

щоріч. наук.-практ. конф. викладачів, науковців, молодих учених, аспірантів, студентів ЗНТУ. В 4т. Т4. 2011. – С. 153-155.

УДК 159.922

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ГРУПОВОЇ ЗГУРТОВАНОСТІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ СПІЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Черкаський А.В.

У статті проаналізовано основні етапи дослідження соціально-психологічних особливостей згуртованості групи у вітчизняній та зарубіжній психологічній науці, охарактеризовано чинники, що впливають на продуктивність діяльності групи, встановлено взаємозв'язок між соціально-психологічними особливостями групової згуртованості та ефективністю її діяльності. Розроблено практичні рекомендації щодо зміцнення згуртованості в групах та посилення ефективності групової діяльності.

Ключові слова: група, групова діяльність, групова згуртованість, групове рішення, продуктивність, розвиток.

В статье проанализированы основные этапы исследования социально-психологических особенностей сплоченности группы в отечественной и зарубежной психологической науке, охарактеризованы факторы, которые влияют на производительность деятельности группы, установлена взаимосвязь между социально-психологическими особенностями групповой сплоченности и эффективностью её деятельности. Разработаны практические рекомендации относительно укрепления сплоченности в группах и усиления эффективности групповой деятельности.

Ключевые слова: группа, групповая деятельность, групповая сплочённость, групповое решение, производительность, развитие.

In the article the basic stages of research of socially-psychological features of solidarity of group are analysed in home and foreign psychological science, factors that influence on the productivity of activity of group are described, intercommunication is set between the socially-psychological features of group solidarity and efficiency of her activity. Practical recommendations are worked out in relation to strengthening of solidarity in groups and strengthening of efficiency of group activity.

Keywords: group, group activity, group solidarity, group decision, productivity, development.

Актуальність дослідження. Внутрішнє життя групи, соціальне, психологічне самопочуття об'єднаних у ній індивідів, ефективність взаємодії із навколишнім середовищем залежать від згуртованості групи, різний вияв якої по-різному впливає на її конфліктогенність.

Групова згуртованість-психологічний організм, який живе за своїми нормами і законами відповідно до своїх цілей і цінностей. Актуальність розгляду даної проблеми полягає в необхідності вивчення соціальних явищ транзитивного суспільства сучасної України, таких як: колективізм, мотивація трудових процесів, групова згуртованість, ціннісні орієнтації членів малих груп. "У нових економічних умовах, - як справедливо зазначають сучасні українські дослідники, - зростає роль і відповідальність за прийняття групового рішення, що впливає на ефективність малих груп..."[9,с.219].

Одним із перших розпочав досліджувати групову згуртованість американський соціальний психолог Л. Фестінгер, вважаючи критерієм частоту і міцність групових зв'язків.

Подальші дослідження науковці зосереджували на спонукальних властивостях групи, до яких належать: привабливість, подібність цінностей та установок членів групи; відповідність групових цілей потребам членів групи; чіткість визначення цілей, успіх групи в їх досягненні; особливості взаємозв'язку в групі; задоволеність груповою діяльністю; характер керівництва і прийняття рішень; соціально-психологічний клімат групи (групова атмосфера); структурні властивості (статусно-рольові характеристики) групи; особливості розвитку комунікативних мереж; кількісні показники групи. Це засвідчує намагання розглядати згуртованість як багатofакторний феномен.

Соціально-психологічні чинники згуртованості групи у вітчизняній психології досліджували О.О. Бодальов, В.В. Давидов, Б.Ф. Ломов, Є.Д. Маргуліс, В.В. Рубцов, Г.А. Цукерман, О.С. Чернишов; у зарубіжній психології цими питаннями займалися Д. Картрайт, К. Левін, Д. Морено, Т. Ньюком, Л. Фестінгер.

Дослідження засвідчили, що взаємна емоційна привабливість членів групи, тобто згуртованість як міжособистісна атракція, підвищує намагання зберегти своє членство у ній. Однак для вичерпного пояснення причин єдності малої соціальної групи недостатньо враховувати лише індивідуально-психологічні (емоційні, мотиваційні та ін.) характеристики міжособистісних відносин.

Об'єкт дослідження – динамічні процеси в соціальних групах.

Предмет дослідження – взаємозв'язок між згуртованістю групи та ефективністю групової діяльності.

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні соціально-психологічних особливостей групової згуртованості та у розробці практичних рекомендацій щодо покращення ефективності групової діяльності.

Проблема групової згуртованості має солідну традицію вивчення. Існують різні підходи до аналізу цієї проблеми. В руслі соціомет-

ричного дослідження малих груп згуртованість пов'язується з таким рівнем розвитку міжособистісних відносин, який характеризується високим відсотком виборів на основі взаємних симпатій. Соціометрія запропонувала спеціальний "індекс групової згуртованості", який враховується як відношення загального числа взаємних позитивних виборів до числа можливих виборів.

Інший підхід до визначення згуртованості запропоновано в рамках когнітивістської концепції Л. Фестінгера, який визначає згуртованість як результат всіх сил, що діють на членів групи з метою утримати їх в ній. "Сили" інтерпретуються як привабливість групи для індивіда, або як задоволення членством у ній [4, с. 39]. Розвиваючи такий підхід до розуміння суті згуртованості, Д. Картрайт розробив теоретичну модель згуртованості. Згідно з цією моделлю, існує чотири основних детермінанти згуртованості:

- якою мірою учасники розглядають дану групу як можливість задоволення своїх потреб і цілей;

- якою мірою сама група (її цілі, перспективи, становище в організації, престижність членства в ній та ін.) має властивості, що спонукають людей приймати участь у її діяльності;

- як кожен окремих член групи оцінює наслідки свого членства в даній групі (позитивно, негативно і якою мірою);

- як люди оцінюють своє членство в даній групі порівняно з досвідом участі в діяльності інших груп [4, с. 45].

У підході до розуміння групової згуртованості Л. Фестінгера відчувається вплив К. Левіна, особливо у інтерпретації "сил", які реалізують згуртованість. Проте когнітивістський підхід відрізняється від позиції К. Левіна за своєю сутністю. Для К. Левіна всякий динамічний процес в людській спільноті – це перш за все виявлення життєдіяльності групи як цілого групового явища. Для Л. Фестінгера згуртованість – явище скоріше індивідуально-психологічної (мотивації, суб'єктивного порівняння), ніж соціально-психологічної природи.

В соціальній психології існує також програма дослідження згуртованості, що пов'язана з роботами Т. Ньюкома, який ввів поняття "згода", за допомогою якого розглядав згуртованість. Порівняно з підходами Дж. Морено, Л. Фестінгера він висунув нову ідею про необхідність виникнення схожих орієнтацій членів групи по відношенню до якихось значимих для них цінностей [8, с. 106].

Існує також цілий ряд експериментальних робіт з виявлення групової згуртованості або, як часто їх визначають, з виявлення групової єдності. З цих робіт можна назвати дослідження А. Бейвеласа, в яких особливе значення надається характеру групових цілей, від реалізації

яких залежить згуртованість (єдність) групи. В роботах Ф. Стайнера звертається увага на характер поставлених задач в групі. Для прогнозування групової взаємодії Ф. Стайнер розробив класифікацію задач, однією з яких є співробітництво членів групи в чистому вигляді, яке відбувається за умови, що всі члени групи рівною мірою поділяють загальний успіх і загальну поразку, що всі члени групи в інтересах кожного досягають загальної цілі.

Підходи до дослідження згуртованості у вітчизняній соціальній психології спираються на ідею про те, що головним інтегратором групи є сумісна діяльність її членів. Процес формування групи та її подальшого розвитку представлено як процес все більшої згуртованості на основі включення індивідів в процес сумісної діяльності.

Трактатування "згуртованість" групи відрізняється від трактування "сумісність" людей в групі. Хоча ці феномени тісно пов'язані, але кожен з них означає різний аспект характеристики групи. Сумісність членів групи означає, що даний склад групи може забезпечити виконання групою її функцій. Згуртованість групи означає те, що даний склад групи не просто може взаємодіяти, а що він інтегрований найкращим чином, що в ньому досягнуто особливий ступінь розвитку відносин, а саме, такий ступінь, у відповідності з яким всі члени групи якнайбільше поділяють цілі групової діяльності і ті цінності, які пов'язані з цією діяльністю.

Підхід до вивчення згуртованості з цих позицій у вітчизняній соціальній психології розроблено А.В. Петровським в рамках "стратометричної концепції групової діяльності", яка пізніше була названа "теорією діяльнісного опосередкування міжособистісних стосунків в групі". Основна ідея полягає в тім, що структуру групи можна представити як таку, що складається з декількох шарів. Зовнішній рівень групової структури (зовнішня страта) – це емоційні міжособистісні відносини. Це ті відносини, що традиційно вимірюються соціометрією. Емоційні відносини мають одну особливу здатність: відособлюючись, вони починають існувати своїм власним життям, суттєво впливаючи на ділові відносини і навіть на продуктивність групи [2, с. 157].

Група як підсистема більш загальної системи – організації – визначається наступними її умовами: стратегією розвитку організації; організаційною структурою; формально встановленими в організації нормами й правилами; наявними в розпорядженні організації ресурсами; прийнятою системою добору персоналу; виробленою в організації системою оцінки працівників і їх заохочення; організаційною культурою [5, с. 48].

Поведінка людей у групі багато в чому буде визначатися й неписаними нормами й правилами, що склалися в організації, тобто організаційною культурою організації, до якої ця група належить.

Успіх групи буде суттєво визначатися здатностями її членів. Можливості роботи колективу не можна розглядати як просту суму можливостей кожного з його членів. Однак індивіди, що розташовують особливими здатностями, які необхідні для розв'язку поставлених перед групою завдань, як правило, більш активно залучені в роботу й вносять найбільший вклад у розв'язок цих завдань; вони частіше стають лідерами даної групи й одержують, найбільше задоволення, якщо їх здатності ефективно реалізуються в групі [5, с. 53].

Особистісні якості членів групи також дозволяють прогнозувати успіх або, навпаки, невдачі в її роботі. Такі якості членів групи, як комунікабельність у комбінації з незалежністю й самостійністю в роботі, як правило, приводять до високих результатів діяльності групи в цілому. У той же час властолюбство, прагнення домінувати в колективі, турбота винятково про власну вигоду окремих членів групи негативно позначаються на результатах роботи всього колективу.

Ефективність роботи групи багато в чому залежить і від її структури. Під структурою групи ми розуміємо наступні її компоненти: формальне лідерство; ролі; норми; статус; розмір і склад.

Поширена думка полягає в тому, що дух колективізму й змагальність у групі приводять до підвищення продуктивності її членів і групи в цілому. Разом з тим фахівцями була виявлена й тенденція іншого роду: прагнення працівників робити в групі менше, ніж індивідуально (мається на увазі розв'язок того ж самого завдання). У зв'язку із цим колективна робота в комбінації з урахуванням трудового внеску кожного і його відповідальності за результати роботи дозволить усунути можливі проблеми й протиріччя. Дослідження показали, що групи, що складаються із 5-7 людей, як правило, найбільш ефективні. З одного боку, вони є досить великими, щоб ухвалювати різносторонні розв'язки, що враховують досвід і думки колективу, а з іншого – у такого роду групах добре видний внесок кожного. До того ж у таких групах звичайно не виникає субгруп і на вироблення колективного розв'язку потрібно не так багато часу. Фахівці також вважають оптимальним, якщо такі групи містять у собі непарну кількість членів, що полегшує групове прийняття розв'язків [2, с. 114].

Ефективність роботи групи багато в чому буде залежати від того, як організований груповий процес: як здійснюються обмін інформацією усередині групи, як проводиться групове прийняття розв'язків, керування конфліктом.

Для кращого розуміння цього процесу може бути використане поняття синергетичного ефекту. Він може бути як негативним, так і позитивним, якщо груповий процес буде організований таким чином, що переваги колективної організації роботи будуть перевершувати такі

можливі втрати, як зниження особистої відповідальності за прийнятті розв'язки і їх здійснення, конфлікти й т.п.

Істотним фактором, що визначає специфіку роботи групи й організацію групового процесу, є специфіка тих завдань, які доводиться вирішувати цій групі. При цьому особливе місце займають такі характеристики, як взаємозв'язок і складність цих завдань [7, с. 128].

Так, наприклад, при розв'язку складних нестандартних завдань найбільший вираш буде досягнутий у результаті обговорення різних підходів до розв'язку проблеми й використання ефективних методів групового прийняття розв'язків. Якщо ж потрібний розв'язок простих рутинних завдань, то необхідність обговорення альтернативних розв'язків відпадає, при цьому упор повинен бути зроблений, як правило, на стандартизацію й формалізацію процесу роботи.

Крім того, якщо виконання завдань, поставлених перед групою, вимагає тісного взаємозв'язку й взаємозалежності учасників групового процесу, то добре налагоджений обмін інформацією й результатами роботи стане необхідною умовою для успішного виконання завдання.

Таким чином, під згуртованістю групи ми розуміємо те, наскільки члени цієї групи задоволені спільною роботою й наскільки їх залучає перспектива продовжувати працювати разом. Сили зімкнення групи мають дві утворюючі: по-перше, ступінь привабливості власної групи, по-друге, сила притягання інших доступних груп [1, с. 135].

Необхідним компонентом згуртованості є погодженість взаємних дій людей, їх поведінки, але вже не в рамках конкретної праці й трудових дій, а на тлі різноманітної взаємодії. Особливо яскраво ця сторона згуртованості колективу проявляється в його організованості – здатності до самоорганізації, злагодженості, погодженого подолання виникаючих складних ситуацій, властивих моментів у взаємодії, інакше кажучи, до спільної ефективної діяльності й до спільного вирішення проблем [1, с. 144].

Згуртованість колективу визначається як ідейна, моральна, інтелектуальна, емоційна й вольова єдність його членів, що розбудовується на основі такої об'єктивної характеристики, як організаційна єдність.

В.А. Богданов і В.Е. Семенов розглядають згуртованість як істотну і характерологічну ознаку первинного колективу, при цьому експериментальні способи виявлення феномена згуртованості зв'язують із аналізом системи комунікацій і взаємодії у колективі [3, с. 112].

У якості характеристик згуртованості А.В. Петровський, виходячи з концепції діяльнісного опосередкування групової активності, запропонував виділити ціннісно-орієнтаційну єдність, колективістську ідентифікацію й самовизначення.

Дослідження феномена групової активності дозволило Р.С. Немову виділити в якості однієї з основних характеристик групи її згуртованість.

При цьому згуртованість колективу визначається як подібність уявлень учасників про очікування й норми, про вимоги й моральний борг. Чим вище єдність думок членів колективу по тим або іншим питанням, від яких на практиці залежить прояв наднормативної активності, тим більшої активності слід очікувати від членів даного колективу. Під наднормативною активністю Р.С. Немов розуміє вищий критерій ефективності суспільно корисної діяльності колективу. Наднормативна активність виражається у відповідності поведінки й результатів діяльності колективу.

Прийнято вважати, що чим більш згуртованою є група, тем вище ефективність її роботи. Однак далеко не завжди дана закономірність є універсальною. Залежність між згуртованістю групи й продуктивністю її членів буде визначатися також тим, наскільки норми поведінки, прийняті в групі, націлені на досягнення високих результатів її роботи.

Наприклад, якщо неформальні норми й правила, що склалися в колективі, допускають нераціональне використання робочого часу, брак у роботі, присвоєння колективної власності в особистих цілях і якщо при цьому такі норми влаштовують більшість членів колективу, то посилення згуртованості членів подібної групи навряд чи буде супроводжуватися підвищенням ефективності роботи.

Таким чином, менеджери повинні подбати не тільки про згуртованість груп, але й про вироблення таких норм поведінки, які в максимальному ступені сприяли б забезпеченню їх ефективної роботи [6, с. 36].

Досягненню групової згуртованості сприяють наступні чинники:

- рівень емоційної привабливості, взаємної симпатії в міжособистісних стосунках. Чим більше індивідів подобається один одному, тим вищою є згуртованість групи;

- ступінь привабливості групи для індивідів, особливості групових цілей. Чим більше людей задоволених своїм перебуванням у групі, тим вища її згуртованість;

- спосіб взаємодії в групі і провідний соціальний мотив, тобто мотиваційна сфера згуртованості осіб групи. Йдеться про домінуючий у групі спосіб взаємодії;

- особливості та характеристики, які засвідчують подібність індивідів між собою. Найголовнішим аспектом щодо цього є ціннісний (близькість поглядів, ціннісних орієнтацій членів групи);

- спосіб прийняття рішення, стиль керівництва у групі. Колегіальний стиль керівництва, який відкриває простір для участі індивідів у розв'язанні проблем, виробленні групового рішення, є найефективнішим;

- статеві-вікова структура групи. Згуртованість, здоровий соціально-психологічний клімат властиві неоднорідним за статеві-віковими параметрами групам;

- автономність, відносна ізолюваність групи. Оскільки абсолютна ізолюваність негативно впливає на згуртованість групи, а звуження кола спілкування вичерпує його цінність, то для поліпшення психологічного клімату доцільно виходити за межі групових стосунків, налагоджувати контакти з іншими спільнотами [10, с. 137].

Стабільність і згуртованість групи залежить від того, наскільки індивід має змогу самоствердитися, самовизначитися, знайти в ній емоційний захист. Отже, згуртованість групи є її індивідуальною цінністю, оскільки посилює задоволеність групою, стабілізує самооцінки, міжособистісні контакти, знижує тривожність індивідів. Вона не обов'язково передбачає постійність складу групи та однотайність при розв'язанні групових проблем. Головне, щоб згуртованість гарантувала ефективне функціонування групи при різноманітних думках і бажанні розв'язати завдання.

Висновки. Дослідження засвідчили, що взаємна емоційна привабливість членів групи, тобто згуртованість як міжособистісна атракція, підвищує намагання зберегти своє членство у ній.

Особистісні якості членів групи дозволяють прогнозувати успіх або, навпаки, невдачі в її роботі. Такі якості членів групи, як комунікабельність у комбінації з незалежністю й самостійністю в роботі, як правило, приводять до високих результатів діяльності групи в цілому. Ефективність роботи групи залежить і від її структури, можливостей її членів.

Досягненню групової згуртованості сприяють наступні чинники:

- рівень емоційної привабливості, взаємної симпатії в міжособистісних стосунках. Чим більше індивідів подобається один одному, тим вищою є згуртованість групи;

- ступінь привабливості групи для індивідів, особливості групових цілей. Чим більше людей задоволених своїм перебуванням у групі, тим вища її згуртованість;

- спосіб взаємодії в групі і провідний соціальний мотив, тобто мотиваційна сфера згуртованості осіб групи. Йдеться про домінуючий у групі спосіб взаємодії;

- особливості та характеристики, які засвідчують подібність індивідів між собою.

- спосіб прийняття рішення, стиль керівництва у групі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бодалев А. А. Основы социально-психологической теории / А. А. Бодалев, А. Н. Сухов – М. : Викар, 1995. – 428 с.
2. Иванов В. А. Политическая психология / В. А. Иванов – М. : ИОС, 1990. – 369 с.

3. Каменская Е.Н. Социальная психология / Е. Н. Каменская – Ростов н/Д : Феникс, 2007. – 192 с.
4. Коломинский Я. Л. Психология взаимоотношений в малых группах / Я. Л. Коломинский – Минск : ТетраСистемс, 2000. – 432 с.
5. Коричев Д. М. Теория и практика группового консультирования / Д. М. Коричев – М. : Эксмо, 2003. – 637 с.
6. Красовский Ю. Д. Организационное поведение / Ю. Д. Красовский – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 527 с.
7. Крысько В. Г., Деркач А. А. Этнопсихология. Теория и методология / В. Г. Крысько, А. А. Деркач – К. : ОмниаБук, 1992. – 461 с.
8. Кузин Ф. А. Культура делового общения / Ф. А. Кузин – М. : Мысль, 1996. – 377 с.
9. Огаренко В. М., Малахова Ж. Д. Соціологія малих груп / В. М. Огаренко, Ж. Д. Малахова, -Київ.: Центр навчальної літератури, 2005. -292с.
10. Одегов Ю. Г. Организационное поведение в структурно-логических схемах / Ю. Г. Одегов – М. : Альфа-Пресс, 2007. – 360 с.

Підписано до друку 05.11.202. Формат 60 x 84/₁₆.
Папір офс. Друк офс. Гарнітура Times New Roman Суг.
Ум. друк. арк. 54,78. Обл.-вид.арк. 52,36. Наклад 300 прим.

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до державного реєстру видавництв, виготівників
і розповсюджувачів видавничої продукції.
Серія ДК № 2881 від 21.06.2007 р.

ДП «Інформаційно-аналітичне агентство»
01001, Київ - 1, вул. Експланадна, 4-6, оф. 419-2.
Тел./факс (044) 287-03-79