

ФЕНОМЕН ГРУППОВОГО МЕНЬШИНСТВА И ПРОБЛЕМА ЕГО ВОЗНИКНОВЕНИЯ В ЕСТЕСТВЕННЫХ УСЛОВИЯХ

К числу малоизученных в социальной психологии относятся, во-первых, процесс возникновения группового меньшинства в реально существующих малых группах, а, во-вторых, те факторы, которые лежат в его основе. Немаловажно знать, за счет чего может образовываться альтернативно мыслящее меньшинство, публично выражающее свое несогласие с преобладающей позицией большинства и способное переубедить его, предложив новые, часто нестандартные варианты решения проблемы.

В классических исследованиях влияния группового меньшинства используются лабораторные эксперименты с «подставными группами», но открытым остается вопрос о формировании активного меньшинства в естественных условиях функционирования группы. В данной статье представлена попытка выделить на основании анализа научной литературы факторы возникновения группового меньшинства, а также предположить, каковы стадии образования и влияния меньшинства в естественных условиях жизнедеятельности малой группы.

С начала 50-х годов благодаря экспериментам С. Аша лидирующим по числу исследований феноменом становится конформность – податливость человека реальному или воображаемому давлению группы, проявляющаяся в сближении его оценок и установок с первоначально не разделявшейся позицией большинства членов группы [Токарева, Донцов, 1996]. Интересно, что первоначально С. Аш собирался изучать самостоятельность взглядов людей, несмотря на воздействие группы. И в своих ранних трудах он предупреждает против одностороннего истолкования результатов его экспериментов. С. Аш пишет, что стремление к независимости и сопротивлению давлению также наблюдается среди людей, как и конформизм. Ученый неоднократно отмечал, что, несмотря на состояние стресса в условиях эксперимента, значительная часть индивидов оставалась независимой. Таким образом, Аш видит в своей экспериментальной ситуации не только податливость испытуемых давлению большинства, но и устойчивость, способность к сопротивлению этому давлению (ведь 70% испытуемых защищали свое независимое мнение в противовес группе) [Чудновский, 1971].

При дальнейшем изучении конформности в экспериментах Р. Крачфилда было доказано, что с ростом трудности заданий увеличивается процент конформных ошибок [Crutchfield, 1967].

Учеными установлено, что на меньшую степень конформности влияют и более развитый интеллект, и более высокий уровень развития самосознания личности, и многие другие обстоятельства подобного рода. Однако степень конформности зависит и от таких факторов, как характер ситуации эксперимента и структура группы (статусно-ролевое распределение, модели коммуникативных сетей, лидерство, власть). Причем роль этих характеристик не была выяснена до конца [Андреева, 2004]. Лабораторный характер группы не позволяет в полной мере учесть и такой фактор, как значимость для индивида предъявляемого материала и высказываемого мнения [Moscovici, Faucheux, 1972].

Конформность вознаграждается группой, а отклонения наказываются, или, как минимум, не вознаграждаются. Так что неудивительно, что существует общее подчинение групповым нормам, которые существуют как некоторые правила,

стандарты поведения в малой группе, как регуляторы развивающихся в ней отношений. Для нас важно, что нормы различаются по степени принятия их группой, некоторые нормы одобряются почти всеми ее членами, тогда как другие находят поддержку лишь у незначительного меньшинства, а иные не одобряются вовсе. Большинство исследований групповой динамики принимают стандарт за норму, если более чем половина членов группы согласны, что это норма. Нормы различаются также по степени допускаемой ими девиантности и соответствующему ей диапазону применяемых санкций [Shaw, 1981; Кричевский, Дубовская, 1991].

М. Дойч и Г. Джерард разработали «информационную теорию конформности», в соответствии с которой были выделены два вида группового влияния: нормативное - когда давление оказывает большинство, и его мнение воспринимается членом группы как норма, которой надо следовать, и информационное - когда давление оказывает меньшинство, и член группы рассматривает его мнение лишь как информацию о реальности, на основе которой он может сам осуществить свой выбор.

Механизм влияния в этих двух случаях различен: при влиянии большинства индивид изменяет свое поведение, демонстрирует согласие, оставаясь внутри при своем мнении, то есть проявляет внешний конформизм. Меньшинство лишь предлагает индивиду новую информацию, и если индивид согласен с ней, то происходит принятие новой точки зрения, в данном случае демонстрируется внутренний конформизм.

В. Аллен, опираясь на результаты классических экспериментов, выделил и описал воздействие следующих факторов на возникновение конформности [Allen, 1965]:

1. Условия ответа.

- а) Публичные и личные. При публичных условиях ответа наблюдается большая конформность, чем при личных ответах.
- б) Обязательства. Взятые на себя обязательства придерживаться определенных установок или убеждений заставляют человека следовать им на всем протяжении ситуации.

2. Отношения индивид-группа.

- а) Привлекательность группы. Было экспериментально установлено, что с увеличением привлекательности и сплоченности группы возрастает и конформность к групповым нормам.
- б) Статус в группе. Популярность, лидерство, власть относятся к основным характеристикам статуса, которые изучались. Исследования показывают, что лидер подчиняется групповым нормам больше, чем остальные члены группы.
- в) Взаимозависимость. Там, где люди чувствуют зависимость друг от друга, конформность выше, чем там, где люди независимы.

3. Характеристики группы.

- а) Композиция. Большее давление к конформности было обнаружено в гомогенных группах, а гетерогенным свойственна толерантность к несогласным.
- б) Размер и единодушие. Конформность растет с увеличением числа оппонентов до трех, а при большем увеличении остается неизменной. Однако если хоть один человек соглашается с девиантом, то благодаря этой социальной поддержке конформность резко падает (с 30% до 5%).
- в) Крайность норм. Отклонение от группы происходит в случае чрезмерных норм, такие нормы порождают конфликт и сильное давление на девианта.

4. Характеристики задания.

- а) Компетентность в задаче. Человек, уверенных в своих способностях больше. Чем остальные, меньше поддается на влияние.

б) Уверенность. Чувство уверенности рассматривается как аналог компетентности.
в) Сложность и значимость задания. Чем выше сложность задания, тем больше конформность (особенно у женщин). Однако установлено, что чем более сильные ценности затрагивает задание - тем меньше конформность.

Можно предположить, что выделенные В. Алленом факторы возникновения конформности могут играть роль и для появления группового меньшинства, они могут стимулировать проявления независимости, выражение несогласия с преобладающей позицией большинства и дальнейшее формирование меньшинства.

Групповое меньшинство определяется как та часть группы, которая обладает меньшими возможностями влияния (авторитетом, статусом, властью, компетенцией) [Шихирев, 1985]. Меньшинство обычно является подгруппой, численно меньшей, чем большинство.

Впервые на экспериментальном уровне влияние меньшинства было доказано в школе французского ученого С. Московиси, когда в лабораторном эксперименте «подставной» была не вся группа («большинство»), как у Аша, а ее меньшая часть («меньшинство»), и тем не менее это меньшинство тоже сумело подчинить индивида своему влиянию [Токарева, Донцов, 1996].

Возникновение меньшинства может пониматься и как реакция на давление большинства [Кричевский, Дубовская, 2001]. Спротивление групповому давлению возникает, когда мнение индивида отличается от группового, или когда индивид открывает такие аспекты реальности, которые не позволяют ему больше принимать групповое мнение как истинное относительно существующей действительности [Moscovici, 1980].

С. Московиси разработал дескриптивную модель влияния меньшинства. Утверждается, что успешная деятельность социальной группы зависит от согласия ее членов относительно каких-то фундаментальных жизненных принципов. А усилия меньшинства могут быть направлены на расшатывание этого согласия. В этом случае группа старается оказать давление на меньшинство, чтобы восстановить имевшееся ранее единообразие взглядов. При этом какие-либо жесткие санкции к инакомыслящим, такие, как их изгнание, не столь уж часты. Поэтому большинство членов группы вынуждено какое-то время смиряться с упорствующим в своем мнении меньшинством, и это оказывается ключевым для оказания влияния по направлению, ведущему от меньшинства к большинству [Московичи, 2007].

Процессы влияния, полагает С. Московиси, неизбежно связаны с преодолением конфликта, возникающего между наличным мнением индивида и тем, что ему предлагают или навязывают другие [Moscovici, 1980]. Однако решается конфликт по-разному, в зависимости от того, кто предлагает иное мнение: большинство или меньшинство. Меньшинство способно создать конфликт, отказаться идти на компромисс, породить сомнения и вызвать неуверенность, а также создать такую ситуацию, в которой у большинства не останется другого выхода, кроме как принять новую точку зрения. Влияние меньшинства проявляется в виде сложного, многогранного социального и психологического процесса. С. Московиси исходит из того, что пришедшее к согласию меньшинство: 1. разрушает устоявшуюся норму и порождает сомнение и неуверенность у представителей большинства; 2. проявляет себя, привлекает к себе внимание; 3. доказывает, что существует альтернативная и понятная точка зрения; 4. демонстрирует уверенность, последовательность и приверженность этой точке зрения; 5. показывает свою решимость не идти на компромисс и отстаивать свою позицию; 6. убеждает большинство в том, что единственный способ восстановить стабильность - пойти навстречу меньшинству [Тернер, 2003].

В том, как именно меньшинство создает конфликт и оказывает влияние, ключевым эмпирическим фактором является стиль его поведения. Как показали

исследования [Maass, Clark, 1984; Moscovici, 1980], стиль поведения, демонстрируемый меньшинством, может в значительной мере обуславливать его способность к влиянию. Особенно важны такие характеристики стиля, как его устойчивость, уверенность индивида в правоте своей позиции, изложение и структурирование соответствующих аргументов. Малейшее ослабление этих характеристик ведет к снижению влияния меньшинства [Майерс, 1999].

Решающим фактором влияния меньшинства чаще всего называют устойчивость его поведения, проявляющуюся в фиксированности исходной позиции и последовательности ее отстаивания во взаимодействии с большинством. Последовательность поведения заставляет окружающих задуматься о его причинах и приписать эти причины не только личности, но и объекту. Меньшинство, твердо стоящее на своих позициях, более влиятельно, чем меньшинство колеблющееся. Для влияния меньшинства более характерен аналитический прямой способ убеждения. Любое действие меньшинства, выражающее уверенность, склонно порождать у большинства сомнение в себе. Ощущение сильно и непоколебимой убежденности меньшинства подталкивает большинство к тому, чтобы пересмотреть свою позицию [Токарева, Донцов, 1996; Moscovici, 1980].

Однако меньшинство должно быть не только последовательным, но и единодушным. Последовательное меньшинство, представленное одним человеком, скорее всего, будет неэффективно. Известно, что один человек не оказал никакого влияния на испытуемых, и в его присутствии были получены такие же результаты, как и в контрольных условиях. Основная проблема для меньшинства, представленного одним человеком, заключается в том, что его позицию воспринимают как проявление некомпетентности или какого-то личного дефекта [Тернер, 2003]. Однако, с нашей точки зрения, позиция несогласного члена группы может являться предпосылкой, а сам он – стержнем для формирования единодушного группового меньшинства. С помощью логических аргументов и последовательной стратегии один человек может вызвать согласие с ним некоторых членов большинства.

В этой связи возник вопрос о том, какой тактики должно придерживаться меньшинство, чтобы сохранить свое влияние. Т. Мюньи выделил такую существенную для противостояния позиции меньшинства точку зрения большинства переменную, как стиль переговоров [Mugny, 1975]. Ученый выделил 2 стиля переговоров: гибкий и жесткий. Жесткий стиль отличается бескомпромиссностью и категоричностью высказываний, схематичностью и строгостью формулировок. Мягкий, напротив, характеризуется большей адаптивностью, мягкостью формулировок, в которых проявляется уважение к мнению других, выражается готовность к компромиссу. Было экспериментально показано, что мягкий, гибкий стиль, является более эффективным, способствует выработке компромиссных решений, позволяет меньшинству отстоять свое мнение, либо несколько видоизменить его без каких-либо агрессивных реакций со стороны большинства, тогда как жесткий, ригидный стиль заметно ухудшает позицию меньшинства, приводя к резкому укреплению норм большинства.

Выяснилось еще одно обстоятельство - зависимость эффективности влияния меньшинства от образа, который складывается о нем у большинства. Так, если в глазах большинства меньшинство предстает как бескомпромиссное, ему приписывается догматичность, что блокирует дальнейшее влияние меньшинства [Mugny, 1975]. Кроме того, Мюньи и другие исследователи выяснили, что влияние меньшинства падает тогда, когда их категоризируют, как людей, находящихся вне группы. Экспериментальные данные свидетельствуют, что меньшинство, находящееся внутри группы, более влиятельно, чем находящееся вне ее [Maass, Clark, 1984; Martin, 1988]. Дж. Тернер утверждает, что в очень сплоченных группах

меньшинство более влиятельно, чем в не очень сплоченных, так как первые не могут отвергнуть его.

Зависимость степени влияния меньшинства от его образа в глазах большинства также показал С. Папастаму. Влияние меньшинства, обладающего лидером, усиливается, а блокируется, если меньшинство воспринимается как деперсонифицированная общность. Лидеру приписывались уверенность, компетентность, настойчивость; меньшинству – догматичность и упрямство. Таким образом, девиантная позиция лидера интерпретировалась как обусловленная знанием дела и стремлением действовать согласно своим принципам [Токарева, Донцов, 1996].

В связи с этим возникает вопрос, является ли лидерство частным случаем влияния меньшинства? Д. Майерс говорит, что обычно лидеры остаются с большинством, но иногда могут оказывать воздействия, подобные влиянию меньшинства. Если лидер последователен и наделен харизмой уверенности в себе, он вызывает доверие и вдохновляет окружающих следовать за собой. Таким образом, когда лидер оказывается в групповом меньшинстве, оно достаточно быстро превращается в большинство [Майерс, 1999].

По мнению С. Московиси и Ж. Пешеле, социальное изменение и инновация являются проявлениями влияния. Они спаривают точку зрения, согласно которой изменения и инновации – прерогативы только лидера и говорят о праве меньшинства инициировать эти процессы. Меньшинство способно выработать свою норму и подчинить консервативное большинство [Московичи, 2007].

По данным Ч. Немет и Г. Вахтлер сдвиг индивидуальной точки зрения в сторону позиции большинства происходит на самых ранних этапах принятия решения или же на первых минутах дискуссии. А сдвиг к мнению меньшинства происходит гораздо позже, «пробиваясь» сквозь сильную негативную установку окружающих. Причем согласие с меньшинством носит, как правило, более не прямой и латентный характер, нежели согласие с большинством [Nemeth, Wachtler, 1983].

Человек, подвергшийся действию группового меньшинства, будет искать новые решения проблемы, решения, которые не предлагались самим меньшинством, но которые человек не нашел бы сам по себе, без стимула меньшинства. В случае влияния меньшинства человек побуждается к поиску новых аргументов, подтверждению своей позиции, рассмотрению большего числа возможных мнений, в результате возрастает вероятность нахождения новых неожиданных решений, которые могут оказаться эффективнее предыдущих [Nemeth, 1986].

Опираясь на результаты экспериментов, Ч. Немет пришла к выводу, что влияние меньшинства и большинства различается не только силой и открытостью, но и характером вызываемой у членов группы концентрации внимания, своеобразием процесса принятия решения. При воздействии большинства внимание остальных членов группы концентрируется главным образом на предлагаемой им позиции, в то время как другие возможные варианты решения остаются вне поля зрения субъекта. В случае влияния меньшинства внимание фокусируется на других альтернативах, часто отличных от позиции как самого меньшинства, так и остальных членов группы.

На основе анализа классических исследований как конформности, так и влияния группового меньшинства и большинства можно выделить предполагаемые факторы, воздействующие на возникновение активного меньшинства, которые разделяются на три группы: личностные, групподинамические и ситуационные. Опишем те факторы, которые относятся к каждой из групп.

1. Личностные факторы

- Особенности мышления, такие как креативность, гибкость и логичность мышления, а также высокий уровень интеллектуального развития могут быть характерны для членов меньшинства;
- Возраст. Существует криволинейная зависимость между возрастом и конформностью, считается, что своего максимума конформность достигает к 12-13 годам, а затем постепенно снижается;
- Пол. Установлено, что мужчины в меньшей степени поддаются влиянию, чем женщины;
- Характерологические особенности, например, такие, как уверенность в себе, независимость взглядов, гибкость, настойчивость, высокий самоконтроль возможно будут способствовать отстаиванию своей позиции.

2. Групподинамические факторы

- Групповые нормы, правила, которые поддерживаются не всеми членами группы, могут стимулировать девиантность;
- Сплоченность группы. Считается, что в высоко сплоченных группах конформность выше, чем в менее сплоченных, поэтому именно последние рассматриваются в качестве базы для возникновения инакомыслия;
- Конфликты в группе способствуют разделению мнений;
- Наличие лидера и демократический стиль лидерства может положительно влиять на возникновение группового меньшинства;
- Статус индивида в группе. Высокостатусные члены могут сильнее отклоняться от групповых норм, чем низкостатусные, используя идиосинкразический кредит. С другой стороны, высокостатусные члены считаются более конформными;
- Распределение ролей в группе, существование «генераторов идей», «критиков», «организаторов». Первые два типа ролей могут способствовать порождению творческих, нестандартных идей;
- Степень идентификации с группой, отношение индивида к группе, взаимозависимость. Для возникновения меньшинства эти характеристики не должны иметь высоких значений.

3. Ситуационные факторы

- Особенности задания, которую решает группа. Особенности формулировки задачи, наличие или отсутствие правильного ответа, трудность задания могут воздействовать на возникновение меньшинства;
- Правила принятия решения, которые могут варьироваться следующим образом: единогласно (с помощью достижения консенсуса), либо большинством голосов. Предположительно, правило единогласного принятия группового решения может относиться к «крайним» нормам и порождать отклонения во мнениях;
- Размер группы. Чем больше группа, тем большее разнообразие мнений может сформироваться, но, с другой стороны, групповое давление в этом случае будет также высоким.
- Высокая значимость задания, ситуации для индивида может положительно влиять на формирование активного меньшинства.

Хотелось бы отметить, что вышеприведенный список факторов возникновения группового меньшинства не претендует на завершенность, а является открытым для дальнейших дополнений и представляет собой лишь попытку выделить возможные существенные факторы, основываясь на классической литературе. Для проведения эксперимента в естественных условиях наиболее контролируемыми нам кажутся ситуационные факторы и лишь некоторые из групподинамических и личностных.

Одновременное воздействие нескольких факторов может служить пусковым механизмом для возникновения несогласия в группе, сопротивления групповому давлению, о котором говорил С. Московиси. Однако ученый начинает описывать приведенную нами выше схему влияния группового меньшинства с того момента, когда его члены уже пришли к согласию между собой, оставляя открытым вопрос о том, что происходит раньше.

Групповое меньшинство не может возникнуть и оказать влияние одномоментно, логично предположить, что под воздействием определенных факторов оно проходит некоторые стадии в своем формировании. Мы опираемся на положение о том, что образование меньшинства начинается с возникновения несогласия в группе, затем им постепенно приобретаются характеристики активного меньшинства и, наконец, может произойти переход многих членов группы на сторону меньшинства, таким образом оно превратится в групповое большинство.

Нам кажется целесообразным выделить следующие стадии формирования группового меньшинства:

0. Диффузная группа. На этой стадии еще нет ни группового большинства, ни меньшинства, каждый говорит свое мнение, высказывает идеи.
1. Возникновение несогласия. Появление рассогласования среди членов группы, возникновение инакомыслия. Несогласных членов группы может быть несколько, однако у всех у них свои позиции. Также происходит формирование группового большинства, утверждение некоторой позиции как основной.
2. Объединение несогласных в меньшинство. На этой стадии несогласные члены группы объединяют свои позиции, вырабатывают и аргументируют их общее мнение. Таким образом они начинают оказывать информационное влияние на большинство. Большинство же, в свою очередь, оказывает нормативное давление на девиантов, для этого оно может использовать уговоры и угрозы применения групповых санкций. На данном этапе наиболее вероятен конфликт с большинством.
3. Формирование активного меньшинства. Групповое меньшинство приобретает классические характеристики, такие как устойчивость позиции, уверенность в своей правоте, единодушие, изложение и структурирование логических аргументов.
4. Переход некоторых членов большинства на сторону меньшинства. Осуществляется изменение установок членов большинства в результате активного информационного влияния меньшинства. Происходит внутренний сдвиг членов большинства к позиции меньшинства. Совершается публичное изменение мнения некоторыми участниками с аргументацией своего перехода.
5. Превращение меньшинства в большинство. Изменение позиции большинства членов группы в пользу мнения меньшинства. Возможно превращение меньшинства в большинство, и превращение информационного влияния в нормативное.

Ввиду слабой изученности проблемы формирования группового меньшинства в естественных условиях нами были построены предположения о группах возможных факторов возникновения активного меньшинства в малой группе, а также о стадиях его формирования. Обе эти части исследуемого вопроса непосредственно связаны между собой, так как различные факторы могут осуществлять свое влияние на разных стадиях развития активного меньшинства. Результатом выявления факторов и стадий развития и влияния активного меньшинства может стать понимание процесса формирования меньшинства, а также разработка методики стимулирования возникновения группового меньшинства и определения степени его сформированности и воздействия на группу. Благодаря этому возможным станет

выделение независимо мыслящих людей, способных противостоять групповому давлению и переубеждать большинство, которые могут привести нововведения и инновации в группу, предложить нестандартные варианты решения проблемы.

Список литературы

1. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: Аспект Пресс, 2004.
2. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы. М.: Аспект Пресс, 2001.
3. Майерс Д. Социальная психология. СПб.: Питер, 1999.
4. Социальная психология. / Под. ред. Московичи С. СПб.: Питер, 2007.
5. Тернер Д. Социальное влияние. СПб.: Питер, 2003.
6. Токарева М.Ю., Донцов А.И. Меньшинство как источник социального влияния. // Вопросы психологии, 1996, №1.
7. Чудновский В.Э. О некоторых исследованиях конформизма в зарубежной психологии. // Вопросы психологии, 1971, №4.
8. Шихирев П.Н. Современная социальная психология в Западной Европе. М.: Наука, 1985.
9. Allen V.L. Situational factors in conformity. // Adv. Exp. Soc. Psy. 1965. V. 2.
10. Asch S. Social psychology. N.Y.: 1962.
11. Crutchfield R.S. Conformity and character. // Amer. Psychol. 1955. V. 10.
12. Deutsch M., Gerard H.A. A study of normative and informational social influences upon individual judgment. // J. Abn. Soc. Psychol. 1955. V.51.
13. Maass A., Clark R. Hidden impact of minorities: fifteen years of minority influence research. // Psychol. Bull. 1984. V. 95.
14. Martin R. Minority influence and "trivial" social categorization. // Europ. J. Soc. Psychol. 1988, V. 18.
15. Moscovici S. Toward a theory of conversion behavior/ // Adv. Exp. Soc. Psy. 1980. V. 13.
16. Moscovici S., Faucheux C. Social influence, conformity bias and active minority. // Adv. Exp. Soc. Psy. 1972. V. 6.
17. Mugny G. Negotiations, image of the other and the process of minority influence. // Europ. J. Soc. Psychol. 1975. V. 5.
18. Nemeth C. Differential contributions of majority and minority influence. // Psychol. Rev. 1986. V.93.
19. Nemeth C., Wachtler J. Creative problem solving as result of majority versus minority influence. // Europ. J. Soc. Psychol. 1983, V. 13.
20. Shaw M. Group dynamics: the psychology of small group behavior. N.Y., 1981.