонней обработке информации, приводит к упрощенному восприятию ситуации и принятию низкокачественных или неверных решений [294; 295]. Основные признаки этого эффекта: все члены группы поддерживают коллективно принятое решение, сомнения в группе игнорируются, «инакомыслие» подавляется группой, ощущение группой своей правоты и непогрешимости, информация, противоречащая принятому решению, отвергается. Проявление «огруппленного» мышления обусловлено следующими факторами: высокая сплоченность группы, изоляция группы от внешних влияний (идей), сильный стресс в группе, директивный стиль руководства, гомогенный состав группы.

Общей особенностью всех моделей и теоретико-экспериментальных исследований влияния является то, что в них не учитывается социально-психологическая структура группы и место индивида в ней. Включение в анализ этой структуры позволит получить более полную картину о процессах влияния.

МИКРОГРУППОВАЯ ТЕОРИЯ

В экспериментальных исследованиях участвуют, как правило, не реальные, а искусственно созданные малые группы. В качестве большинства и меньшинства выступают подставные лица (помощники экспериментатора), оказывающие влияние, и испытуемые («люди с улицы»), которые подвергаются влиянию. Роль одних и других – «большинство» или «меньшинство» – зависит от того, какой изучается вектор влияния. В таких диффузных группах отсутствует социально-психологическая структура группы – неформальные подгруппы и не включенные в них члены, отношения между ними. Однако она имеет место в любой реальной контактной группе и в значительной мере определяет процессы внутригруппового влияния.

Принимая во внимание подгруппы и «самостоятельных» членов группы, можно по-иному представить большинство и меньшинство, оценить возможности и факторы их влияния. Так, большинство в группе может состоять из совокупности подгрупп, подгрупп и «самостоятельных» членов или только «самостоятельных» членов. В свою очередь, в качестве меньшинства может

выступать: один–два «самостоятельных» члена группы, один–два представителя подгруппы, неформальная подгруппа.

Взаимовлияние большинства и меньшинства во многом зависит от того, каков их состав, какими характеристиками обладают подгруппы (внутренняя интегративность, активность и статус в группе) и какое сложилось отношение между ними (например, доверие или недоверие, кооперация или конкуренция).

1. Влияние большинства и меньшинства. Представим несколько композиций большинства и меньшинства с возможными перспективами влияния.

Композиция 1. Большинство и меньшинство состоит из «самостоятельных» членов группы. Эта композиция является типичной для групп в лабораторных экспериментах. Здесь действуют те факторы влияния, которые выделены в различных исследованиях.

Композиция 2. Большинство состоит из массы недостаточно активных подгрупп и «самостоятельных» членов, а меньшинство представлено лидирующей и активной подгруппой. В этом случае невозможно говорить о каком-то заметном нормативном или информационном влиянии большинства, а перечисленные ранее факторы влияния будут иметь невысокую действенность.

Если подгруппа является лидирующей в группе на основе «силы авторитета», то она будет оказывать как нормативное, так и информационное влияние на большинство. Если подгруппа занимает в группе доминирующую позицию, связанную с «авторитетом силы», то ее влияние будет, скорее, нормативным, чем информационным. При такой композиции снижается роль известных факторов влияния и оказывается маловероятной дискриминация подгруппы со стороны большинства.

Нормы единственной лидирующей подгруппы фактически являются нормами группы в целом, так что полюса «меньшинство–большинство» часто смещаются, когда подгруппа, численно являясь меньшинством, характеризуется как психологическое большинство с точки зрения обладания авторитетом, властью, престижем.

Композиция 3. В состав и большинства, и меньшинства входят активные, конкурирующие и равно статусные подгруппы.

В этом случае возникают трудности в прогнозировании характера влияния большинства. Например, если подгруппе-меньшинству удастся привлечь сторонников из числа большинства, то влияние последнего будет минимизировано или вовсе отсутствовать.

Если подгруппа-меньшинство остается в одиночестве, то возможно несколько вариантов развития событий: 1) подгруппа самоустраняется от взаи-

модействия с большей частью группы; 2) подгруппа противодействует влиянию большинства; 3) члены подгруппы испытывают нормативное влияние, когда стремятся сохранить подгруппу через вынужденное принятие позиции большинства; 4) представители подгруппы испытывают информационное влияние, когда подгруппа оказывается неуспешной в противодействии давлению большинства и не имеет высокой внутренней интеграции.

Два минимальных условия влияния большинства на меньшинство с точки зрения социально-психологической структуры группы:

- влияние большинства, в составе которого находится неформальная подгруппа (или несколько подгрупп), будет сильнее, чем влияние большинства, состоящего только из совокупности «самостоятельных» членов (при условии, что меньшинство не представлено лидирующей подгруппой);
- влияние большинства, в составе которого находится неформальная подгруппа с высоким психологическим статусом, будет сильнее, чем влияние большинства, состоящего из совокупности недостаточно активных подгрупп и «самостоятельных» членов (при условии, что меньшинство не представлено другой лидирующей подгруппой).

Два минимальных условия влияния меньшинства на большинство:

- влияние индивида, являющегося представителем лидирующей и активной подгруппы, будет сильнее, чем влияние представителя более низко статусной подгруппы или «самостоятельного» члена группы;
- влияние лидирующей, активной и сплоченной подгруппы-меньшинства будет сильнее, чем влияние подгруппы с более низким статусом или совокупности нескольких временно объединившихся «самостоятельных» членов.

2. Влияние подгруппы на индивида. Если человек включен в относительно устойчивую подгруппу, которая сплоченна и референтна для него, то он будет, скорее, идентифицироваться со своей подгруппой, чем с группой в целом. Следовательно, он будет сильнее подвержен влиянию своей подгруппы по сравнению с влиянием группы или ее большинства. Даже «самостоятельный» член, ориентированный на какую-то подгруппу, будет больше подвержен ее влиянию, чем влиянию всей группы.

Влияние группы на индивида опосредовано влиянием на него подгруппы, в которую он включен. То есть в процессе давления группы на всю подгруппу или какого-то одного ее представителя члены подгруппы совместно вырабатывают общую позицию и тактику поведения. Они решают, противостоять ли им группе, принимать ли навязываемую им точку зрения или добиваться компромисса с ней и т. д. В любом случае каждый член подгруппы должен в своих действиях руководствоваться совместно принятым решением. Это

значит, что в процессе влияния группы: а) конечной инстанцией влияния на индивида оказывается подгруппа, в которую он включен; б) изменение позиции и поведения индивида является следствием изменения позиции и поведения его подгруппы.

3. Динамика влияния группы и подгруппы на индивида. Динамика зависит от: а) меры включенности членов группы в неформальные подгруппы и отношения между подгруппами; б) характера взаимодействия группы/подгруппы с внешним контекстом (интеграция, дезинтеграция, относительная социальная изоляция).

Интеграция группы с внешней средой (например, межгрупповая кооперация) приведет к снижению способности группы оказывать влияние на своих членов, так как происходит размывание границ группы и снижение ее внутренней интеграции. В свою очередь, этот процесс может по-разному отразиться на силе влияния подгрупп на своих членов. В одних подгруппах произойдет усиление их внутренней интеграции и границ как реакция самосохранения, а значит, усилится их влияние на своих членов. В других подгруппах, не обладающих необходимой внутренней интеграцией, произойдет размывание границ, следствием чего будет снижение влияние подгрупп на своих членов.

Дезинтеграция группы с внешней средой (например, межгрупповая конкуренция или конфликт) приведет к усилению влияния группы и ослаблению влияния подгрупп на своих членов. Точно такой же тип внешнего взаимодействия подгруппы вызовет, наоборот, усиление ее влияния на своих членов и ослабление влияния на них группы.

Если продолжающаяся внешняя дезинтеграция оказывается для группы регулярно неуспешной (постоянный проигрыш в конкуренции или конфликте), то падает влияние группы и возрастает влияние подгрупп на своих членов. Если неуспешной оказывается подгруппа, то происходит спад ее влияния на своих членов и рост влияния на них других подгрупп или группы в целом.

В условиях относительной социальной изоляции группы (например, группа заключенных) влияние подгрупп сильнее по сравнению с влиянием группы. Подгруппа в таких условиях играет большую роль в жизни ее членов, а потому оказывает более сильное влияние, нежели группа в целом. Влияние последней усиливается тогда, когда группа вступает в противоборство с внешней средой (например, конфликт группы заключенных с другой группой или администрацией).

ГЛАВА 10
ИНДИВИД В ГРУППЕ И ПОДГРУППАХ

10.1. Статус

ОБЗОР

1. Понятие «статус» (как и «роль») было введено в научный оборот в середине 1930-х гг. в рамках интеракционизма. Со временем это понятие и отображаемое в нем явление стали привлекать внимание представителей разных направлений и дисциплин. Оно было включено в концептуальные рамки некоторых теорий группы (например, теория зависимости и власти [246; 247]), для его описания созданы мини-теории (теория статусных характеристик [204; 205], теория конструирования статуса [352], модель ролевого статуса [177]), ему посвящено большое количество прикладных исследований. В области малых групп выделено междисциплинарное направление *конфликта–власти–статуса*, которое охватывает достаточно разнообразные по содержанию концепции и исследования в психологии, социологии и политологии [363].

За рубежом статус часто рассматривается не как объективное положение индивида в системе определенных социальных отношений, а как субъективная категория, т. е. «набор» или «организация ролевых ожиданий», которые подразделяются на ожидания-права и ожидания-обязанности. Например, В. Севел отмечает, что статусы включают представления относительно социальной ценности индивидов, которые имеют эти статусы, так что человек, занимающий одну позицию, является «лучше» человека, занимающего другую позицию [364].

В отечественной социологии под статусом понимается положение индивида или группы в социальной системе, определяемое по ряду признаков, специфичных для данной системы (экономических, профессиональных, этических и др.). Обладающие одним и тем же статусом люди обнаруживают ряд сходных черт, обозначаемых как «социальный тип» личности. В социальной психологии акцент делается на межличностном статусе, который рассматривается как положение субъекта в системе межличностных отношений, определяющее его права, обязанности и привилегии.

Несколько иной подход к пониманию статуса, соотношению статуса и роли можно обнаружить у Р. Х. Шакурова, который ввел понятие «ролевой статус» [177]. То есть общество наделяет роли определенным статусом с целью обеспечения их психологической привлекательности и создания необходимых условий для их успешной реализации. Ролевой статус – совокупность социальных ценностей, нормативно открытых (или доступных)

для исполнителей данной роли. В структуру ролевого статуса входят: вознаграждения, престиж и полномочия.

Обобщая существующие представления о статусе, можно выделить несколько крупных граней понимания этого явления. *Во-первых,* существует социологический и социально-психологический подход к исследованию статуса и роли. Первый высвечивает обезличенную и нормативную сторону статуса, тогда как второй связан с раскрытием определенных социально-психологических переменных статуса.

Во-вторых, под статусом понимается: а) объективное место человека (группы) в системе общественных (или психологических) отношений; б) общественные (или личностные) ожидания относительно статуса вообще или же относительно индивида (группы), занимающего этот статус.

В-третьих, статус имеет социальную и индивидуальную ценность. Различные статусы характеризуются разным уровнем престижа для общества и конкретных индивидов, присвоение которого обычно происходит на двух уровнях: официальном и неофициальном.

В-четвертых, более высокий статус часто приобретается посредством ресурсов, которыми обладает человек.

2. Типология статуса. Выделяют несколько типологий статуса:

1) в зависимости от места индивида в системе социальных и межличностных отношений различают *социальный* и *личный статус* [181];

2) в зависимости от того, каким образом достигается статус, он бывает *предписанный* и *достигаемый* [165];

3) в зависимости от содержательных характеристик статуса можно различать *социометрический статус, лидерство–ведомость, руководство–подчинение.*

Социометрический статус имеет разновидности в зависимости от его уровня. За рубежом используется следующая типология социометрических статусов: «популярный», «средний», «отвергаемый», «игнорируемый», «противоречивый» [355]. В отечественной литературе представлена модифицированная типология социометрических статусов: «звезда», «предпочитаемый», «принятый», «непринятый», «пренебрегаемый» [75]. Точно также существует несколько типологий лидерства и руководства, но скорее, как роли, чем статуса.

4) в зависимости от стратификации группы могут быть *специфические виды статуса.* Например, в воспитательных колониях для несовершеннолетних существуют такие стратификационные статусы, как: «бугор» («рог зоны», «авторитет», «пахан»), «борзый» («шустряк»), «пацан» («рядовой»), «чушка» («шестерка», «крыса», «масть», «тварь»), «обиженный» [17; 95].

3. Аспекты изучения статуса в области малых групп

Индивидуальные особенности и статус членов группы. Исследования зависимости социометрического статуса от психологических характеристик индивидов проводились на разных возрастных группах. Статус индивидов рассматривается как следствие проявления некоторой совокупности социально-демографических характеристик, социально-психологических качеств, психологических качеств, стилей межличностного поведения, коммуникативных и организационных навыков, отношения к людям и деятельности, знаний, навыков, умений и успехов в тех или иных видах деятельности (игровой, учебной, трудовой), особенностей внешнего вида и личной гигиены.

Статусная композиция группы. Предлагается принимать во внимание не только статусы индивидов по отдельности, но и статусную композицию группы, которая понимается как совокупность и дифференциация социальных/организационных статусов, которые имеют члены группы (например, «подчиненный», «начальник») [75; 98]. Она является более информативной в объяснении и прогнозировании внутригруппового взаимодействия. Эффекты этой композиции возрастают по мере усиления несоответствия между статусами членов группы. Выделены некоторые общие закономерности проявления статусной композиции, а также возрастные тенденции ее изменения [70; 75; 98].

Отмечена связь статусной структуры с численностью и гомогенностью–гетерогенностью состава группы. Показано, что в многочисленных школьных классах больше «непринятых» и «пренебрегаемых» [88]. В неоднородных студенческих группах (по критерию разной подготовленности студентов) чаще имеет место «сглаженная» структура: крайние статусные категории малочисленны [109].

Статус и власть. Статус часто рассматривают в неразрывной связи с властью и влиянием членов внутри группы. *Во-первых,* высокостатусные члены обычно оказывают более сильное влияние на групповые решения, в то время как низкостатусных чаще игнорируют, даже если они предлагают разумные предложения [305].

Во-вторых, управление статусом (давать или отнимать статус) рассматривается группой или отдельными индивидами как средство влияния на поведение тех или иных членов группы [30]. Это определяется тем, что статус характеризуется престижем, полномочиями или вознаграждениями, которые индивиды хотели бы иметь или, имея, не потерять.

В-третьих, власть оказывает влияние на статусное неравенство, и наоборот, статусные характеристики влияют на неравенство власти. Согласно теории конструирования статуса, члены группы отличаются по уровню ре-

сурсов, которыми они обладают, а ресурсы коррелируют с «положением» (статусом) [352].

Статус группы. В психологии и социологии во внимание принимаются не только индивидуальные статусы, но и статусы групп. В частности, интерес у исследователей вызывает роль статуса группы во внутригрупповых и межгрупповых социально-перцептивных процессах и взаимодействиях [1; 209; 251; 293].

Несмотря на значительные достижения в исследовании психологического статуса, некоторые проблемные зоны и вопросы остаются открытыми. Во всех теоретических моделях и прикладных исследованиях статус индивида рассматривается в контексте диады (лидер–ведомый, руководитель–подчиненный) или всей группы (лидер–группа, «звезда»–группа и т. д.). При этом в анализе статуса индивида не учитывается его место в социально-психологической структуре группы, а также не принимается во внимание статус неформальных подгрупп в группе и за ее пределами.

МИКРОГРУППОВАЯ ТЕОРИЯ

В микрогрупповой теории статус индивида рассматривается в контексте социально-психологической структуры группы – неформальных подгрупп и не включенных в них членов, отношений между ними [140; 143; 148].

1. Типология статуса

А. В зависимости от места индивида в социально-психологической структуре группы существуют следующие статусы: включенный в подгруппу индивид, не включенный в подгруппу индивид («самостоятельный» член группы), «тасующийся» член группы.

Включенный в подгруппу индивид – член группы, активность и статус которого определяется не только его индивидуальными личностными интенциями, но и принадлежностью к какой-то подгруппе. То есть поведение такого человека в подгруппе, группе в целом и, возможно, за ее пределами является поведением как представителя этой подгруппы и определяется ее социально-психологическими характеристиками. Статус такого человека в подгруппе зависит от того, насколько он последовательно реализует цели и нормы подгруппы. *Не включенный в подгруппу член* («самостоятельный») – член группы, активность и статус которого определяется его личностными интенциями и качествами, принадлежностью к группе в целом или ориентацией на какую-то подгруппу. *«Тасующиеся»* члены группы стремятся быть включенными одновременно в несколько подгрупп, но тесно не связывая себя с ними.

Б. Социометрический статус имеет разновидности в зависимости от аспекта межличностных отношений: коммуникативный, доверительный, референтный, идентификационный.

Коммуникативный статус индивида – это внешнее выражение признания со стороны членов группы способности индивида выстраивать и поддерживать тесные отношения с ними. Этот статус является более общим по отношению к трем последующим разновидностям статуса. *Доверительный статус индивида* – это внешнее выражение признания со стороны членов группы надежности индивида в морально-нравственном, коммуникативном и/или деятельностном поведении. *Референтный статус индивида* – это внешнее выражение признания со стороны членов группы значимости мнения индивида в отношении оценки их качеств, способов поведения, ориентаций. *Идентификационный статус индивида* – это внешнее выражение стремления членов группы быть похожими на индивида по каким-то качествам и характеристикам поведения, а также испытывать позитивные-негативные чувства по поводу своего сходства–различия с этим индивидом. Эти разновидности статуса не является абсолютно самостоятельными, так как имеют точки пересечения.

2. Статус индивида и групповая структура.

Различие психологического статуса индивида в разных структурных компонентах группы. Статус человека следует оценивать в зависимости от его принадлежности или непринадлежности к какой-то подгруппе. Имеется в виду, что члены подгрупп, имеющие один уровень какого-то психологического статуса в своей подгруппе, часто могут не иметь такого же его уровня в других подгруппах или среди «самостоятельных» членов группы. То же можно сказать и относительно людей, не включенных ни в одну подгруппу. Среди членов одной подгруппы или некоторых «самостоятельных» членов они могут иметь один статус, а среди членов другой подгруппы – иной статус.

В проведенном нами эмпирическом исследовании социометрического статуса и лидерства установлено, что внутри подавляющего большинства подгрупп все их члены имеют высокий социометрический статус. В то же время в большинстве случаев члены одной подгруппы, имея в ней высокий социометрический статус, обладают «нулевым» статусом в других подгруппах. Только в небольшом количестве случаев какие-то члены одних подгрупп выбираются членами других подгрупп; но это еще не значит, что они имеют высокий статус в аутподгруппах.

В половине обследованных групп члены одних подгрупп не расценивают ни одного представителя других подгрупп в качестве лидера. Те из них, кто имеет лидерский статус в своей подгруппе, не имеет такого статуса в дру-

гих подгруппах. В то же время есть случаи, когда некоторые представители одних подгрупп рассматриваются членами других подгрупп как лидеры, но при этом не воспринимаются в качестве таковых в своих подгруппах. Хотя есть и такие случаи, когда кто-то из представителей одних подгрупп одновременно расценивается членами своей подгруппы и членами некоторых других подгрупп в качестве лидеров.

Высокий статус индивида по группе в целом. *Во-первых,* члена подгруппы следует рассматривать как высокостатусного по группе в целом, если в качестве такового его воспринимают большинство членов остальных подгрупп, а не только представители своей подгруппы и/или некоторые из не включенных в подгруппы членов. Точно также «самостоятельный» член может расцениваться как высокостатусный в том случае, если таковым его воспринимают члены большинства подгрупп и некоторые из не включенных в подгруппы членов.

Например, в нашем исследовании установлено, что в 1/3 обследованных групп лидеры подгрупп не воспринимаются как таковые ни одним из членов других подгруппах. В тех группах, где члены одних подгрупп все же рассматривают представителей других подгрупп как лидеров, количество таких людей оказывается незначительным и составляет от 1 до 12 % от всех членов подгрупп. Только в единичных случаях все члены подгруппы одинаково расценивают кого-то из другой подгруппы как лидера.

Во-вторых, высокостатусными членами (прежде всего по лидерству) по группе в целом более вероятно будет кто-то из представителей подгрупп, чем из не включенных в подгруппы членов. Результаты исследования показали, что количество членов подгрупп, являющихся общегрупповыми лидерами, в 2 раза превышает количество «самостоятельных» членов с таким статусом. Количество общегрупповых социометрических «звезд» в 1,4 раза больше среди представителей подгрупп, чем среди не включенных в подгруппы членов.

Однако значительную роль здесь играет статус подгрупп и их взаимоотношения в группе. В случае относительно низкой активности большинства подгрупп общегрупповым лидером будет лидер подгруппы, занимающей доминирующую позицию в группе. В случае низкой активности подгрупп и индифферентных отношений между ними общегрупповыми лидерами примерно с одинаковой вероятностью могут быть представители подгруппы и «самостоятельные» члены. В случае дезинтегративных отношений между подгруппами с высокой активностью и одинаково высоким статусом общегрупповым лидером, более вероятно, будет кто-то из «самостоятельных» членов.

Отличие общегрупповых лидеров и лидеров подгруппы. Эти типы лидерства различаются по содержанию выполняемых ими функций и имеют разную меру поддержки в их реализации.

Общегрупповые лидеры координируют активность и отношения подгрупп, а также не включенных в них членов в контексте решения общегрупповых задач. Лидеры подгрупп определяют направленность активности своих подгрупп в соответствии с интересами их членов. Подгруппы имеют свои цели, нормы и ценности, являются коллективными субъектами общения и деятельности. С одной стороны, необходимо регламентировать внутреннюю активность подгрупп, что возлагается на каждого из ее лидеров. С другой стороны, подгруппы характеризуются не только внутренним, но и внешним вектором активности. Следовательно, необходимо координировать активность подгрупп, в частности, с целью избежания конфликта между ними (межмикрогрупового конфликта), который имеет иное содержание и более сильное влияние на внутригрупповые процессы по сравнению с межличностными конфликтами.

Общегрупповой лидер, включенный в какую-то подгруппу, потенциально имеет более сильную поддержку для выполнения своих функций по сравнению с общегрупповым лидером, не включенным в подгруппу. Лидер, включенный в какую-то подгруппу, ориентированную на социальную функцию группы, должен более продуктивно выполнять свои функции по организации деятельности группы, чем тот лидер, который относится к категории «самостоятельный» член группы.

Однако лидер из категории «самостоятельный» член группы должен быть более эффективным в плане учета интересов всех членов группы, чем лидер из какой-то подгруппы. Он свободен от обязательств по отношению к определенной подгруппе и оказывается ориентированным примерно в равной мере на интересы разных подгрупп и «самостоятельных» членов. Лидер из какой-то подгруппы вынужден отдавать приоритет интересам своей подгруппы в ущерб другим подгруппам и «самостоятельным» членам, если не хочет быть исключенным из этой подгруппы. Такие отличительные особенности лидерства двух категорий членов группы будут прежде всего проявляться тогда, когда интересы разных подгрупп существенно отличаются.

Взаимовлияние индивида и группы в контексте групповой структуры. Не статус сам по себе, а его сочетание с позицией индивида в групповой структуре определяет процессы внутригруппового влияния. Например, влияние устойчивой подгруппы на своих членов сильнее, чем влияние других подгрупп или «самостоятельных» членов. «Самостоятельные» члены группы, ориентированные на какую-то подгруппу, более подвержены ее влиянию, чем влиянию всей группы. Высокостатусный член подгруппы оказыва-

ет влияние прежде всего на представителей своей подгруппы (даже если он является общегрупповым лидером).

Деятельность руководителя и неформальные подгруппы. Устойчивость позиции (возможно, эффективность) руководства определяется его отношениями с подгруппами, которые могут выражаться в игнорировании подгрупп или в маневрировании руководителя между интересами подгрупп или обострении им противоречий между подгруппами или/и его опоре на какую-то подгруппу. Например, выделяют четыре типа неформальных подгрупп в первичном трудовом коллективе по критерию их отношения к руководителю: положительное, отрицательное, ситуативное и неустойчивое [37]. Так, расположенные к руководителю микрогруппы являются его опорой, проводниками его политики и в большинстве случаев занимают лидирующее положение во всей группе, а микрогруппы с отрицательным отношением активизируют и объединяют негативно настроенных рабочих, в скрытой или открытой форме конфликтуют с руководителем.

Если руководитель игнорирует подгруппы, их авторитет, активность, интересы, то при наличии «сильных» микрогрупп возникает угроза (прежде всего в государственных структурах) потери им своего статуса. Поэтому многие руководители используют разные стратегии управления подгруппами. Например, руководитель стремится создать вокруг себя костяк из нескольких наиболее доверенных лиц. Фактически речь идет о подгруппе, центрированной на руководителе, члены которой ведут политику, поддерживающую руководителя среди других его подчиненных. Параллельно руководитель использует принцип «разделяй и властвуй», создавая противоречия и конфликты между представителями других подгрупп или внутри них.

3. Статус неформальной подгруппы в группе

Любая неформальная подгруппа, с более или менее осязаемыми границами, обладает определенным статусом, в том числе в измерении лидерство–ведомость.

Затронем два аспекта этого вопроса: лидерство подгруппы и влияние подгруппы на формирование групповых норм и ценностей. *Во-первых, неформальная подгруппа потенциально способна более эффективно реализовывать лидерские функции, чем один человек*, *так как обладает большими ресурсами.*

Наиболее актуально лидерство подгруппы в случаях интенсивного дезинтегративного взаимодействия группы с внешней средой (например, конфликта с другой группой). Чтобы эффективно противодействовать этой среде, активность всех подгрупп и «самостоятельных» членов должна быть однонаправленной. Единый вектор активности может быть достигнут благодаря какому-то управляющему и координирующему звену. Один человек часто не

способен в сложных условиях мобильно организовать группу, особенно если не завязан на какое-то устойчивое «ядро», на которое мог бы положиться. Поэтому возможен другой вариант, когда объединение большинства членов группы происходит вокруг какой-то одной подгруппы (относительно устойчивой или ситуативной), способной более эффективно действовать в данной ситуации.

Во-вторых, лидирующая (доминирующая) подгруппа задает свои цели, нормы и ценности всей группе, делая их общегрупповыми. Например, в одном из наших исследований курсантских групп было выявлено, что лидирующая подгруппа стремится утвердить в группе свои цели и ценности [134]. Если в группе есть несколько влиятельных, «сильных» подгрупп, то часто устанавливается норма, регламентирующая отношение нейтралитета между подгруппами, что обеспечивает равновесие и стабильность в группе.

10.2. Адаптация

ОБЗОР

Проблема адаптации является междисциплинарной, так как попадает в исследовательское поле разных дисциплин: социальной и педагогической психологии, психологии труда и личности, социологии и педагогики, биологии и др.

1. Понятие и типология адаптации. В общих чертах *адаптация* определяется как односторонний или взаимный процесс и результат изменения субъекта и объекта (среды) с целью приведения их в соответствие друг с другом. Адаптация включает не только осознанные, контролируемые, целенаправленные, но и стихийные, спонтанные взаимодействия и процессы.

Процесс и результат адаптации рассматривается относительно физической и социальной среды. В первом случае подразумевается биологическая и психофизиологическая адаптация индивида к изменяющейся или новой физической среде обитания (например, климатическим условиям, стихийным бедствиям). Во втором случае адаптация изучается как включение субъекта в новую микросреду (адаптация в малой группе, неформальной подгруппе), мезосреду (адаптация во вторичной группе, организации), макросреду (адаптация в обществе).

Существуют разные виды адаптации в зависимости от критериев, положенных в их основание:

а) с точки зрения результатов взаимодействия субъекта с внешней средой различают три вида адаптации: *самоизменение, изменение среды, избегание среды* [101];

б) по характеру протекания различают *нормативную адаптацию, гиперадаптацию* и *девиантную адаптацию* [101];

в) по характеру протекания различают *нормативную адаптацию, гиперадаптацию* и *девиантную адаптацию* [101];

г) в зависимости от степени адаптация подразделяется на *высокую, среднюю* и *низкую, полную* и *неполную* [123].

д) с точки зрения объекта адаптации выделяют *социально-психологическую* и *профессиональную* [123].

2. Подходы к изучению адаптации индивида в группе

С точки зрения детерминант социально-психологической адаптации индивида в группе можно выделить три исследовательских подхода: адаптация как результат активности и характеристик индивида, адаптация как результат активности и характеристик группы/подгруппы, адаптация как результат взаимной активности индивида и группы/подгруппы.

Адаптация как результат активности и характеристик индивида. Этот подход является наиболее ранним и распространенным. Внимание в нем фокусируется на тех или иных индивидных и личностных качествах человека, которые обусловливают успешность–неуспешность адаптации. Если обобщить исследования, выполненные в этом русле, то можно выделить чрезвычайно широкий спектр характеристик, на которые обращалось внимание: биологические (пол, возраст, расовая принадлежность), физиологические (свойства нервной системы и тип высшей нервной деятельности), социально-демографические (национальность, религиозная принадлежность, социальный статус, образовательный ценз), психологические (потребности, мотивы и установки, интеллект и креативность, свойства и тип темперамента), социально-психологические (социальные потребности, мотивы и установки, ценностные ориентации, социальные знания и навыки, черты характера и коммуникативные качества), экспрессивные (внешний вид и особенности проявление экспрессии), когнитивные (самосознание и рефлексия).

Несмотря на большое количество работ, *во-первых,* наблюдается явное превалирование эмпирических фактов над теоретическими обобщениями, а *во-вторых,* остается нерешенным вопрос о социально-психологической детерминации процесса включения нового индивида в группу.

Адаптация как результат активности и характеристик группы. Это направление слабо представлено в теоретико-экспериментальных и эмпирических исследованиях. Внимание обращается на те особенности группы, которые сильнее всего обусловливают успешность–неуспешность адаптации в ней индивида.

Например, А. С. Горбатенко в качестве одного из главных социально-психологических факторов адаптации новичка рассматривает ***установку группы*** по отношению к нему [41]. Существует три типа групповой установки: а) группа готова взаимодействовать с новичком, авансируя ему гуманные отношения; б) группа готова взаимодействовать с новичком, авансируя ему антигуманные отношения; в) группа отказывается от взаимодействия с новичком, безразлична к нему.

Установка регламентирует активность членов группы по отношению к новичку на начальном этапе его адаптации. Это определяется тем, что у членов группы ощущается недостаток объективной информации о новом, недавно вошедшем в группу индивиде. Следовательно, реальные качества новичка, например, свойства его личности или профессиональные возможности, будут играть менее важную роль в процессе включения, чем установка членов группы по отношению к нему.

Наиболее успешно процесс адаптации новичка будет протекать в случае преобладания первого типа установки, менее успешно – второго типа установки и еще менее успешно – третьего типа установки. Более негативное влияние безразличия группы на процесс адаптации новичка обусловлено тем, что новый член получает мало (или вовсе не получает) обратной связи от группы относительно того, как он себя ведет – правильно или неправильно. Соотношение выраженности трех типов установки определяет степень открытости группы для новичка, т. е. ее адаптирующий потенциал.

Р. Л. Моэланд и Дж. М. Левин связывают процесс адаптации квази-членов (новых и маргинальных членов) с доверием группы по отношению к ним [330]. То есть чем выше доверие группы, тем более успешно будет протекать адаптация квази-члена. В свою очередь доверие определяется характеристиками: 1) группы (история, демография, психологический климат, эффективность и ресурсы); 2) квази-члена (членство в других группах, репутация, знания и умения, социальные связи, привязанность к группе, «дурное» поведение); 3) внешних условий (неопределенность и угроза).

Адаптация как результат взаимной активности индивида и группы/подгруппы. В этом направлении процесс адаптации рассматривается как двусторонне активный, а следовательно, оно является более всесторонним, чем два предыдущих направления.

Здесь можно отметить *модель развития личности в новой микросреде* (малой группе), разработанную в концепции персонализации личности [114]. Источником развития и утверждения личности является *противоречие* между ее потребностью в персонализации (быть представленным в сознании других, оказывать влияние на изменение их смысловой сферы и поведения) и объективной заинтересованностью данной группы, референтной для инди-

вида, принимать те проявления его индивидуальности, которые соответствуют задачам, нормам и условиям функционирования группы. Возникновение и последующее разрешение данного противоречия лежит в основе трех этапов вхождения человека в новую микросреду: адаптации, индивидуализации и интеграции.

Итак, можно отметить несколько обстоятельств. *Во-первых,* практически ни в одной из теорий малой группы не рассматривается проблема адаптации индивида. *Во-вторых,* в экспериментальных и прикладных исследованиях адаптации во внимание не принимается групповая структура и место индивида в ней.

МИКРОГРУППОВАЯ ТЕОРИЯ

Адаптацию индивида в группе надо рассматривать в контексте социально-психологической структуры, т. е. неформальных подгрупп и не включенных в них членов [140; 143]. В этом случае можно сформулировать несколько положений.

Во-первых, разные подгруппы в малой группе характеризуются различным адаптирующим свойством по отношению к новичку. Это свойство определяется мерой открытости–закрытости подгруппы. Во многих группах адаптирующий потенциал разных подгрупп варьирует в широких пределах – от выраженной гуманной до антигуманной установки.

Об этом свидетельствуют результаты нашего исследования открытости-закрытости 92-х учебных групп (34 школьных 10–11-х класса, 22 группы СПУ, 36 студенческих групп). А именно: в большинстве групп неформальные подгруппы сильно различаются между собой по степени адаптирующего свойства, о чем свидетельствуют их значительно разнящиеся показатели *Ко* и высокие стандартные отклонения в каждой группе.

Например, в одном школьном классе показатель *Ко* одной подгруппы составляет 50, а другой – –117. (Более высокие положительные коэффициенты *Ко* свидетельствуют о более высокой открытости группы/подгруппы, а отрицательные – о более высокой их закрытости.)

Кроме того, в одной и той же группе с высокой или с низкой открытостью могут встречаться подгруппы и с высокой, и с низкой открытостью. Например, коэффициент открытости *Ко* одной студенческой группы составляет –22,6 (тенденция к закрытости), а ее пяти неформальных подгрупп, соответственно – 25; 10; 8,3; –12,5; –61,2. В другой студенческой группе общегрупповой коэффициент открытости *Ко* равен 26 (тенденция к открытости), а микрогрупп в ее составе – 15; 25; 39; –21,7.

Мера открытости подгрупп в группе зависит от особенностей взаимодействия группы с внешней средой. Так, интенсификация дезинтегративного

взаимодействия группы с другой группой (например, межгрупповой конфликт) вызовет усиление общегрупповых границ, закрытость группы и ее неформальных подгрупп по отношению к внешней среде и одновременно открытость подгрупп относительно своей группы. В условиях ограничения контактов с внешней средой (например, в исправительно-трудовых учреждениях) наблюдается закрытость неформальных подгрупп по отношению к своей группе, членам чужой группы и потенциальным новичкам.

Во-вторых, в процессе вхождения новичка в группу он фактически включается в одну из неформальных подгрупп, которая наиболее открыта для него, или же не включается ни в одну из подгрупп. Общий процесс адаптации новичка в группе – это в значительной мере процесс его включения или невключения в какую-то подгруппу.

В частности, в группе, закрытой по отношению к внешнему контексту, может быть более или менее открытая подгруппа, готовая принять новичка и, тем самым, облегчить ему процесс групповой адаптации.

В-третьих, члены подгрупп имеют более высокий уровень адаптации внутри своих подгрупп, чем по группе в целом. «Самостоятельные» члены характеризуются более высоким уровнем адаптации к подгруппе, на которую ориентируются, чем по группе в целом.

На это указывают результаты пилотажного исследования (табл. 21).

Таблица 21

Уровень адаптации учащихся в неформальных подгруппах и в группе (в средних значениях по выборке)

Члены подгрупп		«Самостоятельные» члены	
в группе	в подгруппе	в группе	среди тех, с кем поддерживают тесные отношения
61,8	77,4	63,6	70,5

Примечание. Более высокий показатель свидетельствует о более высоком уровне адаптации.

Уровень адаптации членов подгрупп внутри своих подгрупп на статистически значимом уровне (по t-критерию Стьюдента) выше их адаптации к группе. Статистически значимое различие, но с меньшей разницей между средними значениями, наблюдается у «самостоятельных» членов по уровню адаптации среди тех, с кем они поддерживают тесные отношения (в частности адаптации к какой-то подгруппе), и адаптации к группе в целом.

Более высокая адаптация индивидов внутри своих подгрупп по сравнению с группой определяется следующими обстоятельствами:

- в неформальной подгруппе люди объединены на основе более значимых и общих для них признаков, чем с другими членами группы;
- плотность связей и интенсивность взаимодействия внутри подгрупп значительно выше, чем по всей группе;
- внутри подгрупп более высокое доверие, чем по группе в целом;
- подгруппа способна в большей мере обеспечивать своим членам поддержку и безопасность по сравнению с группой.

Более высокая адаптация «самостоятельных» членов к тем или иным подгруппам, чем к группе, обусловлена их ориентацией на подгруппы, стремлением быть включенными в них. Это косвенно подтверждается теми фактами, что «самостоятельные» члены значительно чаще идентифицируются и готовы согласовывать свои действия с представителями подгрупп, чем с такими же, как и они, не включенными в подгруппы членами.

В-четвертых, адаптация полноправных членов в группе опосредована адаптацией в неформальной подгруппе (у членов подгрупп) или адаптацией к какой-то подгруппе (у «самостоятельных» членов). Иначе можно сказать, что адаптация полноправных членов в группе осуществляется посредством их включения в ту или иную подгруппу. Например, если индивид включен в какую-то подгруппу, удовлетворен своим членством и адаптирован в ней, то его адаптация в группе является более успешной.

На это косвенным образом указывает корреляционный анализ, полученный на основе результатов исследования тех же учебных групп. А именно: коэффициент корреляции между адаптацией членов подгрупп в группе и внутри своей подгруппы составляет 0,45 (при $p < 0,001$), а между адаптацией «самостоятельных» членов в группе и к подгруппе (среди тех, с кем поддерживают тесные отношения) – 0,65 (при $p < 0,001$).

Можно предположить, что в открытой подгруппе процесс адаптации ее членов будет осуществляться не только через свою подгруппу, но и через группу в целом. В подгруппе, закрытой по отношению к группе, процесс адаптации ее членов будет сильнее ограничен рамками своей подгруппы.

Если индивид не включен ни в одну из подгрупп, но имеет потребность быть включенным, то его адаптация в группе будет, скорее, неполной и незавершенной. Отсюда проявляются две тенденции: стремление включиться в какую-то подгруппу или приспособиться к какой-то подгруппе, которая является референтной. Для «тасующихся» членов группы не столь значимо полное включение в какую-то одну подгруппу. Их более устраивает поверхностное соприкосновение с разными подгруппами. Для них адаптация в группе будет блокирована тогда, когда все подгруппы окажутся для них закрытыми.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Микрогрупповая теория предполагает свое дальнейшее развитие. Требуется эмпирически проверить и уточнить некоторые обозначенные, а также разработать новые концептуальные позиции. Следует выделить несколько крупных направлений проведения дальнейших исследований.

Необходимо выявить детали психологического механизма образования неформальных подгрупп, касающиеся мотивации, сравнения, категоризации и идентификации.

Надо тщательно изучить функции той или иной разновидности подгрупп по отношению к группе: функцию стабилизации внутригрупповой активности, функцию ключевого звена групповой деятельности, функцию организации и координации активности группы, функцию включения нового члена в группу, нормативную функцию. Это имеет важное значение для прогноза и оптимизации эффективности групповой деятельности. Такая задача должна решаться параллельно с анализом взаимодействия между подгруппами в группе.

Требуется определить закономерности влияния той или иной разновидности подгруппы на своих членов и группу в целом. При этом необходимо обратить внимание на глубину и устойчивость влияния, причем не только в рамках малой группы, но и в более широком социальном контексте.

В дальнейшей разработке и апробации нуждаются многомерные модели проявления сработанности и совместимости, конфликта и кооперации, а также процессов влияния в группе. Кроме того, необходимо провести дополнительные исследования по моделям проявления сплоченности, доверия и идентичности.

В области групповой динамики наработаны исходные представления по социально-психологическим противоречиям и процессам интеграции–дезинтеграции. В дальнейшем требуется уточнить, какие виды противоречий группы, в каких ее структурных компонентах, при каком уровне их проявления вызывают те или иные закономерности процессов интеграции и дезинтеграции группы. Принципиально важно исследовать все отмеченные нами особенности роли и соотношения процессов интеграции и дезинтеграции в изменении группы и подгрупп. Причем, необходимо изучить интеграцию и дезинтеграцию внутри неформальных подгрупп, между неформальными подгруппами, неформальными подгруппами и «самостоятельными» членами, между группой и внешней средой в динамической взаимосвязи этих уровней групповой активности. Все это позволит со временем наработать эффективные процедуры прогнозирования динамики малой группы и воздействия с целью ее управления.

В целом надо сказать, что намеченная программа исследований по выделенным направлениям в русле микрогрупповой теории представляется достаточно обширной.

Для проверки ряда позиций и решения конкретных задач потребуется использование уже не столько опросных методов, сколько специально спланированных экспериментов, которые должны проводиться на естественных группах и подгруппах с использованием не искусственных, а максимально приближенных к реальной жизни задач.

Таким образом, микрогрупповая теория дает широкий простор для дальнейших исследований малой группы, и хочется надеяться, что она вызовет интерес и отклик у специалистов.

Литература

1. *Агеев В. С.* Взаимоотношения групп с неравным социальным статусом и психологические последствия несправедливости // Психологический журнал. – 1990. – № 4. – С. 12–19.
2. *Агеев В. С.* Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. – М.: МГУ, 1990.
3. *Агошкова Е. Б., Ахлибинский Б. В.* Эволюция понятия системы // Вопросы философии. – 1998. – № 7. – С. 170–178.
4. *Акопов А. Ю.* Информационное взаимодействие живых систем со средой (эволюционный аспект) // Системные исследования. Методологические проблемы. Ежегодник 1981. – М.: Наука, 1981. – С. 182–192.
5. *Алифанов С. А.* Основные направления анализа лидерства // Вопросы психологии. – 1991. – № 3. – С. 90–98.
6. *Андреева Г. М.* Социальная психология: учебник. – М.: Аспект Пресс, 2002.
7. *Андреева Г. М., Богомолова Н. Н., Петровская Л. А.* Зарубежная социальная психология XX столетия: Теоретические подходы. – М.: Аспект Пресс, 2001.
8. *Андреева Г. М., Шевелева А. Ю.* К дискуссии о проблеме группы в социальной психологии // Вестник МГУ. Сер. 14. Психология. – 1998. – № 1. – С. 41–52.
9. *Антипина Г. С.* Изучение малых групп в социологии и социальной психологии. – Л., 1967.
10. *Антипина Г. С.* Проблема «малой группы» в эмпирической социологии США // Философские науки. – 1965. – № 4. – С. 52–59.
11. *Антони К. Г., Бунгард В.* Саморегулирующиеся рабочие группы: их организация и опыт деятельности // Иностранная психология. – 1994. – №1 (3). – С. 29–34.
12. *Анцупов А. Я., Шипилов А. И.* Конфликтология. – М.: ЮНИТИ, 1999.
13. *Аршинов В. И., Войцехович В. Э.* Синергетическое знание: между сетью и принципами // Синергетическая парадигма. Многообразие поисков и подходов. – М.: Прогресс, 2000. – С. 107–120.
14. *Ахлибинский Б. В.* Единство непрерывности и дискретности в развитии // Материалистическая диалектика: в 5 т. / под общ. ред. Ф. В. Константинова, В. Г. Марахова. – М.: Мысль, 1981. – Т. 1. – С. 288–296.
15. *Батищев Г. С.* К вопросу об условиях познания диалектического противоречия // Вопросы философии. – 1995. – №1. – С. 167–173.
16. *Батищев Г. С.* Категория противоречия как мировоззренческая функция // Диалектическое противоречие. – М.: Политиздат, 1979. – С. 39–58.

17. *Башкатов И. П.* Психология асоциально-криминальных групп подростков и молодежи. – М.: МПСИ, 2002.
18. *Бемопольская Т. С.* Социальные нормы и особенности их развития // Проблемы социального познания. – М., 1978. – С. 20–34.
19. *Беннис У., Шепард Г.* Теория группового развития // Современная зарубежная социальная психология. Тексты / под ред. Г. М. Андреевой, Н. Н. Богомоловой, Л. А. Петровской. – М.: МГУ, 1984. – С. 142–161.
20. *Березовин Н. А., Коломинский Я. Л.* Учитель и детский коллектив. – Минск: БГУ, 1975.
21. *Берталанфи Л.* История и статус общей теории систем // Системные исследования. Методологические проблемы. Ежегодник 1973. – М.: Наука, 1973. – С. 20–37.
22. *Бехтерев В. М.* Избранные работы по социальной психологии. – М.: Наука, 1994.
23. *Бехтерев В. М.* Коллективная рефлексология. – М., 1921.
24. *Библер В. С.* Понятие как элементарная форма движения науки // Анализ развивающегося понятия. – М.: Наука, 1967. – С. 18–98.
25. *Библер В. С.* Что есть философия // Вопросы философии. – 1995. – № 1. – С. 159–183.
26. *Блауберг И. В., Юдин Б. Г.* Понятие целостности и его роль в научном познании. – М.: Наука, 1972.
27. *Блауберг И. В., Юдин Э. Г., Садовский В. Н.* Системный подход // Новая философская энциклопедия: в 4 т. – М.: Мысль, 2001. – Т. 3. – С. 559–560.
28. *Богданова Д. Я.* Социально-психологическая характеристика спортивного коллектива. – Л.: ГИФК, 1977.
29. *Бранский В. П., Ильин В. В., Кармин А. С.* Принцип развития. Онтологический аспект диалектики // Материалистическая диалектика: в 5 т. / под общ. ред. Ф. В. Константинова, В. Г. Марахова. – М.: Мысль, 1981. – Т. 1. – С. 30–49.
30. *Бэрон Р., Бирн Д., Джонсон Б.* Социальная психология: ключевые идеи. – СПб.: Питер, 2003.
31. *Бэрон Р., Керр Н., Миллер Н.* Социальная психология группы: процессы, решения, действия. – СПб.: Питер, 2003.
32. *Волков И. П.* Межличностный контакт как психологическая основа группообразования // Вопросы психологии познания людьми друг друга и общения. – Краснодар: КГУ, 1978. – С. 29–35.
33. *Вяккерев Ф. Ф.* Предметное противоречие и его теоретический «образ» // Диалектическое противоречие. – М.: Политиздат, 1979. – С. 59–77.

34. *Вяккерев Ф. Ф.* Противоречие как источник развития // Материалистическая диалектика: в 5 т. / под общ. ред. Ф. В. Константинова, В. Г. Марахова. – М.: Мысль, 1981. – Т. 1. – С. 299–306.
35. *Вяккерев Ф. Ф., Марахов В. Г.* Источники и движущие силы развития // Материалистическая диалектика: в 5 т. / под общ. ред. Ф. В. Константинова, В. Г. Марахова. – М.: Мысль, 1981. – Т. 1. – С. 307–315.
36. *Гегель Г. В. Ф.* Энциклопедия философских наук: в 3 т. – М.: Мысль, 1977. – Т. 3.
37. *Гительмахер Р. Б.* Социально-психологические особенности отношения исполнителей к руководителю // Вопросы психологии. – 1991. – № 4. – С. 144-151.
38. *Глоточкин А. Д., Пирожков В. Ф.* Психология коллектива заключенных. Лекция. – М.: ВШ МООП СССР, 1968.
39. *Гозман Л. Я.* Психология эмоциональных отношений. – М.: МГУ, 1987.
40. *Голубева В. Н.* Социально-психологическая характеристика студенческой группы как коллектива // Социально-психологические проблемы личности и коллектива школьников и студентов: сб. науч. тр. – Ярославль. – 1976. – № 45. – С. 121–126.
41. *Горбатенко А. С.* Социально-психологические детерминанты включения нового индивида в группу // Вопросы психологии. – 1982. – № 3. – С. 99–104.
42. *Горбатенко А. С.* Стандартизированное психологическое оценивание руководителей // Социально-психологические методы практической работы в коллективе: диагностика и воздействие. – М.: ИП РАН СССР, 1990. – С. 108–115.
43. *Горбатенко А. С.* Шкала открытости малых групп. Методические указания. – Ростов н/Д: Изд-во Рост. ун-та, 1996.
44. *Горбатенко А. С., Горбатенко Т. М.* Структура межличностных отношений в старших классах: методика и результаты исследования. – Ростов н/Д: РГПУ, 1996.
45. *Горбатенко Н. С., Сидоренков А. В.* Концептуальные компоненты подхода социальной идентичности к изучению групп // Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Общественные науки. – 2008. – № 4. – С. 112–116.
46. *Горбатенко Т. М.* Межличностные отношения и профессиональные намерения старшеклассников // Вопросы психологии. – 1988. – № 2. – С. 138–142.
47. *Гришина Н. В.* Психология конфликта. – СПб: Питер, 2000.
48. *Гулевич О. А., Онучин А. Н.* Изучение эффектов межгруппового восприятия // Вопросы психологии. – 2002. – № 3. – С. 132–145.

49. *Делокаров К. Х.* Синергетика и познание социальных трансформаций // Синергетическая парадигма. Человек и общество в условиях нестабильности. – М.: Прогресс, 2003. – С. 18–35.
50. *Десев Л.* Психология малых групп. – М.: Прогресс, 1979.
51. *Дмитриев А. В.* Социальный конфликт: общее и особенное. – М.: Гардарики, 2002.
52. *Дольник В. А.* Непослушное дитя биосферы. – М.: Педагогика-Пресс, 1994.
53. *Донцов А. И.* О понятии «группа» в социальной психологии // Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология. – 1997. – № 4. – С. 17–25.
54. *Донцов А. И.* Общение как фактор развития коллектива // Общение и оптимизация совместной деятельности. – М.: МГУ, 1987. – С. 20–30.
55. *Донцов А. И.* Проблемы групповой сплоченности. – М.: МГУ, 1979.
56. *Донцов А. И.* Психология коллектива: учеб. пособие. – М.: МГУ, 1984.
57. *Донцов А. И., Дубовская Е. М., Улановская И. М.* Разработка критериев анализа совместной деятельности // Вопросы психологии. – 1998. – № 2. – С. 61–71.
58. *Евин И. А., Яблонский А. И.* Модели развития и теория катастроф // Системные исследования. Методологические проблемы. Ежегодник 1982. – М.: Наука, 1982. – С. 98–130.
59. *Жердев Р. В., Миклин А. М.* Общие основы и составляющие направленности развития // Материалистическая диалектика: в 5 т. / под общ. ред. Ф. В. Константинова, В. Г. Марахова. – М.: Мысль, 1981. – Т. 1. – С. 352–363.
60. *Жердев Р. В., Миклин А. М.* Формы и типы направленных изменений // Материалистическая диалектика: в 5 т. / под общ. ред. Ф. В. Константинова, В. Г. Марахова. – Т. 1. – М.: Мысль, 1981. – С. 342–352.
61. *Журавлев А. Г., Позняков В. П.* Динамика межгрупповых отношений в условиях изменения форм собственности // Психологический журнал. – 1992. – № 4. – С. 24–32.
62. *Журавлев А. Л.* Принципы системного подхода в исследовании психологии трудового коллектива // Принципы системности в психологических исследованиях. – М.: Наука, 1990. – С. 114–131.
63. *Журавлев А. Л.* Совместная деятельность как объект социально-психологического исследования // Совместная деятельность: Методология, теория, практика / отв. ред. А. Л. Журавлев и др. – М.: Наука, 1988. – С. 19–36.
64. *Зайцев А. К.* Социальный конфликт на предприятии. – Калуга: КИС, 1993.

65. *Здравомыслов А. Г.* Социология конфликта. – М.: Аспект Пресс, 1995.
66. *Ильин О. А.* Надежность деятельности спортивных групп в юношеском спорте // Психологические факторы надежности деятельности спортсмена / под ред. Н. А. Худодова. – Вып.1. – М., 1977. – С. 66–70.
67. Интеграция групповая // Психология. Словарь / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – М.: Политиздат, 1990. – С. 140.
68. *Каган М. С.* Синергетическая парадигма – диалектика общего и особенного в методологии познания разных сфер бытия // Синергетическая парадигма. Нелинейное мышление в науке и искусстве. – М.: Прогресс, 2002. – С. 28–50.
69. *Кедров Б. М.* Характер изменения объема и содержания развивающихся понятий // Анализ развивающегося понятия / под общ. ред. Б. М. Кедрова. – М.: Наука, 1967. – С. 306–435.
70. *Киричук А. В.* Опыт социально-педагогического изучения положения ребенка в системе коллективных отношений // Ребенок в системе коллективных отношений. – М., 1972.
71. *Кирпичник А. В.* Исследование динамики коллективообразования в юношеских группах: автореф. дис. … канд. психол. наук. – М., 1980.
72. *Князева Е. Н., Курдюмов С. П.* Основания синергетики. Режимы с обострением, самоорганизация, темпомиры. – СПб.: Алетейя, 2002.
73. *Князева Е. Н., Курдюмов С. П.* Синергетика как новое мировидение: диалог с И. Пригожиным // Вопросы философии. – 1992. – № 12. – С. 3–18.
74. *Князева Е. Н., Курдюмов С. П.* Синергетическое расширение антропного принципа // Синергетическая парадигма. Многообразие поисков и подходов. – М.: Прогресс, 2000. – С. 81–106.
75. *Коломинский Я. Л.* Психология взаимоотношений в малых группах: учеб. пособие. – Минск: ТетраСистемс, 2000.
76. *Коломинский Я. Л.* Психология личных взаимоотношений в детском коллективе. – Минск: Народная Асвета, 1969.
77. Конфликт // Социологический словарь / под общ. ред. Д. М. Гвишиани и Н. И. Лапина. – Минск, 1991. – С. 80.
78. *Коузер Л.* Основы конфликтологии. – СПб.: Светлячок, 1999.
79. *Кочюнас Р.* Психотерапевтические группы: теория и практика. – М.: Академический Проект, 2000.
80. *Кретти Б. Д.* Психология в современном спорте. – М.: ФиС, 1978.
81. *Кричевский Р. Л.* Психология лидерства. – М.: Статут, 2007.
82. *Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М.* О функции и механизме идентификации во внутригрупповом межличностном общении // Психология межличностного познания. – М.: Педагогика, 1981. – С. 92–122.

83. *Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М.* Социальная психология малой группы. – М.: Аспект Пресс, 2001.
84. *Кэмпбелл Д.* Модели экспериментов в социальной психологи и прикладных исследованиях. – М.: Прогресс, 1980.
85. *Лабунская В. А.* Гендерные конструкты невербального общения // Общение–2006: на пути к энциклопедическому знанию (Материалы конференции 19–21 октября 2006. ПИ РАО). – М.: Академия имиджелогии, 2006. – С. 176–186.
86. *Ласло Э.* Новая наука об эволюции // Синергетика и психология. Тексты. – Вып. 1. – М.: МГСУ «Союз», 1997. – С. 94–107.
87. *Латынов В.* Конфликт: протекание, способы разрешения, поведение конфликтующих сторон (обзор зарубежных работ по психологии конфликта) // Иностранная психология. – 1993. – № 2. – С. 87–92.
88. *Лахестик П. О.* О личных взаимоотношениях оттесненных учеников и особенности их развития // Советская педагогика и школа / отв. ред. Х. И. Лийметс и др. – Тарту: ТГУ, 1968. – Т. 1. – С. 65–72.
89. *Левин К.* Теория поля в социальных науках. – СПб: «Сенсор», 2000.
90. *Ледер С.* Определение и классификация групповой психотерапии // Групповая психотерапия / под ред. Б. Д. Карвасарского, С. Ледера. – М., Медицина, 1990. – С. 46–50.
91. *Лопухина Е. В., Лопатин Г. С.* Видеотренинг трудных ситуаций в деловом общении хозяйственных руководителей: учеб.-метод. пособие. – М.: АНХ при Совете Министров СССР, 1986.
92. *Лутошкин А. Н.* Эмоциональные потенциалы коллектива. – М.: Педагогика, 1988.
93. *Лутошкин А. Н., Чернышев А. Н., Шанин Е. А., Полонский И. С.* Комплексное экспериментальное исследование контактных студенческих групп // Социально-психологические вопросы общественной активности школьников и студентов: ученые записки. – Т. 88. – Курск: КГПИ, 1971. – С. 40.
94. *Макаренко А. С.* Педагогические сочинения: в 8 т. – Т. 4. – М.: Педагогика, 1983.
95. *Масагутов Р. М., Ениколопов С. Н.* Показатели агрессивности у заключенных юношей с различным статусом в неформальной иерархии воспитательной колонии // Психологический журнал. – 2004. – № 1. – С. 119–124.
96. *Маслова Н. Ф.* Исследование малых групп в организованном коллективе подростков: автореф. дис. … канд. психол. наук. – М., 1969.

97. *Мондрус А. Л.* Социально-психологические особенности сплоченности малой группы и неформальных подгрупп: автореф. дис. … канд. психол. наук. – Ростов н/Д, 2008.
98. *Морено Я. Л.* Социометрия: экспериментальный метод и наука об обществе. – М.: Академический проект, 2001.
99. *Московичи С., Мюньи Г., Перес Х.* Влияние меньшинства // Иностранная психология. – 1994. – № 2 (4). – С. 18–24.
100. *Мясищев В. Н.* Личность и неврозы. – Л.: ЛГУ, 1960. – С. 236–247.
101. *Налчаджян А. А.* Социально-психическая адаптация личности (формы, механизмы и стратегии). – Ереван: АН Армянской ССР, 1988.
102. *Немов Р. С.* Стратометрическая концепция и проблемы групповой эффективности // Психологическая теория коллектива / под ред. А. В. Петровского. – М.: Педагогика, 1979. – С. 129–159.
103. *Ньюком Т.* Исследование согласия // Социология сегодня. – М.: Наука, 1965.
104. *Обозов Н. Н.* Межличностные отношения. – Л.: ЛГУ, 1979.
105. *Оботурова И. И., Туровская А. А.* Коллективистическое самоопределение // Психологическая теория коллектива / под ред. А. В. Петровского. – М.: Педагогика, 1979. – С. 65–73.
106. Общение детей в детском саду / под ред. Т. А. Репиной, Р. Б. Стеркиной. – М.: Педагогика, 1990.
107. *Ойстер К.* Социальная психология групп. – СПб: ЕВРОЗНАК, 2004.
108. *Оруджев З. М.* Формально-логическое и диалектическое противоречия. Различие структур // Диалектическое противоречие. – М.: Политиздат, 1979. – С. 78–95.
109. *Панасенко Л. П.* Исследование структуры академической группы первого курса вуза // Общение как предмет теоретических и прикладных исследований: Тезисы Всесоюзн. Симпозиума / под ред. А. А. Бодалева и др. – Л.: ЛГУ, 1973. – С. 119–120.
110. *Паниотто В. И.* Структура межличностных отношений. – Киев, 1975.
111. *Парохин В. И.* Социально-психологическое исследование личности и группы в условиях отрыва от адаптивной среды: автореф. дис. … канд. психол. наук. – Л, 1973.
112. *Пеньков Е. М.* Социальные нормы и регуляторы поведения личности: некоторые вопросы методологии и теории. – М.: Мысль, 1973.
113. *Петровский А. В.* Возникновение и сущность стратометрического подхода к психологии коллектива // Психологическая теория коллектива / под ред. А. В. Петровского. – М.: Педагогика, 1979. – С. 20–43.

114. *Петровский А. В.* Развитие личности. Возрастная периодизация // Психология развивающейся личности / под ред. А. В. Петровского. – М.: Педагогика, 1987. – С. 38–76.
115. *Петровский А. В.* Теория деятельностного опосредствования межличностных отношений и традиционная психология малых групп в их принципиальных различиях // Психологическая теория коллектива / под ред. А. В. Петровского. – М.: Педагогика, 1979. – С. 197–218.
116. *Петровский А. В., Туревский М. А.* Действенная групповая эмоциональная идентификация // Психологическая теория коллектива / под ред. А. В. Петровского. – М.: Педагогика, 1979. – С. 74–94.
117. *Петровский А. В., Шпалинский В. В.* Групповая сплоченность как ценностно-ориентационное единство // Психологическая теория коллектива / под ред. А. В. Петровского. – М.: Педагогика, 1979. – С. 43–64.
118. *Петровский А. В., Шпалинский В. В.* Социальная психология коллектива: учеб. пособие. – М.: Просвещение, 1978.
119. *Платонов К. К.* О системе психологии. – М.: Мысль, 1972.
120. *Платонов К. К., Ильин О. А.* К проблеме оптимизации психологической структуры спортивного коллектива // Психологические факторы надежности деятельности спортсмена. – Вып. 1. – М., 1977. – С. 71–75.
121. *Поппер К.* Что такое диалектика // Вопросы философии. – 1995. – № 1. – С. 118–138.
122. *Порус В. Н.* Диалектическое противоречие и принцип отражения // Диалектическое противоречие. – М.: Политиздат, 1979. – С. 156–179.
123. *Почебут Л. Г., Бородко А. А.* Показатели адаптации личности в производственном коллективе // Личность и деятельность / под ред. А. А. Крылова. – Л.: ЛГУ, 1982. – С. 146.
124. *Правоторов Г. В.* Зоопсихология: учеб. пособие. – Новосибирск: ЮКЭА, 2001.
125. *Пригожин И., Стенгерс И.* Порядок из хаоса: Новый диалог человека с природой. – М.: Прогресс, 1986.
126. *Роббинз С. П.* Основы организационного поведения. – М.: «Вильямс», 2006.
127. *Рубин Д., Пруйт Д., Ким С. Х.* Социальный конфликт: эскалация, тупик, разрешение. – СПб.: ЕВРОЗНАК, 2002.
128. *Сабелли Г., Карлсон-Сабелли Л.* Социодинамика: применение процессуальных методов в социальных науках // Синергетика и психология. Тексты. – Вып. 2. – М.: Янус-К, 2000. – С. 233–269.
129. *Садовский В. Н.* Карл Поппер. Гегелевская диалектика и формальная логика // Вопросы философии. – 1995. – № 1. – С. 139–147.

130. *Садовский В. Н.* Система // Новая философская энциклопедия: в 4 т. – М.: Мысль, 2001. – Т. 3. – С. 552–553.
131. *Селиванов В. И.* Студенческие коллективы // Коллектив и личность / под ред. Е. В. Шороховой. – М.: Наука, 1975. – С. 155–164.
132. *Сетров М. И.* Основные принципы и аспекты организации систем // Принципы организации систем и их методологическое значение / под ред. М. И. Сетрова. – Киев, Одесса: Высша школа, 1988. – С. 6–25.
133. *Сетров М. И.* Цель, функция и организованность биологических и социально-экономических систем // Принципы организации систем и их методологическое значение / под ред. М. И. Сетрова. – Киев, Одесса: Высша школа, 1988. – С. 78–90.
134. *Сидоренков А. В.* Активность в реализации ценностей как фактор развития группы // Актуальные проблемы социальной психологии. Международный симпозиум по социальной психологии. – Кострома: КГПИ, 1992. – Ч. 1. – С. 123–124.
135. *Сидоренков А. В.* Анализ исследования малых групп в отечественной психологии по публикациям в журналах «Вопросы психологии» и «Психологический журнал» // Вопросы психологии. – 2005. – № 2. – С. 58–67.
136. *Сидоренков А. В.* Групповая сплоченность и неформальные подгруппы // Психологический журнал. – 2006. – № 1. – С. 44–53.
137. *Сидоренков А. В.* Динамика неформальных подгрупп в группе: социально-психологический анализ. – Ростов н/Д: Изд-во Рост. ун-та, 2004.
138. *Сидоренков А. В.* Компьютеризированная система «Комплексная социально-психологическая диагностика группы» (КСПДГ-1.2). Свидетельство об официальной регистрации программы для ЭВМ № 2007611931 Федеральной службы по интеллектуальной собственности, патентам и товарным знакам. – М., 2007.
139. *Сидоренков А. В.* Конфликт в малой группе: понятие, функции, виды и модель // Северо-Кавказский психологический вестник. – 2008. – № 6/2.
140. *Сидоренков А. В.* Микрогрупповая концепция // Российский психологический журнал. – 2006. – № 1. – С. 21–40.
141. *Сидоренков А. В.* Модели групповой динамики: социально-психологический анализ // Северо-Кавказский психологический вестник. – 2004. – № 2. – С. 67–74.
142. *Сидоренков А. В.* Направления психолого-педагогического воздействия на учебные группы // Вопросы психологии. –1998. – № 4. – С. 21–29.
143. *Сидоренков А. В.* Неформальные подгруппы в малой группе: социально-психологический анализ. – Ростов н/Д: АПСН СКНЦ ВШ, 2003.

144. *Сидоренков А. В.* Предмет исследования в теориях малой группы // Северо-Кавказский психологический вестник. – 2005. – № 3. – С. 131–140.
145. *Сидоренков А. В.* Психологические противоречия в малой группе // Вопросы психологии. – 2003. – № 1. – С. 41–50.
146. *Сидоренков А. В.* Психологический механизм динамики малой группы: интеграция и дезинтеграция // Вопросы психологии. – № 2004. – № 5. – С. 63–71.
147. *Сидоренков А. В.* Состояние зарубежной психологии малой группы: тенденция развития и проблемы // Вопросы психологии. – 2005. – № 6. – С. 120–130.
148. *Сидоренков А. В.* Социально-психологический статус: традиция и перспектива исследования в области малых групп // Северо-Кавказский психологический вестник. – 2007. – № 5/1. – С. 54–63.
149. *Сидоренков А. В.* Сущность и закономерности интеграции–дезинтеграции в изменении группы и индивида // Северо-Кавказский психологический вестник. – 2006. – № 4. – С. 35–43.
150. *Сидоренков А. В.* Управление противоречиями в психолого-педагогическом воздействии (часть 1) // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2006. – № 3. – С. 22–29.
151. *Сидоренков А. В.* Управление противоречиями в психолого-педагогическом воздействии (часть 2) // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2006. – № 4. – С. 31–40.
152. *Сидоренков А. В.* Функции неформальных подгрупп в малой группе // Северо-Кавказский психологический вестник. – 2005. – № 3. – С. 141–149.
153. *Сидоренков А. В., Горбатенко Н. С.* Модель проявления идентификации и идентичности в малой группе // Северо-Кавказский психологический вестник. – 2008. – № 6/1.
154. *Сидоренков А. В., Горбатенко Н. С.* Модель проявления идентификации и идентичности в малой группе // Северо-Кавказский психологический вестник. – 2008. – № 6/1.
155. *Сидоренков А. В., Мондрус А. Л.* Подходы к пониманию сплоченности малой группы // Северо-Кавказский психологический вестник. – 2007. – № 5/1. – С. 45–53.
156. *Сидоренков А. В., Сидоренкова И. И.* Особенности доверия к другим в малой группе // Северо-Кавказский психологический вестник. – 2007. – № 5/1. – С. 64–71.

157. *Сидоренков А. В., Сидоренкова И. И.* К проблеме доверия в малой группе: содержательные и структурные аспекты доверия // Северо-Кавказский психологический вестник. – 2006. – № 4. – С. 44–49.
158. *Сидоренков А. В., Сидоренкова И. И.* Методики изучения доверия в малой группе. Научно-методические рекомендации. – Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2007.
159. *Сидоренкова И. И.* Особенности проявления доверия в малой группе: автореф. дис. … канд. психол. наук. –Ростов н/Д, 2007. – 27 с.
160. *Смирнов Г. А.* Основы формальной теории целостности (ч. 3) // Системные исследования. Методологические проблемы. Ежегодник 1983. – М.: Наука, 1983. – С. 125–145.
161. *Смирнов Г. А.* Понятие целостности и принципы построения систем знания // Системные исследования. Методологические проблемы. Ежегодник 1997. – М.: Эдиториал УРСС, 1997. – С. 180–202.
162. *Сорокин А. А.* О понятии противоречия в диалектике // Диалектическое противоречие. – М.: Политиздат, 1979. – С. 96–121.
163. *Спиркин А. Г.* Противоречие // Философский энциклопедический словарь. – М.: Советская энциклопедия, 1983. – С. 545–546.
164. Статус // Психология: словарь / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – М.: Политиздат, 1990. – С. 384.
165. Статус социальный // Философский энциклопедический словарь / под ред. Л. Ф. Ильичева и др. – М.: Советская энциклопедия, 1983. – С. 653.
166. *Тернер Д.* Социальное влияние. – СПб.: Питер, 2003.
167. *Тернер Д., Оукс П., Хэслем С., Дэвид В.* Социальная идентичность, самокатегоризация и группа // Иностранная психологии. 1993. – № 1. – С. 8–17.
168. *Титов С. А.* Взаимоотношение целого и частей в живых системах // Системные исследования. Методологические проблемы. Ежегодник 1991. – М.: Наука, 1991. – С. 71–90.
169. *Тэджфел Г.* Эксперименты в вакууме // Современная зарубежная социальная психология. Тексты / под ред. Г. М. Андреевой, Н. Н. Богомоловой, Л. А. Петровской. – М.: МГУ, 1984. – С. 229–243.
170. *Уманский Л. И. и др.* Критерии диагностики общественной активности группы как коллектива // Социально-психологические вопросы общественной активности школьников и студентов. – Курск: КГПИ, 1971.
171. *Уманский Л. И.* Методы экспериментального исследования социально-психологических феноменов // Методология и методы социальной психологии. – М.: Наука, 1977. – С. 54–71.

172. *Уманский Л. И.* Психология организаторской деятельности школьников. – М.: Просвещение, 1980.
173. *Хакен Г.* Общие понятия и методологические вопросы синергетической парадигмы в психологии // Синергетика и психология. Тексты. – Вып. 1. – М.: МГСУ «Союз», 1997. – С. 34–63.
174. *Хакен Г.* Синергетика и некоторые ее применения в психологии // Синергетическая парадигма. Нелинейное мышление в науке и искусстве. – М.: Прогресс, 2002. – С. 296–306.
175. *Хасан Б. И.* Психотехника конфликта и конфликтная компетентность. – Красноярск, 1996.
176. *Чернышев А. С., Крикунов А. С.* Социально-психологические основы организованности коллектива. – Воронеж: ВГУ, 1991.
177. *Шакуров Р. Х.* К категориальному аппарату социальной психологии // Вопросы психологии. – 1972. – № 5. – С. 101–111.
178. *Шапиро С. И.* Об одной математической модели малой группы // Социально-психологические вопросы общественной активности школьников и студентов. – Курск, 1971.
179. *Шептулин А. П.* Диалектический метод познания. – М.: Политиздат, 1983. – С. 193–215.
180. *Шефер Б., Бернд Ш.* Социальная идентичность и групповое сознание как медиаторы межгруппового поведения // Иностранная психология. – 1993. – № 1. – С. 74-83.
181. *Шибутани Т.* Социальная психология. – Ростов н/Д: Феникс, 1999.
182. *Шиханцов Г. Г.* Юридическая психология. – М.: Зерцало-М, 2002.
183. *Шихирев П. Н.* Современная социальная психология. – М.: ИП РАН, КСП+, 2000.
184. *Шо Р. Б.* Ключи к доверию в организации: Результативность, порядочность, проявление заботы. – М.: Дело, 2000.
185. *Юдин Б. Г.* Системные представления в функциональном подходе // Системные исследования. Методологические проблемы. Ежегодник 1973. – М.: Наука, 1973. – С. 108–126.
186. *Юдин Э. Г.* Системный подход и принцип деятельности. Методологические проблемы современной науки. – М.: Наука, 1978.
187. *Яблонский А. Н.* Методологические вопросы анализа сложных систем // Системные исследования. Методологические проблемы. Ежегодник 1981. – М.: Наука, 1984. – С. 52–65.
188. *Яценко Т. С.* Об одном подходе к пониманию психологических механизмов и динамики группового обучения педагогическому общению // Активные методы обучения педагогическому общению и его оптимизация / под ред. А.А. Бодалева. – М.: АПН СССР, 1983. – С. 81–89.

189. *Abrams D. & Hogg, M. A.* Social identification, self-categorization and social influence // European Review of Social Psychology. 1990. – 1. – P. 195–228.
190. *Acorn D. A., Hamilton D. L. & Sherman S. J.* Generalization of biased perceptions of groups based on illusory correlations // Social Cognition. – 1988. –6. – P. 345–372.
191. *Amason A. C.* Distinguishing the effects of functional and dysfunctional conflict on strategic decision making: Resolving a paradox for top management teams // Academy of Management Journal. – 1996. – 39. – P. 123–148.
192. *Ancona D. G. & Caldwell D. F.* Beyond task and maintenance: Defining external functions in groups // Group and Organization Studies. – 1988. – 13. – P. 468–494.
193. *Ancona D. G.* Outward bound: Strategies for team survival in the organization // Academy of Management Journal. – 1990. – 33. – P. 334–365.
194. *Arrow H.* Stability, bistability, and instability in small group influence patterns // Journal of Personality and Social Psychology. – 1997. – 72. – P. 75–85.
195. *Arrow H., McGrath J. E. & Berdahl J. L.* Small groups as complex systems: Formation, coordination, development, and adaptation. NP, CA: Sage, 2000.
196. *Arrow H., Poole M. S., Henry K. B., Wheelan S. & Moreland R. L.* Time, change, and development: The temporal perspective on groups // Small group research. – 2004. – 35. – № 1. – P. 73–105.
197. *Asch S. E.* Studies of independence and conformity: A minority of one against a unanimouse majority // Psychological Monographs: General and Applied. 1956. – 70. – P. 1–70.
198. *Aubert B. A. & Kelsey B. L.* Further understanding of trust and performance in virtual teams // Small Group Research. 2003. – V. 34. – 5. – P. 575–618.
199. *Bales R. F. & Slater P.* Role differentiation in small decision making groups // Family, socialization and interaction process / Eds. T. Parsons & R. Bales. – N. Y.: Free Press, 1955.
200. *Bales R. F.* Adaptive and integrative changes as sources of strain in social systems // Small groups: Studies in social interaction / Eds. A.P. Hare, E.F. Borgatta & R.F. Bales. – N. Y.: Knopf., 1955. – P. 127–131.
201. *Bales R. F.* Interaction process analysis: A method for the study of small groups. – Chicago: University of Chicago Press, 1950.
202. *Baron R. S., Moore D. L. and Sanderlis G. S.* Distraction as a sourse of drive in social facilitation research // Journal of Personality and Social Psychology. – 1978. – 36. – P. 816–824.

203. *Becker-beck U.* Methods for Diagnosing Interaction Strategies: An Application to Group Interaction in Conflict Situations // Small Group Research. – 2001. – 32. – 3. – P. 259–282.
204. *Berger J., Conner T. L. & Fisek M. H.* Expectation states theory: A theoretical research program. Cambridge, MA: Winthrop, 1974.
205. *Berger J., Fisek M. H., Norman R. Z. & Zelditch M. J.* Status characteristics and social interaction: An expectation status approach. – N. Y.: Elsevier Scientific, 1977.
206. *Berkowitz L.* Group standards, cohesiveness, and productivity // Human Relations. – 1954. – 7. – P. 509–519.
207. *Bion W. R.* Experiences in groups and other papers. – N. Y.: Basic Books, 1961.
208. *Blake R. R. & Monton J. S.* The managerial grid. – Houston: Gulf Publishing, 1964.
209. *Boen F. & Vanbeselaere N.* The relative impact of socio-structural characteristics on behavioral reactions against membership in a low-status group // Group Processes & Intergroup Relations. – 2002. – 5. – P. 299–318.
210. *Bollen K. A. & Hoyle R. H.* . Perceived cohesion: A conceptual and empirical examination // Social Forces. – 1990. – 69. – № 2. – P. 479–504.
211. *Bond C. F.* Social facilitation: A self-presentarional view // Journal of Personality and Social Psychology. – 1982. – 42. – P. 1042–1050.
212. *Bormann E. G.* Small group communication: Theory and practice. – N. Y.: Harper & Row. 1990.
213. *Bormann E. G.* Symbolic convergence theory and communication in group decision making // Communication and group decision making / Eds. R. Y. Hirokawa & M. S. Poole. Thousand Oaks, CA: Sage, 1996. – P. 81–113.
214. *Bouas K. S. & Arrow H.* The development of group identity in computer and face-to-face groups with membership change // Computer Supported Cooperative Work. – 1996. – 4. – P. 153–178.
215. *Bouas K. S., Arrow H. & Carini B.* A tripartite model of group identification: theory and measurement // Small Group Research. – 1999. – 30. – № 5. – P. 558–581.
216. *Boulding K. E.* Conflict and defense. – N. Y.: Harper and Brothers, 1962.
217. *Bowers C. A., Pharmer J. A. & Salas E.* When member homogeneity is needed in work teams: A Meta-Analysis // Small group research. – 2000. – 31. – № 3. – P. 305–327.
218. *Boyd B. K., Dess G. G. & Rasheed A. M. A.* Divergence between archival and perceptual measures of the environment: Causes and consequences // Academy of Management Review. – 1993. – 18. – P. 204–226.

219. *Bradley J., White B. J., Mennecke B. E.* Teams and Tasks: A Temporal Framework for the Effects of Interpersonal Interventions on Team Performance // Small group research. – 2003. – 34. – № 3. – P. 353–387.
220. *Brewer M.* Social identity, Distinctiveness and in-group Homogeneity // Social Cognition. – 1993. – 11. – P. 150–164.
221. *Brewer M. B. & Kramer R. M.* Choice behavior in social dilemmas: Effects of social identity, group size, and decision framing // Journal of Personality and Social Psychology. – 1986. – 50. – P. 543–549.
222. *Brunner E. & Tschacher W.* Distanzregulierung und Gruppenstruktur beim Prozeß der Gruppenentwicklung. Theoretische Grundlagen und methodische Überlegungen // Zeitschrift für Socialpsychologie. – 1991. – 22. – № 2. –P. 87–101.
223. *Caplow T. A.* A theory of coalitions in the triad // American Sociological Review. – 1956. – 21. –P. 489–493.
224. *Carless S. A. & Paola C.* The Measurement of Cohesion in Work Teams // Small Group Research. – 2000. – 31. – № 1. – P. 71–88.
225. *Carron A. V. & Brawley L. R.* Cohesion: Conceptual and Measurement Issues // Small Group Research. – 2000. – 31. – № 1. – P. 89–106.
226. *Carron A. V.* Group dynamics in sport. – London, Ontario: Spodym. 1988.
227. *Carron A. V., Brawley L. R. & Widmeyer W. N.* The measurement of cohesiveness in sport groups // Advances in sport and exercise psychology measurement / Ed. J. Duda. Morgantown, WV: FIT Technologies. – 1998. – P. 213–226.
228. *Carver C. S & Scheier M. F.* The self-attention-induced feedback loop and social facilitation // Journal of Experimental Social Psychology. – 1981. – 17. – P. 545–568.
229. *Chansler P. A, Swamidass P. M. & Cammann C.* Self-managing work teams: An Empirical Study of Group Cohesiveness in «Natural Work Groups» at a Harley-Davidson Motor Company Plant // Small Group Research. – 2003. – V. 34. – 1. – P. 101–120.
230. *Chin W. W., Salisbury W. D., Pearson A. W., Stollak M. J.* Perceived cohesion in small groups: Adapting and Testing the Perceived Cohesion Scale in a Small-Group Setting // Small Group Research. – 1999. – 30. – № 6. – P. 751–766.
231. *Choi J. N.* External activities and team effectiveness: Review and Theoretical Development // Small group research. – 2002. – 33. – № 2. – P. 181–208.
232. *Cohen A., Fink S., Gadon H. & Willits R.* Effective behavior in organizations. Revised Edition. – Homewood, IL, 1980.
233. *Coleman J. S.* Foundations of social theory. – Cambridge: Belknap Press, 1990.

234. *Coleman J. S.* Social capital in the creation of human-capital // American Journal of Sociology. – 1988. – 94. – P. 95–120.
235. *Cooley C. H.* Social organization. – N. Y., 1909.
236. *Cota A. A., Evans C. R., Dion K. L., Kilik L. & Longman R. S.* The structure of group cohesion // Personality and Social Psychology Bulletin. – 1995. – 21. – P. 572–580.
237. *Cottrell N. B.* Social facilitation // Experimental Social Psychology / Ed. G. G. McClintock. – N. Y.: Holt, 1972. – P. 185–236.
238. *Crisp R. J. & Hewstone M.* Differential evaluation of crossed category groups: patterns, processes, and reducing intergroup bias // Group Processes & Intergroup Relations. – 1999. – 2. – № 4. – P. 307–333.
239. *Davis J. H.* Group decision and social interaction: A theory of social decision schemes // Psychological Rewiew. – 1973. – 80. – P. 97–125.
240. *Deschamps J. C. & Devos T.* Regarding the relationship between social identity and personal identity // Social Identity (International Perspectives). – London–New Delhi, 1998. – P. 1–13.
241. *Deutsch M. & Gerard H. B.* A study of normative and informational social influences upon individual judgment // Journal of Abnormal and Social Psychology. – 1955. – 51. – P. 629–636.
242. *Dirks K. T.* Trust in Leadership and Team Performance: Evidence From NCAA Basketball // Journal of Applied Psychology. – 2000. – 12. – P. 1004–1012.
243. *Druskat V. U. & Kayes D. C.* The antecedents of team competence: Toward a fine grained model of self-managing team effectiveness // Research on managing groups and teams: Context / Ed. R.Wageman. – Stamford, CT: JAI, 1999. – 2. – P. 201–231.
244. *Duval S. & Wicklund R. A.* A Theory of Objective Self-awareness. – N. Y.: Academic Press, 1972.
245. *Edmondson A.* A safe harbor: Social psychological cognitions enabling boundary spanning in work teams // Research on managing groups and teams: Context / Ed. R. Wageman. – Stamford, CT: JAI, 1999. – 2. – P. 179–199.
246. *Emerson R. M.* Exchange theory: Part I. Apsychological basis for social exchange // Sociological theories in progress / Eds. J. Berger, M. Zelditch & B. Anderson. – Boston: Houghton Mifflin, 1972. – P. 38–57.
247. *Emerson R. M.* Exchange theory: Part II. Exchange relations and networks // Sociological theories in progress / Eds. J. Berger, M. Zelditch & B. Anderson. – Boston: Houghton Mifflin, 1972. – P. 58–87.
248. *Erbert L. A.* Conflict and dialectics: Perceptions of dialectical contradictions in marital conflict // Journal of Social and Personal Relationships. – 2000. – 17. – P. 638–659.

249. *Erev I., Bornstein G. & Galili R.* Constructive intergroup competition as a solution to the free rider problem: A field experiment // Journal of Experimental Social Psychology. – 1993. – 29. – P. 463–478.
250. *Everett J. J., Smith R. E. & Williams K. D.* Effects of team cohesion and identifiability on social loafing in relay swimming performance // International Journal of Sport Psychology. – 1992. – 23. – P. 311–324.
251. *Federico C. M.* The interactive effects of social dominance orientation, group status, and perceived stability on favoritism for high-status groups // Group Processes & Intergroup Relations. – 1999. – 2. – P. 119–143.
252. *Festinger L.* A theory of social comparison processes // Human Relations. – 1954. – 7. – P. 117–140.
253. *Festinger L.* Informal social communication // Psychological Review. – 1950. – 57. – P. 271–282.
254. *Fiedler F. E.* A Theory of Leadership. – N. Y.: McGraw-Hill, 1967.
255. *Field R. H. G.* Human behaviour in organizations: A Canadian perspective. Scarborough, Canada: Prentice Hall, 1998.
256. *Fielding K. S. & Hogg M. A.* Working hard to achieve self-defining group goals: A social identity analysis // Zeitschrift für Sozialpsychologie. – 2000. – 31. – S. 191–203.
257. *Fiorina M. P. & Plott C. R.* Committee decisions under majority rule: An experimental study // American Political Science Review. – 1978. – 72. – P. 575–598.
258. *Fisch R., Daniel H. D. & Beck D.* Kleingruppenforschung – Forschungsschwerpunkte und Forschungstrends // Gruppendynamik. – 1991. – 22. – № 3. – S. 237–261.
259. *Foa U. G., Salcedo L. N., Toernblom K. Y., Garner M., Glaubman H. & Teichman M.* Interrelation of social resources: Evidence of pancultural invariance // Resource theory: Explorations and applications / Eds. U.G. Foa & J. Converse. San Diego, CA: Academic Press, – 1993. – P. 57–64.
260. *Fraser C. & Foster D.* Social groups, nonsense groups and group polarization // The social dimension: European developments in social psychology / Ed. H. Tajfel. – Vol. 2. – Cambridge: Cambridge University Press/Paris, 1984. – P. 473–497.
261. *Frey L. R. & Sunwolf* The Symbolic-interpretive perspective on group dynamics // Small group research. – 2004. – 35. – № 3. – P. 277–306.
262. *Friedman D. & Hechter M.* The contribution of rational choice theory to macrosociological research // Sociological theory. 1988. – 6. – P. 201–218.
263. *Fulk J., Flanagin A. J., Kalman M. E., Monge P. R. & Ryan T.* Connective and communal public goods in interactive communication systems // Communication Theory. – 1996. – 6. – P. 60–87.

264. *Gammage K. L., Carron A. V., Estabrooks P. A.* Team Cohesion and Individual Productivity: The Influence of the Norm for Productivity and the Identifiability of Individual Effort // Small Group Research. – 2001. – 32. – № 1. – P. 3–18.
265. *Gersick C. J. G.* Time and transition in work teams: Toward a new model of group development // Academy of Management Journal. – 1988. – 31. – P. 9–41.
266. *Granovetter M. S.* Economic action and social structure: The problem of embeddedness // American Journal of Sociology. – 1985. – 91. – P. 481–510.
267. *Greene C. N.* Cohesion and productivity inwork groups // Small Group Behavior. – 1989. – 20. – P. 70–86.
268. *Grusky O., Bonacich P. & Webster C.* Coalition structure of the four-person family // Current Research in Social Psychology. – 1995. – 11.
269. *Hackman J. R.* The design of work teams // Handbook of organizational behavior / Ed. J. Lorsch. – N. Y.: Prentice Hall, 1987. – P. 315–342.
270. *Hackman J. R.* Work teams in organizations: An orienting framework // Groups that work (and those that don't) / Ed. J. R. Hackman. – San Francisco: Jossey-Bass, 1990. – P. 1–14.
271. *Hardin R.* Collective action. – Baltimore: John Hopkins University Press, 1982.
272. *Hare A. P.* Groups, teams, and social interaction: Theories and applications. – N. Y.: Praeger, 1992.
273. *Hare A. P.* Handbook of small group research. – N. Y.: Free Press, 1962.
274. *Harkins S. G. & Szymanski K.* Social loafing and social facilitation: New wine in old bottles // Review of personality and social psychology: Group processes and intergroup relations / Ed. C. Hendrick. Newbury Park, CA: Sage, 1987. – 9. – P. 167–188.
275. *Hennessy J. & West M. A.* Intergroup behavior in organizations: A field test of Social Identity Theory // Small group research. 1999. 30. – № 3. – P. 361–382.
276. *Hill C. L.* Cooperation, opportunism, and the invisible hand: Implications for transaction cost theory // Academy of Management Review. 1990. – 15. – P. 500–514.
277. *Hill G. W*. Group versus individual performance: Are N+1 heads better than one? // Psychological Bulletin. – 1982. – 91 (3). – P. 517–539.
278. *Hill W. F. & Gruner L.* A study of development in open and closed groups // Small Group Behavior. – 1973. – 4. – P. 355–382.
279. *Hinkin T. R. & Schreiesheim C. A.* Relationships between subordinate perceptions to supervisory power // Human Relations. – 1990. 43. – P. 221–237.

280. *Hinkle S., Taylor L. A., Fox-Cardamone D. L. & Crook K. F.* Intragroup identification and intergroup differentiation: A multicomponent approach // British Journal of Social Psychology. – 1989. – 28. – P. 305–317.
281. *Hofstede G.* Culture's consequences. – Beverly Hills, CA: Sage, 1980.
282. *Hogg M. A. & Hains S. C.* Friendship and group identification: A new look at the role of cohesiveness in groupthink // European Journal of Social Psychology. – 1998. – 28. – P. 323–341.
283. *Hogg M. A. & van Knippenberg D.* Social identity and leadership processes in groups // Advances in experimental social psychology / Ed. M.P. Zanna. San Diego, CA: Academic Press. – 2003. – 35. – P. 1–52.
284. *Hogg M. A.* The social psychology of group cohesiveness: From attraction to social identity. Hemel Hempstead, England: Harvester Wheatsheaf, 1992.
285. *Hogg M. A., Abrams D., Otten S. & Hincle S.* The social identity perspective: Intergroup relations, self-conception, and small groups // Small group research. – 2004. – 35. – № 3. – P. 246–276.
286. *Hogg M. A. & Abrams D.* Social motivation, self-esteem and social identity // Social identity theory: Constructive and critical advances. Hemel hepstead: Harvester Wheatsheaf, 1990. – P. 28–47.
287. *Hollander E. P. & Julian J. W.* Contemporary trends in the analysis of leadership processes // Psychological Bulletin. – 1969. – 71. – P. 387–397.
288. *Holmes K.* Trust and the appraisal process in close relationships // Advances in personal relationships / Eds. W.H.Jones & D.Perlman. – London: Jessika Kingsley Publishers, 1991. – P. 57–104.
289. *Homans G. S.* Social behavior: Its Elementary form. – N. Y.: Harcourt, Brace and World, 1961.
290. *Homans G. S.* The human group. – N. Y., 1950.
291. *Hornsey M. J. & Hogg M. A.* Subgroup relations: a comparison of mutual intergroup differentiation and common ingroup identity models of prejudice reduction // Personality and Social Psychology Bulletin. – 2000. – 26. – № 2. – P. 242–256.
292. *Isenberg D. J.* Group polarization: A critical review and meta-analysis // Journal of Personality and Social Psychology. – 1986. – 50. – P. 1141–1151.
293. *Jackson J. W.* How variations in social structure affect different types of intergroup bias and different dimensions of social identity in a multi-intergroup setting // Group Processes & Intergroup Relations. – 1999. – 2. – P. 145–173.
294. *Janis I. L.* Groupthink: Psychological studies of policy decisions (2nd ed.). – Boston: Houghton-Mifflin, 1982.
295. *Janis I. L.* Victims of groupthink. – Boston: Houghton-Mifflin, 1972.

296. *Jarvenpaa S. L., Knoll K. & Leidner D. E.* Is anybody out there? Antecedents of trust in global virtual teams // Journal of Management Information Systems. – 1998. – 14. – P. 29–65.
297. *Jehn K. A.* A qualitative analysis of conflict types and dimensions in organizational groups // Administrative Science Quarterly. – 1997. – 42. – P. 520–557.
298. *Jellison J. & Riskind J.* A social comparison of abilities interpretation of risk-taking behavior // Journal of Personality and Social Psychology. – 1970. – 15. – P. 375–390.
299. *Jetten J., Postmes T. & McAuliffe B. J.* We're all individuals: Group norms of individualism and collectivism, levels of identification, and identity threat // European Journal of Social Psychology. – 2002. – 32. – P. 189–207.
300. *Jones G. R. & George J. M.* The experience and evolution of trust: Implications for cooperation and teamwork // Academy of Management Review. – 1998. – 23. – P. 531–546.
301. J*udd C. M. & Park B.* Out-group homogeneity: Judgments of variability at the individual and group levels // Journal of Personality and Social Psychology. – 1988. – 54. – P. 778–789.
302. *Kahn C.* Group disjunction // Psychoanalysis and Psychotherapy. – 1991. – 9. – № 2. – P. 151–161.
303. *Karau S. J. & Williams K. D.* Social loafing: A meta-analytic review and theoretical integration // Journal of Personality and Social Psychology. – 1993. – 65. – P. 681–706.
304. *Katz N., Laser D., Arrow H. & Contractor N.* Network theory and small groups // Small group research. – 2004. – 35. – № 3. – P. 307–332.
305. *Kelaita R. D., Munroe P. T. & Tootel G.* Self-initiated status transfer: a theory of status gain and status loss // Small group research. – 2001. – 32. – № 4. – P. 406–425.
306. *Kelman H. S.* Compliance, identification and internalization: Three processes of attitude change // Journal of Conflict Resolution. – 1958. – 2. – P. 51–60.
307. *Kelsey B. L.* Trust as the foundation of cooperation and performance in virtual teams // Proceedings of the 1999 Annual Conference, Information Systems Division / Ed. J. Ajenstat. St. John's New Brunswick: Administrative Sciences Association of Canada, 1999. – 20. –Part 5. – P. 103–113.
308. *Kerr N. L.* Norms in social dilemmas // Social dilemmas: Perspectives on individuals and groups / Ed. D. Schroeder. – Westport, CT: Praeger, 1995. – P. 31–47.
309. *Krech D., Crutchfield R. & Ballechey E.* Individual in society. – N. Y., 1962.

310. *Langfred C. W.* Is group cohesiveness a double-edged sword? An investigation of the effects of cohesiveness of performance // Small Group Research. – 1998. – 29. – P. 124–143.
311. *Langfred C. W.* Is group cohesiveness a double-edged sword? An investigation of the effects of cohesiveness of performance // Small Group Research. – 1998. – 29. – P. 124–143.
312. *Latané B.,Williams K. & Harkins S.* Many hands make light thework: The causes and consequences of social loafing // Journal of Personality and Social Psychology. – 1979. – 37. – P. 822–832.
313. *Lessig L.* The future of ideas: The fate of the commons in a connected world. – N. Y.: Random House, 2001.
314. *Lott A. J. & Lott B. E.* Group cohesiveness as interpersonal attraction // Psychological Bulletin. – 1965. – 64. – P. 259–309.
315. *Markovsky B. & Lawler E. J.* A new theory of group solidarity // Advances in group processes. V. 11 / Eds. B. Markovsky, K. Heimer & J. O'Brien. Greenwich, CT: JAI. – 1994. – P. 113–137.
316. *Markovsky, B., & Chaffee, M.* Social identification and solidarity: A reformulation // Advances in Group Processes, 1995. – 12. – P. 249–270.
317. *Marques J. M. & Paez D.* The black sheep effect: Social categorization, rejection of ingroup deviates and perception of group variability // European Review of Social Psychology. – 1994. – 5. – P. 37–68.
318. *Mayer R. C., Davis J. H. & Schoorman F. D.* An integrative model of organizational trust // Academy of Management Review. – 1995. – 20. – P. 709–734.
319. *Mayo E.* The Human Problems of an Industrial Civilization. – L., 1949.
320. *McAllister D. J.* Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations // Academy of Management Journal. – 1995. – 38. – P. 24–59.
321. *McClure B. A.* Putting a new-spin on groups: The science of chaos. – London: Lawrence Erlbaum, 1998.
322. *McGrath J. E. & Arrow H.* Groups, tasks and technology // Small Group Research. – 1993. – 24 (3). – P. 406–421.
323. *McGrath J. E. & Tschan F.* Temporal matters in social psychology. Examining the role of time in the lives of groups and individuals. – Washin., DC: APA, 2004.
324. *McGrath J. E.* Groups: Interaction and performance. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1984.
325. *Mcleod P. L. & Kettner-Polley R. B.* Contributions of psychodynamic theories to understanding small groups // Small group research. – 2004. – 35. – № 3. – P. 333–361.

326. *Migdal M. J., Hewstone M. & Mullen B.* The effects of crossed categorization on intergroup evaluations: A meta-analysis // British Journal of Social Psychology. – 1998. – 37. – P. 303–324.
327. *Miller E. J.* A note on the protomental system and «groupishness»: Bion's basic assumptions revisited // Human Relations. – 1998. – 51. – P. 1495–1508.
328. *Monge P. R., Fulk J. K., Kalman M., Flanagin A. J., Parnassa C. & Rumsey S.* Production of collective action in alliance-based interorganizational communication and information systems // Organization Science. – 1998. – 9. – P. 411–433.
329. *Moreland R. L. & Levine J. M.* Group composition: Explaining similarities and differences among group members // The Sage handbook of social psychology / Eds. M.A. Hogg & J. Cooper. – London: Sage, 2003. – P. 367–380.
330. *Moreland R. L. & Levine J. M.* Socialization and Trust in Work Groups Group // Processes & Intergroup Relations. – 2002. – 5 (3). – P. 185–201.
331. *Moreland R. L., Hogg M. A. & Hains S. C.* Back to the future: Social psychological research on groups // Journal of Experimental Social Psychology. – 1994. – 30. – P. 527–555.
332. *Morgan B. B. & Lassiter D. L.* Team composition and staffing // Teams: Their training and performance / Eds. R.W. Sweezey & E. Salas. Norwood, NJ: Ablex, 1992. – P. 75–100.
333. *Moscovici S. & Lage E.* Studies in social influence III: Majority and minority influence in a group // European Journal of Social Psychology. – 1976. – 6. – P. 149–174.
334. *Moscovici S. & Zavalloni M.* The group as a polarizeroff attitudes // Journal of Personality and Social Psychology. – 1969. – 12. –P. 125–135.
335. *Moscovici S.* Towards a theory of conversion behavior // Advances in experimental social psychology / Ed. L. Berkowitz. – N. Y: Academic Press, 1980. – 13. – P. 209–239.
336. *Moscovici S., Lage E. & Naffrechoux M.* Influence of a consistent minority on the responses majority in a color perception task // Sociometry. – 1969. – 32. – P. 365–380.
337. *Mudrack P.* Group cohesiveness and productivity: A closer look // Human Relations. – 1989. – 42. – P. 771–785.
338. *Mullen B. & Copper C.* The relation between group cohesiveness and performance: An integration // Psychological Bulletin. – 1994. – 115 (2). – P. 210–227.
339. *Mullen B. & Johnson C.* Distinctiveness based illusory correlations and stereotyping: A meta-analytic integration // British Journal of Social Psychology. – 1990. – 29. – P. 11–27.

340. *Mulvey P. W. & Ribbens B. A.* The effects of intergroup competition and assigned group goals on group efficacy and group effectiveness // Small group research. – 1999. – 30. – № 6. – P. 651–677.
341. *Murnighan J. K.* Organization coalitions: Structural contingencies and the formation process // Research on negotiation in organizations. Vol. 1 / Eds. R. Lewicki, B. Sheppard & M. Bazerman. Greenwich, CT: JAI., 1986. – P. 155–173.
342. *Myers D. G. & Bishop G. D.* Discussion effects on racial attitudes // Science. – 1970. – 169. – P. 778–789.
343. *Myers D. G.* Polarizing effects of social interaction // Group decision-making / Eds. H. Brandstatter, J.H. Davis & G. Stocker-Kreichgauer. London: Academic Press, 1982. – P. 125–161.
344. *Nowak A., Szamrej J. & Latané B.* From private attitude to public opinion: A dynamic theory of social impact // Psychological Review. – 1990. – 97. – P. 367–376.
345. *O'Leary-Kelly A. M., Martocchio J. J. & Frink D. W.* A review of the influence of group goals on group performance // Academy of Management Journal. – 1994. – 37 (5). – P. 1285–1301.
346. *Piper W. E., Marrache M., Lacroix R., Richardson A. M. & Jones B. D.* Cohesion as a basic bond in groups // Human Relations. – 1983. – 36. – P. 93–108.
347. *Poole M. S, Holinngshead A. B, McGrath J. E., Moreland R. L. & Ronrbaugh J.* Interdisciplinary perspectives on small groups // Small group research. – 2004. – 35. – № 1. – P. 3–16.
348. *Poole M. S., Seibold D. R. & McPhee R. D.* The structuration of group decisions // Communication and group decision-making / Eds. R. Y. Hirokawa & M. S. Poole. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage, 1996. – P. 114–146.
349. *Pruitt D. G. & Rubin J. Z.* Social conflict: Escalation, stalemate, and settlement. – N.Y.: McGraw-Hill, 1986.
350. *Pühl H.* Die Bedeutung der Gruppe für die Entwicklung des Menschen // Gruppendynamik. – 1992. – 23. – № 2. – P. 181–190.
351. *Ridgeway C. L.* Social status and group structure // Blackwell handbook of social psychology: Group processes / Eds. M. A. Hogg & R. S. Tindale. England: Blackwell, 2001. – P. 352–375.
352. *Ridgeway C. L.* The social construction of status value: Gender and other nominal characteristics // Social Forces. – 1991. – 70. – P. 367–386.
353. *Robbins S. P.* Organizational behavior: Concepts, controversies and applications. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1989.

354. *Rousseau D. M., Sitkin S. B., Burt R. S. & Camerer C.* Not So Different After All: A Cross-Discipline View of Trust // Academy of Management Review. – 1988. – 7. – P. 393–404.
355. *Salmivalli C., Lagerspetz K., Björkqvist K. & Österman K.* Bullying as a group process: participant roles and their relations to social status within the group // Aggression Behavior. – 1996. – 22. – № 1. – P. 1–15.
356. *Sanders G. S. & Baron R. S.* Is social comparison irrelevant for producing choice shifts? // Journal of Experimental Social Psychology. – 1977. – 13. – P. 303–314.
357. *Sani F. & Reicher S. D.* Contested identities and schisms in groups: opposing the ordination of women as priests in the Church of England // British Journal of Social Psychology. – 2000. – 39. – P. 95–112.
358. *Schindler P. L. & Thomas C. C.* The structure of Interpersonal Trust in the Workplace // Psychological Reports. – 1993. – 10. – P. 563–573.
359. *School W.* Gruppenarbeit: Die Kluft zwischen sozialpsychologisher Theoriebildung und organisationspsychologisher Anwendung // Gruppendynamic. – 1997. – 28. – № 4. – S. 381–403.
360. *Schutz W. C.* FIRO-B a three-dimensional theory of interpersonal behavior. – N. Y.: Holt, Rinehart and Winston, 1958.
361. *Seabright M. A., Levinthal D. A. & Fichman M.* Role of individual attachments in the dissolution of interorganizational relationships // Academy of Management Journal. – 1992. – 35. – P. 122–160.
362. *Sell J. & Wilson R. K.* The maintenance of cooperation: Expectations of future interaction and the trigger of group punishment // Social Forces. – 1999. – 77. – P. 1551–1570.
363. *Sell J., lovaglla M. J., Mannix E. A., Samuelson C. D. & Wilson R. K.* Investigating conflict, power, and status within and among groups // Small group research. – 2004. – 35. – № 1. – P. 44–72.
364. *Sewell W. H.* A theory of structure: Duality, agency, and transformation // American Journal of Sociology. – 1992. – 98. – P. 129.
365. *Sherif M. & Sherif C. W.* Groups in harmony and tension. – N. Y., 1953.
366. *Sherif M., Harvey O. J., White B. J., Hood W. R. & Sherif C. W.* Intergroup Conflict and Cooperation. The Robber`s Cave Experiment. Norman: Univer. of Oklahoma, 1961.
367. *Sillars A. L.* Attributions and interpersonal conflict resolution // New directions in attribution research / Eds. H. Harvey, W.J. Ickes & R.F. Kidd. Hillsdale, NJ: Eribaum, 1981. – 3. – P. 279–305.
368. *Smith K. K. & Berg D. N.* Paradoxes of group life: Understanding conflict, paralysis, and movement in group dynamics. San Francisco: Jossey-Bass, 1987.

369. *Steiner I. D.* Group process and productivity. N. Y.: Academic Press, 1972.
370. *Steiner I. D.* Paradigms and groups // Advances in Experimental Social Psychology / Ed. L. Berkowitz. N. Y.: Academic Press, 1986. –19. – P. 251–289.
371. *Stogdill R. M.* Group productivity, drive, and cohesiveness // Organizational Behavior and Human Performance. – 1972. – 8. – P. 26–43.
372. *Sullivan P. J. & Feltz D. L.* The relationship between intrateam conflict and cohesion within hockey teams // Small group research. – 2001. – 32. – № 3. – P. 342–355.
373. *Sundstrom E., DeMeuse K. P. & Futrell D.* Work teams: Applications and effectiveness // American Psychologist. – 1990. – 45. – P. 120–133.
374. *Tajfel H. & Turner J.* An integrative theory of intergroupe conflict // The Social psychology of intergroup relations / Eds. W. Austin & S. Worchel. Monterey, CA: Brooks / Cole, 1979. – P. 33–47.
375. *Tajfel H. & Turner J.* The social identity theory of intergroupe behaviour // Psychology of intergroupe relations / Eds. S. Worchel & W. Austin. – Chicago: Nelson-Hall, 1986. – P. 7–24.
376. *Tajfel H.* Social categorization // Introduction à la psychologie sociale / Ed. S. Moscovici. – Paris: Larousse, 1972. – 1. – P. 272–302.
377. *Taylor D. W. & Faust W. L.* Twenty questions: Efficiency in problem solving as a function of size of group // Journal of Experimental Psychology. – 1952. – 44. – P. 360–368.
378. *Thibaut J. V & Kelley H. H.* The social psychology of groups. – N. Y.: Wiley, 1959.
379. *Thomas K. W.* Conflict and conflict management // Handbook of industrial and organizational psychology / Ed. M.D. Dunnette. – Chicago: Rand McNally, 1976. – P. 889–935.
380. *Tuckman B. W. & Jensen M. A.* Stages of small group development revisited // Group and Organizational Studies. – 1977. – 2. – P. 419–427.
381. *Tuckman B. W.* Developmental sequences in small groups // Psychological Bulletin. – 1965. – 63. – P. 384–399.
382. *Turner J., Hogg M., Oakes P., Reicher S. & Wetherell M.* Rediscovering the social group: A self-categorization theory. – Oxford: Basil Blackwell, 1987.
383. *Turner J. C.* Social categorization and the self-concept: A social cognitive theory of group behavior // Advances in group processes: Theory and research / Ed. E. J. Lawler. Greenwich, CT: JAI Press, 1985. 2. – P. 77–122.
384. *Tziner A. & Eden D.* Effects of crew composition on crew performance: Does the whole equal the sum of its parts? // Journal of Applied Psychology. – 1985. – 70 (1). – P. 85–93.

385. *van Knippenberg B., van Eijbergen R. & Wilke H.* The Use of Hard and Soft Influence Tactics in Cooperative Task Groups // Group Processes & Intergroup Relations. – 1999. – 2 (3). – P. 231–244.
386. *Vinokur A. & Burnstein E.* The effects of partially shared persuasive arguments on group-induced shifts: A problem solving approach // Journal of Personality and Social Psychology. – 1974. – 29. – P. 305–315.
387. *von Cranach M.* Toward a theory of the acting group // Understanding group behavior: Small group processes and interpersonal relations / Eds. E. Witte & J. H. Davis. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum, 1996. – P. 147–187.
388. *Wasserman S. & Faust K.* Social network analysis. Cambridge, MA: Cambridge University Press, 1994.
389. *Wech B. A., Mossholder K. W., Steel R. P. & Bennett, N.* Does work group cohesiveness affect individuals' performance and organizational commitment? A cross-level examination // Small Group Research. – 1998. – 29. – P. 472–494.
390. *Weingart L. R. & Weldon E.* Processes that mediate the relationship between a group goal and group member performance // Human Performance. – 1991. – 4. – P. 33–54.
391. *Weingart L. R.* The impact of group goals, task component complexity, effort, and planning on group performance // Journal of Applied Psychology. – 1992. – 77. – P. 682–693.
392. *Wellman B.* Structural analysis: From method and metaphor to theory and substance // Social structures: A network approach / Eds. B.Wellman & S. Berkowitz. Cambridge, England: Cambridge University Press, 1988. – P. 19–61.
393. *Wheelan S. A.* Effects of gender composition and group status differences on member perceptions of group developmental patterns, effectiveness, and productivity // Sex Roles. 1996. – 34. – P. 665–686.
394. *394. Wheelan S. A., Davidson B. & Tilin F.* Group development a cross time: Reality or illusion // Small Group Research. – 2003. – 34. – P. 223–245.
395. *Wheelan S. A. & Lisk A.* Cohort group effectiveness and the educational achievement of adult undergraduate students // Small Group Research. – 2000. – 31. – P. 724–738.
396. *Wheelan S. A., Murphy D., Tsumura E. & Fried-Kline S.* Member perceptions of internal group dynamics and productivity // Small Group Research. – 1998. – 29. – P. 371–393.
397. *White H.* Identity and control: A structural theory of social action. Princeton. – N. J.: Princeton Univercity Press, 1992.

398. *Widmeyer W. N., Brawley L. R. & Carron A. V.* Measurement of cohesion in sport teams: The Group Environment Questionnaire. – London, Canada: Spodym Publishers, 1985.
399. *Witte E. H. & Lecher S.* Sozialpsychologische Kleingruppenforschung und betriebliche Gruppenarbeit: Zum Verhältnis von Theorie und Praxis // Gruppendynamic. – 1997. – 28. – № 4. – S. 351–363.
400. *Wittenbaum G. M., Holinngshead A. B, Paulus P. B., Hirokawa R. Y., Ancona D. G., Peterson R. S., Jenh K. A. & Yoon K.* The functional perspective as a lens for understanding groups // Small group research. – 2004. – 35. – № 1. – P. 17–43.
401. *Worchel S.* You can go home again: Returning group research to the group context with an eye on developmental issues // Small Group Research. – 1994. – 25. – P. 205–223.
402. *Yukl G. & Falbe C. M.* Influence tactics and objectives in upward, downward and lateral influence attempts // Journal of Applied Psychology. – 1990. – 75. – P. 132–140.
403. *Zaccaro S. & Lowe C.* Cohesiveness and performance: Evidence for multidimensionality // Journal of Social Psychology. – 1988. – 128. – P. 547–558.
404. *Zajonc R. B.* Social facilitation // Science. – 1965. – 149. – P. 69–74.
405. *Zand D. E.* Trust and managerial problem solving // Administrative Science Quarterly. – 1972. – 17(2). – P. 229–239.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ 3

РАЗДЕЛ 1. ВВЕДЕНИЕ В ТЕОРИЮ МАЛЫХ ГРУПП 7

ГЛАВА 1. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО ЗНАНИЯ В ОБЛАСТИ МАЛЫХ ГРУПП 7

1.1. Понятие малой группы 7

1.2. Теории малой группы 10

1.3. Интеграция теоретических подходов 17

ГЛАВА 2. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МИКРОГРУППОВОЙ ТЕОРИИ 23

2.1. Актуальность и общий замысел разработки 23

2.2. Ключевые понятия 33

2.3. Методологические основания 37

2.4. Методический инструментарий 41

РАЗДЕЛ 2. МАЛАЯ ГРУППА КАК СИСТЕМА 48

ГЛАВА 3. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МАЛОЙ ГРУППЫ 48

3.1. Целостность 48

3.2. Структура 52

3.3. Уровни, связи и режимы активности 55

3.4. Сложность 61

ГЛАВА 4. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА НЕФОРМАЛЬНОЙ ПОДГРУППЫ 65

4.1. Понятие и типы неформальной подгруппы 65

4.2. Образование неформальных подгрупп 68

4.3. Представленность неформальных подгрупп в группах 71

4.4. Функции неформальных подгрупп 75

РАЗДЕЛ 3. ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА 84

ГЛАВА 5. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ГРУППОВОЙ ДИНАМИКИ 84

5.1. Понятие групповой динамики 84

5.2. Ключевые элементы групповой динамики 92

ГЛАВА 6. ПРОТИВОРЕЧИЯ КАК ИСТОЧНИК ГРУППОВОЙ ДИНАМИКИ 99

6.1. Понятие о противоречиях 99

6.2. Виды социально-психологических противоречий 104

6.3. Противоречия и социально-психологическая структура группы ... 111

ГЛАВА 7. ПРОЦЕССЫ ИНТЕГРАЦИИ–ДЕЗИНТЕГРАЦИИ КАК МЕХАНИЗМ ГРУППОВОЙ ДИНАМИКИ ... 118
7.1. Понятие об интеграции и дезинтеграции ... 118
7.2. Соотношение и закономерности процессов интеграции и дезинтеграции ... 126
7.3. Влияние внешнего взаимодействия субъекта на внутренние процессы ... 130

РАЗДЕЛ 4. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ МАЛОЙ ГРУППЫ, НЕФОРМАЛЬНЫХ ПОДГРУПП И ИНДИВИДА ... 136

ГЛАВА 8. СУБЪЕКТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ГРУППЫ И ПОДГРУПП ... 136
8.1. Цели и мотивация ... 136
8.2. Нормы ... 142
8.3. Сплоченность ... 147
8.4. Совместимость и сработанность ... 165
8.5. Эффективность ... 169

ГЛАВА 9. ОБЩЕНИЕ В ГРУППЕ И ПОДГРУППАХ ... 182
9.1. Социальная перцепция ... 182
9.2. Конфликт ... 189
9.3. Доверие ... 195
9.4. Идентичность ... 207
9.5. Влияние ... 220

ГЛАВА 10. ИНДИВИД В ГРУППЕ И ПОДГРУППАХ ... 227
10.1. Статус ... 227
10.2. Адаптация ... 235

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ... 241

Литература ... 243

Научное издание

СИДОРЕНКОВ Андрей Владимирович

МАЛАЯ ГРУППА И НЕФОРМАЛЬНЫЕ ПОДГРУППЫ: МИКРОГРУППОВАЯ ТЕОРИЯ

Редактор *Е. В. Зацепилова*

Корректор *Ж.В. Матвеева*

Компьютерная верстка: *Н. Н. Однораленко*

Дизайнер обложки *А. В. Киреев*

Сдано в набор 25.05.10. Подписано в печать 00.00.2010.
Формат 60 × 84 $^{1}/_{16}$. Бумага офсетная. Гарнитура Times.
Печать офсетная. Усл. печ. л. 15,8. Уч.-изд. л. 18,7.
Тираж 000 экз. Заказ № 0000.

Издательство Южного федерального университета.

Отпечатано в типографии ЮФУ.
344090, г. Ростов-на-Дону, пр. Стачки, 200/1.