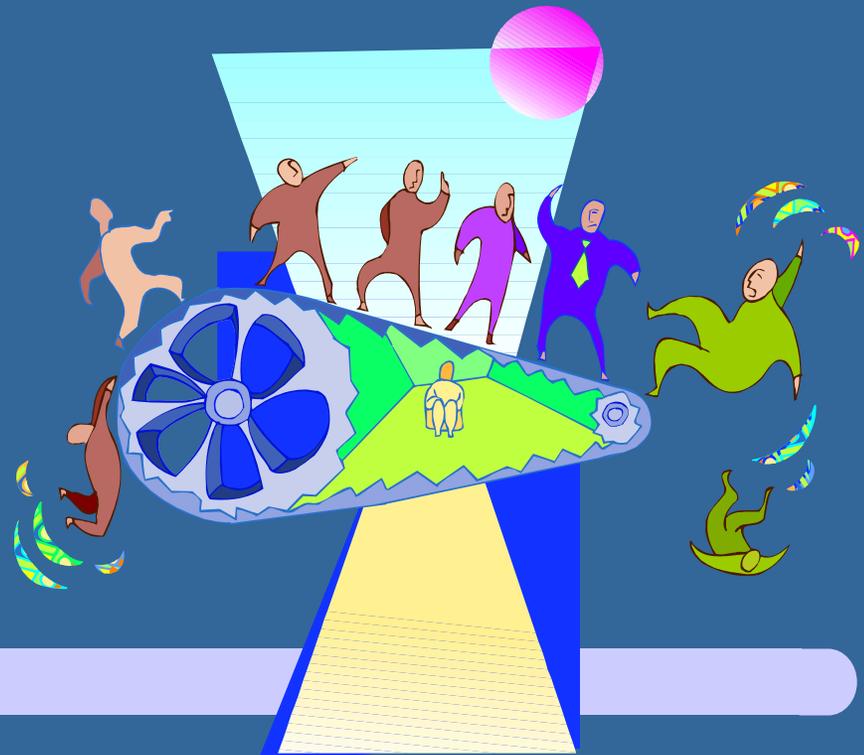


# ДИНАМИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ В МАЛОЙ ГРУППЕ

**Факультет психологии  
МГУ им. М.В. Ломоносова**



Динамические процессы в малой группе

Лаборатория прикладной социальной психологии

# Термин «групповая динамика»

Термин «групповая динамика» употребляется в трех различных значениях:



- Определенное **направление** в исследованиях, школа К. Левина;
- Обозначение **определенных методик** изучения малых групп (особый вид лабораторного эксперимента);
- В отличие от статики группы, совокупность **динамических процессов**, которые одновременно происходят в группе в какой-то период ее существования.

# Важнейшие групподинамические процессы

(1) Процесс **образования** малых групп:

- «Подключение» к группе нового члена: феномен группового давления (исследования конформности).

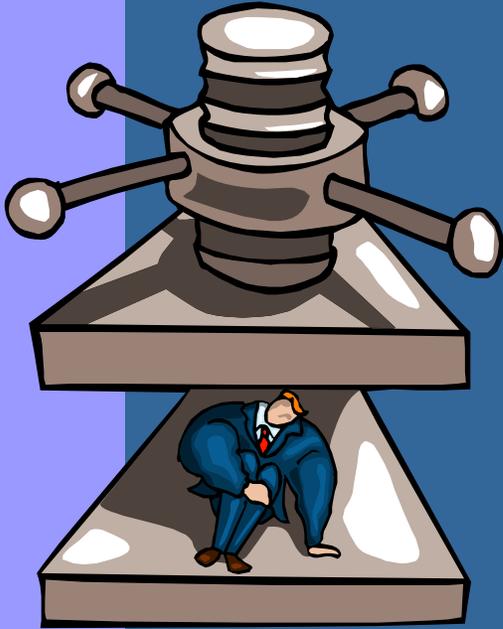
(2) **Традиционно** рассматриваемые динамические процессы (от школы К. Левина):

- Групповая сплоченность;
- Лидерство;
- Принятие групповых решений.

(3) **Эффективность** группы.



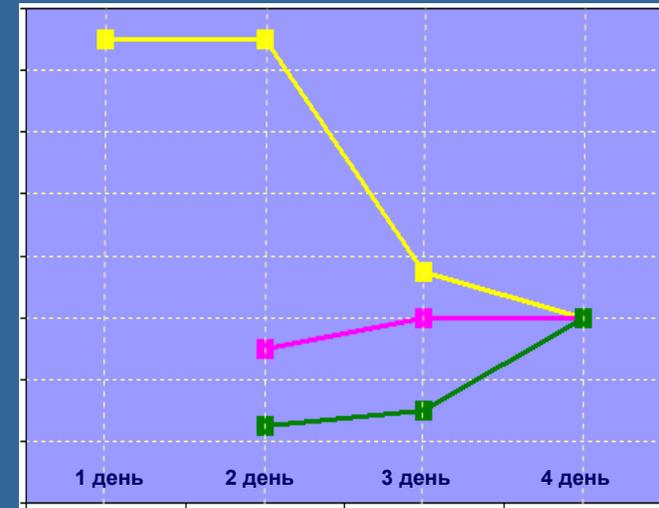
# Феномен группового давления



- **Конформность** констатируется, если есть конфликт между мнением индивида и мнением группы и преодоление этого конфликта в пользу группы.
  - **Негативизм** (специфический случай конформности) – сопротивление давлению группы, во что бы то ни стало отрицание ее норм, демонстрация крайней независимости.
- Противоположное «конформности» поведение – **независимость**, самостоятельность, устойчивость и т.д.

# Предпосылки исследований конформности

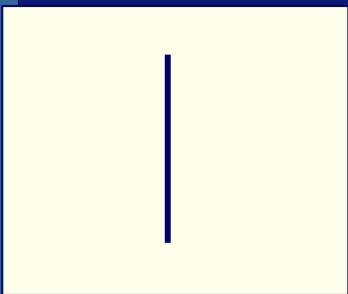
- **Эксперименты М. Шерифа:** на какое расстояние сдвинулась точка в темной комнате?
  - Первый день, индивидуально: 15 см.
  - Второй день, три человека: 2,5 см – 5 см – 15 см.
  - Третий день, три человека: 3 см – 6 см – 7,5 см.
  - Четвертый день: позиции совпали.



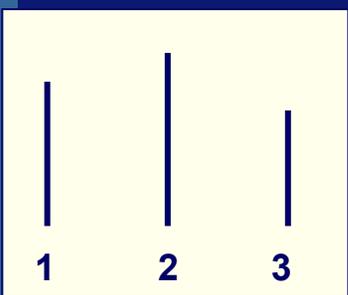
- Вывод Шерифа: **«аутокинетический эффект»** – в результате внушения возникла групповая норма, которой подчинялись испытуемые.

# Эксперименты С. Аша (1951 г.)

Карточка А



Карточка Б



- Метод «подставной группы».
  - Студентам давали две карточки. Необходимо было выбрать отрезок, равный данному. Индивидуально все решали верно.
  - Затем задача предъявлялась подставной группе, которая давала ошибочный ответ.
  - Последним отвечал «наивный испытуемый», 37% испытуемых вслед за группой давали ошибочный ответ.

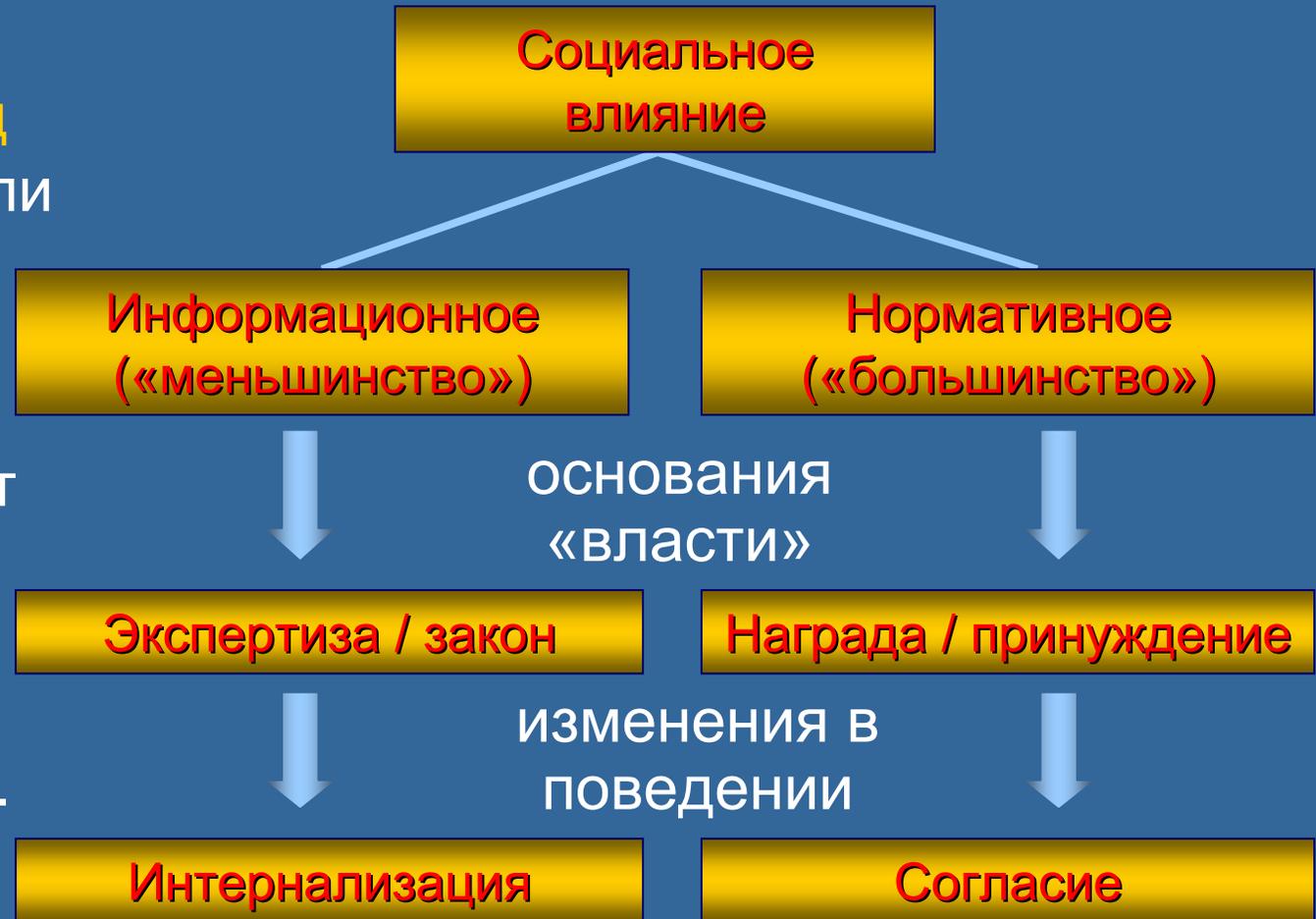
- **Вывод С. Аша:** люди демонстрируют конформность, т.к. хотят понравиться группе, быть принятыми, поступать «как все».

# Факторы, влияющие на конформность

- **Личностные характеристики:**
  - Менее развитый интеллект;
  - Низкий уровень самосознания; дефекты самовосприятия.
- **Характер ситуации:**
  - Значимость высказываемого мнения;
  - Связь с реальной деятельностью, социальными связями личности;
  - Особая ситуация: сознательное принятие личностью норм и стандартов группы (Петровский).
- **Состав группы:**
  - Социальные характеристики (кто члены группы, каковы ценности, убеждения и пр.)

# Информационная теория конформности

М. Дойч и Г. Джерард разработали теорию, согласно которой существует два вида влияния группы на индивидов.



# Групповая сплоченность

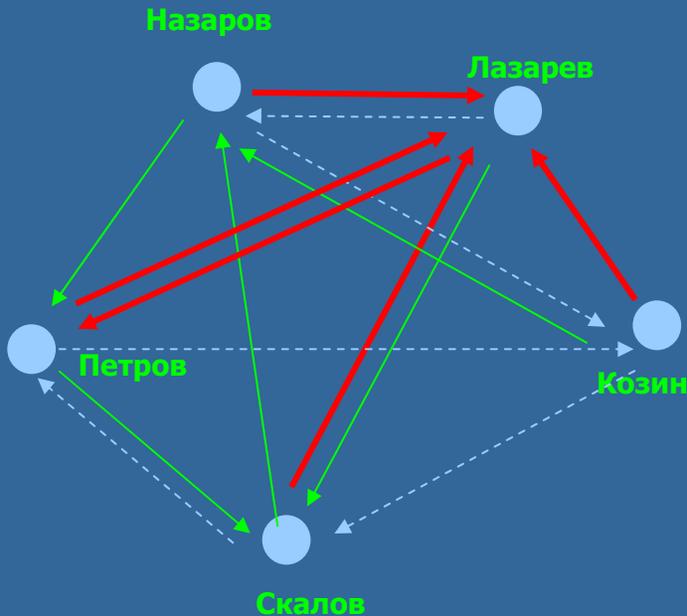


- Вторая (помимо группового давления) сторона проблемы образования малой группы.

- Исследуется процесс формирования особого типа связей в группе, которые превращают внешне заданную структуру в психологическую общность людей.



# Групповая сплоченность: Дж. Морено



- В социометрическом направлении **индекс групповой сплоченности**: отношение взаимных положительных выборов к общему числу возможных выборов:

$$C_{gr} = \frac{\sum r (+)}{\frac{1}{2} n (n-1)}$$

- Данный подход был развит в концепции А. и Б. Лоттов: сплоченность обусловлена **межличностной аттракцией**.

# Групповая сплоченность: школа К. Левина

- Сплоченность как результирующая сумма сил, удерживающих индивидов в группе.

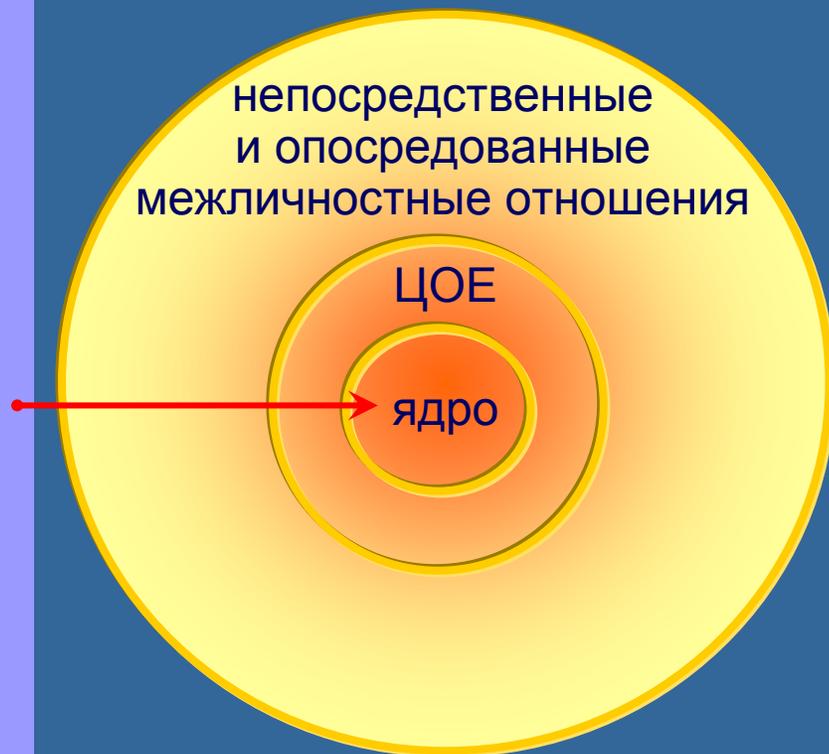
- **Л. Фестингер**: сплоченность – результирующая сил, заставляющих человека остаться в группе.
- **Развитие этих идей**: соотношение наград и потерь. Высокая сплоченность – превышение наград.
- **Д. Картрайт**: сплоченность зависит от свойств группы, потребностей членов группы и их ожиданий «благоприятного членства».

- **Т. Ньюком**: Сплоченность как степень согласия членов группы (**воспринимаемого сходства** относительно значимых представлений, идей, установок (чем выше согласие, чем выше симпатия и наоборот).



# Стратометрическая концепция А.В. Петровского

Стратометрическая концепция (позднее теория деятельностного опосредования межличностных отношений в группе):



- **Слой Г** – непосредственные эмоциональные контакты;
- **Слой В** опосредованные межличностные отношения;
- **Слой Б** – ЦОЕ (ценностно-ориентационное единство);
- **Слой А** – «ядро» (совместная групповая деятельность и ее цели; общее отношение к труду, окружающим, миру).

# Эксперименты А.И. Донцова



- Учителя 14 московских школ, оценка реального и эталонного **ученика**:
  - Оценки реальных учеников ближе друг к другу, чем оценки «эталона».
- Оценка эталонного **учителя** и коллег учителей:
  - Оценки эталонного учителя ближе, чем оценки реальных коллег.

● **Вывод А.И. Донцова.** В конкретную деятельность включен образ реального ученика и эталонного учителя. Главная детерминанта интеграции группы (ее сплоченности) – совместная деятельность.

# Феномен лидерства



- **Лидер** – член малой группы, который выдвигается для организации конкретной задачи в конкретной ситуации.
  - Лидер демонстрирует более **высокий уровень** активности, влияния, участия;
  - Остальные участники принимают лидерство, становятся **ведомыми**;
  - Мера **притязаний** лидера и **готовности** группы принять их могут не совпадать.

- Лидер не существует в одиночку, лидерство это всегда система отношений в группе. Возможности лидера возрастают и снижаются.

# Исследования феномена лидерства

- **Уточнение понятий:**
  - Лидерство и руководство.
- **Теории происхождения лидерства:**
  - Теория черт;
  - Ситуационная теория лидерства;
  - Системная теория лидерства;
  - Концепция ценностного обмена.
- **Стили лидерства:**
  - Авторитарный, демократический и попустительский стили лидерства.



# Лидерство и руководство (Б.Д. Парыгин):

	Лидерство	Руководство
1. Регуляция отношений	межличностных	официальных
2. Уровень	микросреда	макросреда
3. Возникновение	стихийное	назначение / избрание
4. Устойчивость	менее стабильно	более стабильно
5. Система санкций	не определена	определена
6. Принятие решений	непосредственное	опосредованное
7. Сфера деятельности	малая группа	представляет группу в более широкой социальной системе

# Происхождение лидерства: «теория черт»



- Другое название «**харизматическая теория**». Лидером может быть человек, который обладает определенным набором качеств или личностных черт.
  - К. Бэрд (1940 г.): список из 79 лидерских черт (65% были единожды упомянуты в исследованиях). Р. Стогдилл добавил к этому списку еще пять черт.
- **Пятифакторная модель** личностных черт (Л. Первин, О. Джон).
  - У лидеров целесообразно выделять: экстраверсию, невротизм, сознательность, доброжелательность, открытость.

# Ситуационная теория лидерства

- Лидерство – продукт ситуации. Черты лидера становятся **относительными**. Главный момент появления лидера – его **выдвижение** группой.

- Е. Хартли пытался объяснить, почему одни люди становятся лидерами чаще других.

1. Если индивид стал лидером в одной ситуации, он может им стать и в другой.
2. Из-за стереотипов группа начинает рассматривать его как «лидера вообще».
3. Приобретенный в ситуации авторитет работает в дальнейшем.
4. Некоторые люди «ищут посты», они ведут себя так, что им «дают посты».



# Системная теория лидерства

- Лидерство как функция группы (Р. Бейлс, Ф. Слеттер), его нужно изучать с точки зрения целей и задач группы.

- Два типа лидеров:

1. **Инструментальные** (деловые), нацеленные на задачу, обеспечивающие группе успех, достижение;



2. **Эмоциональные** (экспрессивные), нацеленные на межличностные отношения, сотрудников, интеграцию, обеспечивающие благоприятную атмосферу.



# Вероятностная модель руководства (Фидлер)

- Выявляется **тип руководителя** (ориентированные на задачу и на отношения):
  - Оценивается отношение к наименее предпочитаемому сотруднику.
- Диагностируется уровень **социального контроля (СК)**. Строится тренинг лидерского соответствия.
  - При высоком и низком СК более эффективен руководитель, ориентированный на задачу;
  - При среднем СК – ориентированный на межличностные отношения.

# Теория ценностного обмена (Р.Л. Кричевский)

Р.Л. Кричевский рассматривал ценностный обмен как механизм выдвижения лидера.



- Лидером становится тот, кто наиболее полно воплощает качества, значимые для групповой деятельности, т.е. являющиеся **ценностями**.
- Группа идентифицируется с лидером. Ценности как бы обмениваются на **авторитет** и **признание** лидера.

# Стили лидерства (К. Левин)

	Формальная сторона	Содержательная сторона
 <p>Авторитарный</p>	Распоряжения; запреты с угрозой; субъективная оценка; позиция вне группы.	Планирование заранее; непрозрачность целей; решающий голос руководителя.
 <p>Демократический</p>	Инструкции в форме предложений; запреты обсуждаются; позиция внутри группы.	Планирование в группе; за реализацию отвечают все; решения обсуждаются.
 <p>Попустительский</p>	Тон конвенциональный; нет похвалы, порицаний, сотрудничества; позиция незаметно в стороне от группы.	Дела идут сами собой; лидер не дает указаний; решения складываются из отдельных интересов.

# Принятие групповых решений: эксперимент Левина

США, Вторая мировая война. Испытуемые: 6 групп по 13-17 человек, домохозяйки.



- Домохозяйки бойкотировали покупку субпродуктов. В части групп – лекция, в других группах – групповая **дискуссия** о пользе субпродуктов.
- Через неделю интервью для анализа **изменения мнений**. У слушавших лекции – 3%, у участниц дискуссии – 32%.

**Вывод К. Левина:** в ходе дискуссии домохозяйки чувствовали себя включенными в принятие решений. Возникла новая групповая **норма**.

# Сдвиг риска: эксперименты Дж. Стоунера

1961г., испытуемые в группах по 5-7 человек.  
Набор дилемм с различной степенью риска.



- Сначала испытуемые решали дилемму **индивидуально**. Потом проводили дискуссию и принимали групповое решение.
- В группе **рискованная** альтернатива выбиралась значительно чаще.
- При повторном индивидуальном решении сдвиг риска **сохранялся**.

**Выводы Дж. Стоунера:** (1) диффузия ответственности; (2) риск – ценность в обществе. Но был и обратный эффект: сдвиг мог происходить в сторону осторожности.

# Поляризация мнений и «сдвиг выбора»

- Эксперименты Стоунера и других показали, что групповое решение не всегда является «средним» (часто происходит не нормализация, а поляризация).
- Объяснения:
  - **Нормативное.** Человек видит, что другие думают так же, и укрепляется в своем мнении.
  - **Информационное.** Групповая дискуссия генерирует новые аргументы. Сдвиг мнений отражает пропорцию аргументов с обеих сторон.



# «Группомыслие»: феномен group-think (Джанис)

- И. Джанис проанализировал решения президентского совета США о вторжении на Кубу, эскалации войны во Вьетнаме и др.
- Феномен **group-think** – стиль мышления группы, где стремление к единомыслию важнее, чем реалистичная оценка вариантов.
- Способствующие факторы:
  - очень высокая **сплоченность**;
  - ярко выраженное «**мы-чувство**»;
  - отсутствие альтернативных **источников** информации;
  - высокий уровень **одобрения** индивидуальных мнений.



# Эффективность групповой деятельности

- Показатели эффективности групповой деятельности:

- Продуктивность;
- Удовлетворенность;
- Сверхнормативная активность.



- Формула И. Штайнера для вычисления продуктивности:

$$\text{актуальная продуктивность} = \text{потенциальная продуктивность} - \text{нереализованная продуктивность}$$

Лидер отвечает за первый показатель (мобилизует ресурсы); второй показатель – совокупность потерь (в том числе связанных с «человеческим фактором»).