

 **Социальная
психология групп**

***Характеристики
групп**

Нормы— правила функционирования группы, на которые должны ориентироваться все ее участники (явные (писанные) и неявные (неписанные) нормы). Нормы включают ценностный компонент, принятие часто связано с ритуалом посвящения.

* При ошибке в следовании групповым нормам человек подвергается санкциям. Санкции можно определить как особые нормы, принуждающие к соблюдению других норм. Санкции могут быть разделены на формальные и неформальные; позитивные и негативные.

* **Групповые нормы**

- Сохранение группы.
- Создание соответствующего сектора социальной реальности (образовательные стандарты, которые описывают, каким конкретно объемом знаний и навыков должен владеть человек, чтобы получить диплом по конкретной специальности)
- Социальное продвижение группы в целом и ее членов. В нормах получения образования зафиксирован оптимальный путь продвижения в данной сфере: четырехлетнее обучение для получения диплома бакалавра и т.д.
- Определение взаимоотношений с социальным окружением (Нормы предписывают, как членам группы следует относиться к другим людям. Степень регламентации такого рода отношений может быть как достаточно мягкой, так и предельно жесткой, например, для членов религиозных сект)

*** групповые нормы выполняют функции
(по Д. Картрайту и А. Сандеру)**

- * уровень групповой сплоченности, отражает степень приверженности группе ее членов.
- * При высокой сплоченности в группе могут наблюдаться феномены «ингруппового фаворитизма» и «аутгрупповой враждебности»

*** Групповая
сплоченность**

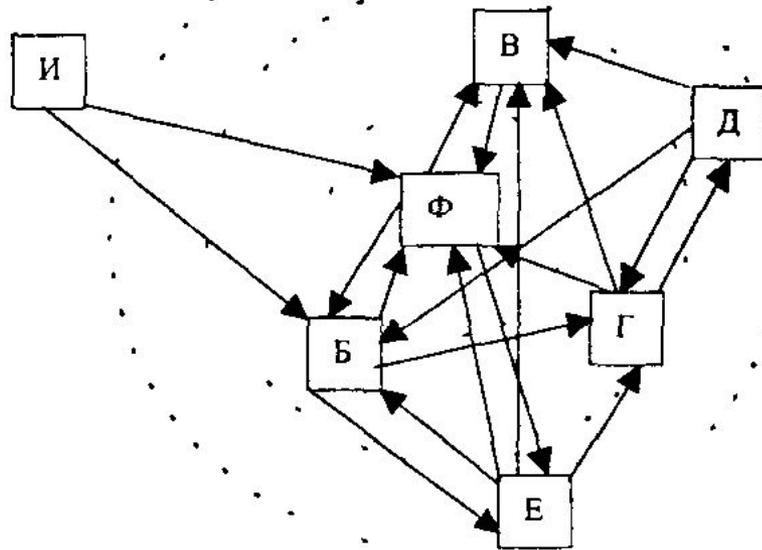
- * 1) степень привлекательности группы для ее членов. При этом чем больше в группе тех, кто удовлетворен своим пребыванием в группе, тем сплоченнее группа;
- * 2) уровень взаимной симпатии членов группы. Уровень сплоченности тем выше, чем большее количество членов группы предпочитают друг друга в качестве партнеров для различных форм деятельности.

Для измерения характеристик межличностных отношений в группе используют социометрический метод, предложенный Дж. Морено (1892–1974).

*** Показатели групповой сплоченности :**



**Джекоб (Якоб) Леви Морено
(1889–1974)**



* Социограмма

* Классификации социальных групп

* **Формальные** группы имеют заданную извне структуру и юридически фиксированный статус (вуз включает в себя систему факультетов, определенное количество студентов и преподавателей, строго иерархическую систему подчинения и допуска в группу новых членов и т.д.)

* **Неформальные** группы образуются на основе личных предпочтений и характеризуются большей структурной гибкостью

* **По общественному статусу:**
формальные и неформальные

* Диффузные группы в отличие от высокоорганизованных, являются более или менее случайным объединением людей, которые еще не развернули совместную деятельность. По мере разворачивания деятельности происходит все большая дифференциация членов группы, формируются устойчивые межличностные отношения, вырабатывается общая стратегия функционирования группы, устанавливаются групповые нормы, т.е. группа развивается.

* По уровню развития:
***высокоорганизованные и
низкоорганизованные (диффузные).***

* В первичных группах люди реально соприсутствуют во времени и пространстве (спортивная команда);

* Во вторичных группах контакт между участниками поддерживается через ряд опосредствующих звеньев (дипломатический корпус государства; группа в социальных сетях)

* По наличию непосредственного контакта между членами группы: *первичные и вторичные*

- * Можно входить в одну реальную группу, разделяя ценности совсем другой, которая и будет референтной.
 - * Только часть людей достигают реального членства в своих референтных группах (например, студент, ставший известным ученым).
 - * Чем больше зазор между реальной и референтной группами, тем большую неудовлетворенность своим статусом испытывает человек.
- * По совпадению ценностей специально выделяют *референтные* для человека группы.**

* По численности группы
разделяют на **большие**
(народ, класс, толпа) и
малые группы (семья,
трудовой коллектив).

* **Большие и малые
группы**

Критерий классификации	Виды групп	
По общественному статусу	Формальные	Неформальные
По уровню развития	Высокоорганизованные	Диффузные
По наличию непосредственного контакта между членами группы	Первичные (контактные)	Вторичные
По ценностным характеристикам	Референтные	Нереферентные
По численности	Малые	Большие

Основания классификации групп

*** Продуктивность
групповой
деятельности**

Социальная фасилитация (от англ. facilitate – облегчать) - улучшение выполнения деятельности в присутствии других

Социальное торможение - ухудшение выполнения действия в присутствии других.

**социальная фасилитация и
социальное торможение**



**Роберт Зайонц. Общее правило
влияния наблюдателей на
протекание деятельности**

* В том случае, когда задача проста и субъект ожидает, что хорошо справится с ней, наблюдается социальная фасилитация

* В том случае, когда задача сложна и субъект не уверен в успехе, наблюдается социальное торможение.

*** Общее правило влияния наблюдателей на протекание деятельности:**

* Р. Зайонц: присутствие публики вызывает у субъекта общее **неспецифическое возбуждение**, которое, в свою очередь, усиливает проявление доминирующих реакций (готовых, заученных реакций)

* Н. Коттрелл (N. Cottrell) : присутствие людей активизирует субъекта не само по себе, а в связи с тем, что он **ожидает оценки** от других. Боязнь негативной оценки нарушает процесс выполнения сложного задания.

* Модель автоматической и контролируемой переработки информации Р. Шиффрина: присутствие оценивающей публики заставляет субъекта перевести часть потока информации, которая обычно обрабатывалась автоматически, на контролируемый, сознательный уровень. Качество выполнения таких заданий повышается. Возникает **недостаток ресурса внимания** для выполнения сложных сознательных действий и наблюдается снижение качества выполнения сложных заданий.

*** Объяснение эффектов влияния публики**

*** Продуктивность
совместной деятельности
в зависимости от типа
решаемой
задачи.**

- Аддитивные.
- Компенсирующие.
- Дизъюнктивные.
- Конъюнктивные.

Типы задач (Штейнер)



*** При решении *аддитивных задач* индивидуальные вклады участников суммируются.**

* Обратное отношение между числом людей в группе и индивидуальным вкладом в совместную деятельность: потеря производительности каждого члена группы, возрастает по мере увеличения численности группы.

* «Эффект
Рингельманна»»

* Мотивационный фактор : люди склонны переложить на окружающих выполнение работы. Снять подобную паразитическую мотивацию можно, заявив участником группового решения, что в расчет будет приниматься активность каждого, а не только конечный результат.

* Фактор координации : участники совместной деятельности мешают друг другу. Необходима грамотная координация действий



*** Решение компенсирующих задач требует выведения среднего из индивидуальных решений членов группы.**



* При решении дизъюнктивной задачи группа должна выбрать одно решение из группового «фонда».

- * 1) правильное решение должно возникнуть хотя бы у одного участника;
 - * 2) участник, нашедший правильное решение, должен иметь достаточно высокий личный статус, чтобы его мнение было услышано,
 - * 3) он должен обладать достаточно сильной мотивацией, чтобы добиваться принятия своего решения.
- * Условия эффективности решения
дизъюнктивной задачи**



*** При решении *конъюнктивных* задач каждый член группы должен внести свой специфический вклад.**

* В том случае, когда все участники заинтересованы в одинаковом исходе деятельности, говорят о кооперативных группах.

* Когда имеет место столкновение интересов, говорят о конкурентных (сопоставительных группах).

*** Соотношение
интересов**

- * В кооперативных группах выше уровень психологического комфорта.
- * Деятельность кооперативных групп является более продуктивной



* Смешанная мотивация по типу социальной дилеммы: конфликт между общностью интересов и состоятельностью

Чем больше участников вовлечено в ситуацию типа социальной дилеммы, тем больше вероятность того, что каждый из них выберет эгоистичный способ поведения. Таким образом, **эффективность совместной деятельности при смешанной мотивации напрямую зависит от того, насколько члены группы осознают взаимозависимость результатов своих действий.**

***Норберт Керр, 1983**

Социальные роли и социальный статус в группе

- * Роли - шаблоны взаимных прав и обязанностей членов группы.
- * Ролевые требования (обязанности) — это то, что человек считает нужным делать, исходя из той роли, которую он выполняет, чтобы не обмануть ожидания других людей.
- * Содержание социальной роли фиксируется в перечне как позитивных (каким быть, что делать), так и негативных (каким не быть, чего не делать) ожиданий

- * Нормальное функционирование группы подразумевает взаимную согласованность ролевых обязанностей.
- * Принятие социальной роли может происходить не только по свободному и сознательному выбору, но и под давлением внешних обстоятельств.

* Социальный статус – это положение роли в системе группы, оценка группой вклада носителя той или иной роли в совместную деятельность. Можно выделить социальные роли высокого статуса и социальные роли низкого статуса. Высота социального статуса проявляется как в распределении обязанностей, прав и привилегий, так и в интенсивности санкций, относительно данной роли

Стили лидерства

К. Левин выделил три
основных стиля
лидерства:

* авторитарный,

* попустительский

* демократический.

- * Авторитарный лидер практикует жесткие способы управления, пресекает инициативу снизу, не допускает обсуждения своих решений.
- * Попустительский лидер, наоборот, в минимальной степени регулирует инициативу членов группы. Лидер, который придерживается попустительского стиля, быстро теряет ресурс доверия в связи с тем, что деятельность группы становится все менее продуктивной.
- * Демократический лидер поощряет инициативу и принимает решения коллегиально, однако не допускает анархии.

* В группе с авторитарным стилем руководства наблюдалась организованность и четкость при выполнении заданий. Однако мальчики в группе были враждебно настроены друг к другу и выражали недовольство своим положением.

* Группа с попустительским стилем руководства показывала худшие результаты в выполнении заданий.

* В группе с демократическим стилем руководства мальчики с симпатией относились к лидеру, старались выполнять его поручения наилучшим образом и испытывали дружеские

* процесс изменения
поведения и мнения
участника группы в
соответствии с поведением
и мнением большинства

*** Конформизм**

- *1. Люди стремятся принять правильное решение или вести себя правильно. Тип конформизма, который обусловлен признанием более высокого «качества» общего мнения, называют подверженностью информационному влиянию
- *2. Люди хотят сохранить сплоченность группы и добиться признания, стараются максимально соответствовать группе. Тип конформизма, обусловленный мотивацией «шагать в ногу» с группой, называют подверженностью нормативному влиянию. Нормативный конформизм иногда называют уступчивостью, так, соглашаясь с чужим мнением, чтобы угодить большинству, человек в душе может остаться верен себе

* Причины конформизма

В ходе экспериментов, проводившихся Соломоном Ашем, студентов просили поучаствовать в «проверке зрения».

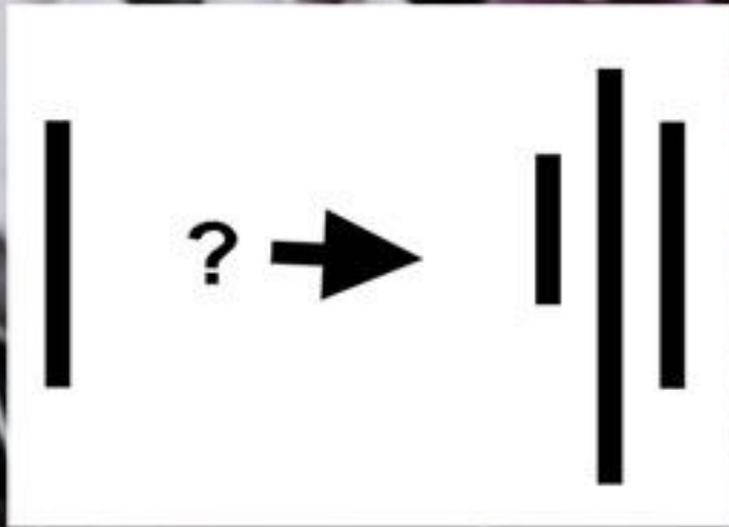
Настоящая исследования заключалась в проверке реакции одного студента на ошибочное поведение большинства.

В экспериментах все участники, кроме одного, были «подсадными утками». Участники (испытуемый и семь «подсадных уток») проходили в аудиторию, причем экспериментатор размещал «наивного испытуемого» таким образом, чтобы он отвечал после «подсадных уток»

По порядку демонстрировались две карточки: на первой изображена одна вертикальная линия, на второй — три, только одна из которых такой же длины, что и линия на первой карточке.

Задача студентов : ответить на вопрос, какая из трёх линий на второй карточке имеет такую же длину, что и линия, изображённая на первой карточке.

Давление группы:
Эксперимент Аша

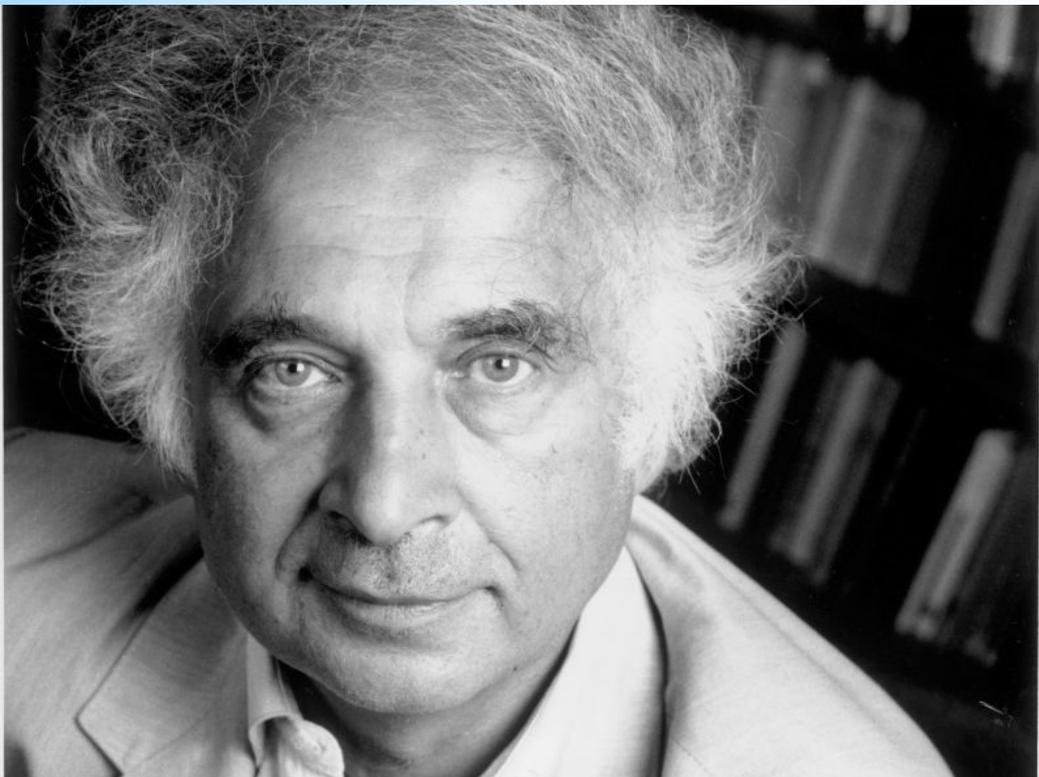


*Соломон Аш, 1956

Участникам демонстрировали 18 пар карточек и, соответственно, необходимо было ответить на 18 вопросов, каждый раз «наивный испытуемый» отвечал последним в группе.

На первые два вопроса все дают одинаковые, правильные, ответы. Но на третьем этапе «подсадные утки» дают один и тот же неправильный ответ, что приводит испытуемого в замешательство. Если испытуемый отвечает правильно, не соглашаясь с мнением большинства, то он испытывает чрезвычайный дискомфорт

- * В 37% случаев испытуемые соглашались с вопиюще ложным мнением большинства
- * В данном случае можно говорить именно о нормативном влиянии, так как неизвестно, что думали испытуемые на самом деле, а впоследствии они не теряли способности адекватно оценивать размеры предметов.
- * Аш варьировал размеры группы :
высказывание одного человека не оказывало влияния на мнение испытуемого,
высказывание двух вызывало 13% ошибок, а трех — уже было достаточно для полного проявления эффекта.



Серж Московичи
(1925 -2014)
продемонстрировал,
как меньшинство
меняет позицию
большинства

*** Нонконформизм: меньшинство
противостоит влиянию
большинства.**

- * если оно будет демонстрировать постоянство,
- * четко заявлять о своей позиции
- * вместе с тем показывать готовность к разумному компромиссу.

Влияние меньшинства на большинство оказывается более эффективным, так как носит информационный характер.

*** МЕНЬШИНСТВО ИМЕЕТ
ШАНС НА УСПЕХ**

- * В первом случае действует механизм социального сравнения, когда субъект сравнивает свое мнение с мнением других и старается формально приспособиться к нему.
- * Во втором случае большинство как бы задумывается над вопросом: «Почему они настаивают на своем, несмотря на то, что нас больше? Может быть, в их мнении есть рациональное зерно?». Большинство начинает пытаться понять суть альтернативного мнения. Подобная мыслительная активность способствует истинной смене убеждения.
- * При введении в группу нонкорформистов повышается способность к дивергентному мышлению

* Наиболее конформными в группе являются участники со средним личным статусом.

* Люди с высоким или низким личным статусом склонны к неконформному поведению.

* Ирвин Джанис (1982)
проанализировал причины
провалов в деятельности
группы, которые он назвал
«огрупплением мышления»

* «огруппление мышления»



***Условия, симптомы, признаки огруппления мышления**



*** Подчинение.
Эксперименты
Стэнли Милгрэма**

С. Милгрэм начал свои исследования, чтобы прояснить вопрос: как в годы второй мировой войны немецкие граждане могли подчиняться чудовищным приказам и участвовать в уничтожении миллионов невинных людей в концлагерях

Участникам эксперимент был представлен как исследование влияния боли на память.

В опыте участвовали испытуемый и подсадной актёр, игравший роль другого испытуемого.

Экспериментатор распределял роли: якобы случайно, испытуемый получал роль «учителя», а подсадной актер получал роль «ученика»

«Ученик» должен заучивать пары слов из длинного списка, пока не запомнит каждую пару, «учитель» — проверять память первого и наказывать его за каждую ошибку всё более сильным электрическим разрядом.

Актер изображал боль. В случае колебания испытуемого экспериментатор требовал продолжать

- * 1) человек, который отдавал приказ, был рядом и воспринимался как представитель власти;
- * 2) мучителю ничего не было известно о личности жертвы;
- * 3) жертва находилась на расстоянии;
- * 4) испытуемый не видел примеров неподчинения приказу.

*** Подчинение было наивысшим (при объединении всех условий (достигало 93%), когда**

- * Феномен «нога в двери» заключается в том, что человека сначала склоняют к небольшой уступке (в нашем случае слабый удар тока), а потом требования все повышаются.
- * Другой метод называется «захлопнутая дверь». В этом случае первая просьба совершенно неприемлема. Когда после отказа следует вторая, менее существенная просьба, шансы, что человек согласится, повышаются
- * Еще один прием получил свое название от часто используемой в рекламе фразы «и это еще не все!». Потенциальному покупателю расхваливался товар, и когда тот уже начинал колебаться, ему делали дополнительное предложение

*** Дж. Фридман и С. Фрейзер в 1996 провели исследование приемов, которые провоцируют подчинение.**

* Вовлечение в тоталитарные секты часто строится по принципу «низкой подачи»: сначала человеку обещают заботу и душевный комфорт, бесплатное образование и спасение души, но вскоре становится ясно, что расплатой станет квартира, семейное благополучие и т.д. Таким образом, люди постепенно подчиняются манипуляциям.

* **Только категорический отказ от участия в любой форме деятельности, которая противоречит личным нравственным установкам, гарантирует стабильное противостояние злу**

*** Динамические
процессы в малых
группах**

* Процесс взаимодействия участников группы называют групповой динамикой

* **Динамические процессы в малых группах**

Групповая динамика

Групповая динамика - обозначение, в отличие от статичности группы, совокупности тех динамических процессов, которые одновременно происходят в группе в какую-то единицу времени и которые знаменуют собой движение группы от стадии к стадии, т.е. ее развитие.



Этапы групповой динамики



Знакомство

Ключевые проблемы в группе: *безопасность, включенность, похожесть, ориентиры, цель.*



Конфронтация

Ключевые проблемы в группе: *власть, контроль, соревнование, независимость, различия, лидерство.*



Устойчивая работа

Ключевые проблемы в группе: *формирование новых моделей поведения, экспериментирование.*

- Совместная инициатива, поддержка, работоспособность конструктивность.



Распад

Ключевые проблемы в группе: *закрепление новых моделей поведения, планирование будущего, прощание.*

*** Любая группа людей для формирования продуктивного коллектива должна пройти несколько стадий организации:**

* Адаптация. На этом этапе участники группы налаживают друг с другом контакт, формируют благоприятную атмосферу и положительный коммуникативный климат. В процессе общения в группе формируются пары, тройки, устанавливаются взаимоприемлемые модели поведения. Участники оценивают друг друга. Для этапа адаптации свойственны: взаимное информирование, оценка поставленных задач, низкая эффективность труда.

* Объединение людей по интересам и симпатиям. Отдельные участники коллектива открыто противодействуют командным требованиям. Таким образом они проверяют дозволенные границы эмоционального поведения. Характерный признак этапа группировки - расхождение индивидуальных и групповых интересов.

*** Группировка.**

Появление желания у всех членов группы к решению поставленной командной задачи. Отождествление группы её участниками как «мы». Нормирование работы. Формируются устойчивые механизмы, порядки и правила взаимодействия в группе. Участники группы, для повышения эффективности, специализируются на решение отдельных подзадач. На этой стадии для членов группы характерно открытое и активное общение друг с другом.

***Кооперация.**

Задача оценивается и анализируется для выработки полезных ролей каждого человека. Групповое выяснение отношений и погашение скрытых или открытых конфликтов. Участники группы создают позитивную атмосферу. Начинается настоящая работа в команде - все осознают роль каждого в движении к единой цели, все понимают вектор и конечную точку движения.

***Функциональная.**

*** Динамические
процессы в больших
группах**



- * **Гюстав Лебон в 1894 г. описал явление преступной безответственной толпы.**

* По мнению Лебона, эмоциональная жизнь толпы крайне примитивна. Эмоциональное заражение происходит на психофизиологическом уровне. Эмоции циркулируют внутри толпы и усиливаются по мере вовлечения в нее новых людей. Так, страх становится паническим ужасом, враждебность — желанием убить. По словам Лебона, человек в толпе — это «песчинка среди песчинок, судьбой которых распоряжается ветер».

- * пребывание внутри толпы интенсифицирует как созидательные, так и разрушительные импульсы
- * включенность в большую группу вызывает эффект размывания ответственности.
- * физическая анонимность члена толпы создает
- * иллюзию личной безнаказанности и снимает запреты конвенциональной нравственности.

Чем больше группа, тем ярче проявляется феномен деиндивидуализации.

*** Психика человека в толпе претерпевает разительные перемены.**

1) случайная толпа, связанная любопытством к неожиданно возникшему происшествию (зеваки);

2) экспрессивная толпа, совместно выражающая общее эмоциональное состояние (радость, горе, протест);

3) конвенциональная толпа, собравшаяся для участия в заранее объявленном массовом мероприятии (зрители спортивного соревнования)

4) действующая толпа.



ОСНОВНЫЕ ВИДЫ ТОЛПЫ

1) агрессивную толпу, объединенную ненавистью (погромщики);

2) стяжательную толпу, вступающую в конфликт за обладание какими-либо ценностями (пассажиры, врывающиеся в электричку);

3) повстанческую толпу

4) паническую толпу, стихийно спасающуюся от реального или воображаемого источника опасности.

Важным свойством толпы является то, что она достаточно легко переходит от одного типа к другому.

Действующие толпы подразделяют на:

- * Организация — это большая ассоциация людей, действующих на основании ролевых связей для достижения общей цели.
- * Если этносы и государства во многом складываются стихийно на протяжении столетий, организации проектируются намеренно.
- * Большинство современных организаций являются бюрократическими. Бюрократия (от фр. *bureaucratie* — власть чиновников) включает в себя четкую иерархию власти, установленные правила, определяющие поведение должностных лиц и разделение обязанностей между ними.
- * Человек, включенный в организацию, на самом деле реализует свою деятельность в рамках малых групп, входящих в структуру больших.
- * **Организованные большие группы:**

государства, этносы, организации.

Большие группы

```
graph TD; A[Большие группы] --> B[Кратковременно-существующие группы]; A --> C[Долговременные устойчивые группы]; B --> D[Толпа]; B --> E[Масса]; B --> F[Публика]; C --> G[Нации]; C --> H[Гендерные группы]; C --> I[Классы]
```

Кратковременно-
существующие
группы

Толпа

Масса

Публика

Долговременные
устойчивые
группы

Нации

Гендерные
группы

Классы