

социальная психология малой группы

В общественных науках имеет место двойное употребление понятия

«группа».

- *условные* группы - произвольные объединения (группировка) людей по какому-либо общему признаку (Такое понимание широко представлено в статистике, где часто необходимо выделить группу людей, имеющих какой-то определенный уровень образования, болевших сердечнососудистыми заболеваниями, нуждающихся в жилье и т.д.).
- *реально* существующая общность, в которой люди собраны вместе, объединены каким-то общим признаком, разновидностью совместной деятельности или помещены в какие-то идентичные условия и определенным образом осознают свою принадлежность к этому образованию.

Малая группа – это небольшое по размеру объединение людей, связанных непосредственным взаимодействием.

Главной, чисто психологической характеристикой группы является наличие так называемого «*мы-чувства*».

Для индивида, входящего в группу, осознание принадлежности к ней — *социальная идентичность личности* — осуществляется прежде всего через принятие этих характеристик, т.е. через осознание факта некоторой психической общности с другими членами данной социальной группы, что и позволяет ему идентифицироваться с группой.

Теория социальной идентичности А.Тэшфела и теория самокатегоризации Дж.Тернера (Self-Categorization Theory – SCT)

Социальная идентичность как отождествление индивидом себя с той или иной социальной группой – одна из важнейших составляющих образа-Я, отвечающая на вопрос о том, *что* есть и *где* есть человек в социальном смысле.

Важно подчеркнуть два момента: социальная идентичность — это «**знание** индивида о том, что он принадлежит к определенной группе, и эмоциональная **значимость** для него группового членства».

Три шага на пути познания человеком собственной идентичности:

- ***социальная категоризация*** — упорядочивание социального окружения в терминах группировки личностей способом, который имеет смысл для индивида;
- ***социальная идентификация*** — процесс, посредством которого индивид помещает себя в ту или иную категорию;
- ***социальная идентичность*** — получение некоторого итога — полного социального отождествления индивида.

Классификация социальных групп



Рис. 10. *Классификация групп, изучаемых в социальной психологии*

Среди естественных малых групп наиболее важным представляется выделение групп **формальных** и **неформальных**, предложенное Э.Мэйо.

Формальные группы - группы, членство и взаимоотношения в которых носят преимущественно формальный характер, то есть определяются формальными предписаниями и договоренностями. Организационные и институциональные малые группы представляют собой элементы социальной структуры общества и создаются для удовлетворения общественных потребностей. Ведущей сферой активности и основным психологическим механизмом объединения индивидов в рамках организационных и институциональных малых групп является совместная деятельность.

Неформальные группы - объединения людей, возникающие на основе внутренних, присущих индивидам потребностей в общении, понимании, симпатии и любви. Примерами неформальных малых групп являются дружеские и приятельские компании, пары любящих друг друга людей, неформальные объединения людей, связанных общими интересами, увлечениями. Формальные и неформальные группы различаются прежде всего по механизмам их образования и по характеру межличностных взаимоотношений. Однако, как и любая классификация, деление групп на формальные и неформальные является достаточно условным. Неформальные группы могут возникать и функционировать в рамках формальных организаций, а группы, возникшие как неформальные, на определенном этапе могут приобретать признаки формальных групп.

По времени существования выделяются группы **временные**, в рамках которых объединение индивидов ограничено во времени (например, участники групповой дискуссии или соседи по купе в поезде), и **стабильные**, относительное постоянство существования которых определяется их предназначением и долговременными, целями функционирования (семья, трудовые). В зависимости от степени произвольности решения индивидом вопроса о вхождении в ту или иную группу, участии в ее жизнедеятельности и уходе из нее группы делятся на **открытые** и **закрытые**.

Референтность малой группы — значимость *групповых ценностей, норм, оценок для индивида.*

Разработка теорий референтной группы связывается с такими именами, как **Г. Хайман, Т. Ньюком, М. Шериф, Г. Келли, Р. Мертон** и др.

В основе теорий референтной группы лежат идеи **Дж. Мида** об «обобщенном другом».

Значение «обобщенного другого» определяется тем, что именно через него осуществляется воздействие общества, социального процесса на индивида и его мышление.

Основными *функциями* референтной группы являются: *сравнительная и нормативная* (предоставление индивиду возможности соотносить свои мнения и поведение с принятыми в группе и оценивать их с точки зрения соответствия групповым нормам и ценностям).

Структура малой группы

Структура малой группы — это совокупность связей, складывающихся в ней между индивидами.

- структура связей и отношений, порождаемых совместной деятельностью (например, функциональных, экономических, управленческих);
- структура связей, порождаемых общением и психологическими отношениями (например, структуру эмоциональных отношений, ролевую и неформально-статусную структуру);
- функциональная структура – распределение между ее членами функций, необходимых для достижения цели совместной деятельности (в том числе функций руководства и исполнения).

Структура малой группы по Э. Мэйо.

При исследовании формальных групп выделяют:

- Формальная (или официальная) структура группы—это совокупность связей и отношений между индивидами, определяемая формальными предписаниями (должностными инструкциями, официальной структурой организации, формальным статусом индивидов).
- Неформальная (или неофициальная) структура — это реально складывающаяся в организации структура связей, коммуникаций и влияния.

В социально-психологических
исследованиях

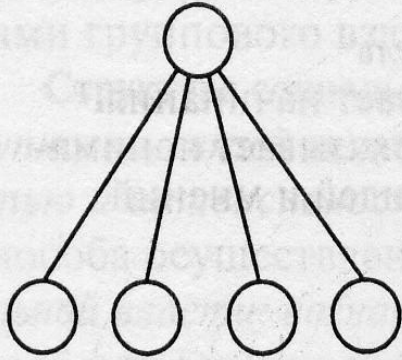
малых групп наиболее часто выделяют и
анализируют:

- социометрическую,
- коммуникативную
- ролевую структуру группы,
- а также структуру власти и влияния

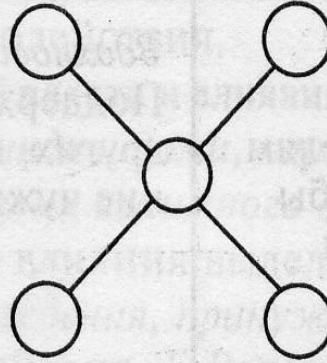
- Социометрическая структура малой группы—это совокупность связей между ее членами, характеризуемых взаимными предпочтениями и отвержениями по результатам социометрического теста, предложенного Д. Морено (1958).

- Коммуникативная структура малой группы — это совокупность связей между ее членами, характеризующих процессы приема и передачи информации, циркулирующей в группе.

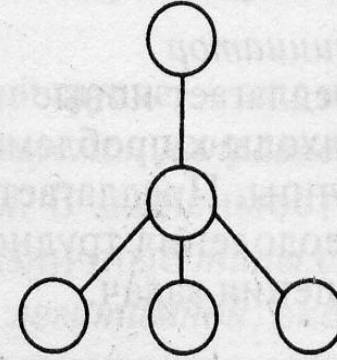
А. Централизованные



а) фронтальная



б) радиальная

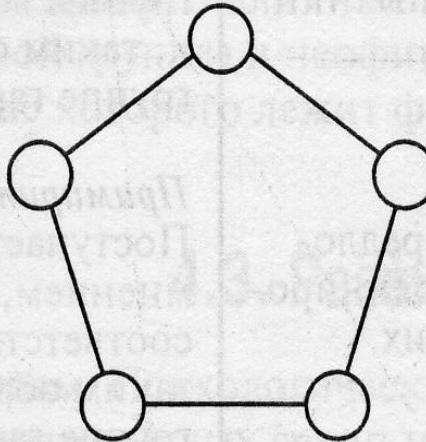


в) иерархическая

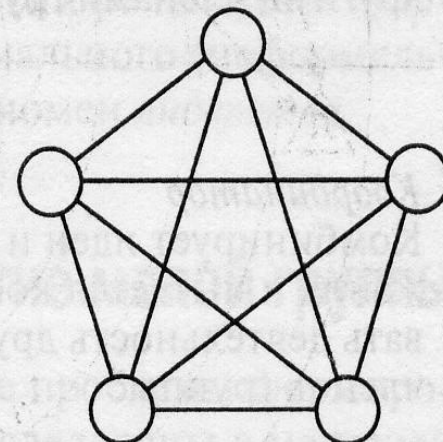
Б. Децентрализованные



а) цепная



б) круговая



в) полная

- Ролевая структура малой группы—это совокупность связей и отношений между индивидами, характеризующихся распределением между ними групповых ролей, т.е. типичных способов поведения, предписываемых, ожидаемых и реализуемых участниками группового процесса.

- Структура социальной власти и влияния в малой группе—это совокупность связей между индивидами, характеризуемая направленностью и интенсивностью их взаимного влияния.

Феномены группового влияния

- Социальная фасилитация
- Социальная лень
- Деиндивидуализация
- Групповая поляризация
- Влияние меньшинства

- **Социальная фасилитация** (тенденция улучшать свою деятельность в присутствии других людей)
- **Социальная ингибиция** (тенденция ухудшать свою деятельность в присутствии других людей)

При изучении феномена социальной фасилитации первоначально исследования проводились на *лабораторных группах, которые* формировались из индивидов, временно объединяемых друг с другом только для целей проводимого исследования и не имели предшествующего опыта общения друг с другом. Каждый член группы получал индивидуальное задание и выполнял его в изоляции, а затем - в присутствии остальных членов группы; затем результаты работы сравнивались. Так были организованы первые социально-психологические эксперименты американских исследователей Г. Трипплета (H. Triplet, 1897) и Ф. Олпорта; а также немецкого ученого .

Изучению вопроса эффективности деятельности индивида и группы были посвящены эксперименты многих психологов, например, (К. Gordon, 1924; М. Smith, 1931; J. Stroop, 1932; R. Bruce, 1935; Н. Eysenk, 1939). В них было установлено, что при решении сравнительно простых задач репродуктивного типа (например, сравнение веса различных предметов, подсчет количества сигналов в серии и т. п.) группа зачастую превосходит индивида, причем точность ее решений зависит от величины группы.

В конце 30-х гг. при проведении этих исследований был открыт «эффект Рингельмана», который состоит в том, что, по мере увеличения количества членов в группе происходит, подкрепляемое строгой математической закономерностью уменьшение среднего вклада каждого участника в итоги групповой работы. Эффект Рингельмана противоречил выводам Г. Трипплета и Ф. Олпорта, которые говорили о превосходстве группы над индивидом.

Тогда социальные психологи начали искать ответ на другой вопрос: «При каких условиях группа, как целое, способна превзойти сумму достижений равных по количеству, но независимо друг от друга работающих индивидов?». В результате многолетних исследований эти условия все-таки не были описаны и постепенно интерес к этой проблеме практически угас.

По мере накопления частных экспериментальных данных становилось очевидным, что универсальных закономерностей, свойственных всем без исключения группам, равно как и однозначных ответов на возникающие вопросы, не существует. Первые эксперименты в области социальной психологии групповой эффективности оказались не в состоянии ни выявить определенных закономерностей влияния группы на индивида, т.е. раскрыть механизмы возникновения феноменов социальной фацилитации и социальной ингибиции, ни ответить на вопрос о сравнительной успешности индивидуальной и групповой работы.

Со временем исследователи, изучающие эффект социальной фасилитации, пришли к выводу о необходимости дифференциации ситуации присутствия других.

Б. Коллинс (B. Collins, 1970) предложил различать следующие 6 таких ситуаций, в различной степени детерминирующих проявление эффекта социальной фасилитации:

- 1) будучи наедине с самим собой, человек выполняет работу, результаты которой никогда не станут известными другим людям (ситуация минимального присутствия других);
- 2) работая в одиночестве, человек знает, что итоги его деятельности впоследствии могут стать известными другим людям;
- 3) человек трудится в окружении пассивно присутствующих людей, которые не обращают на него внимания и никак не реагируют на его действия (ситуация «чистого» присутствия других);

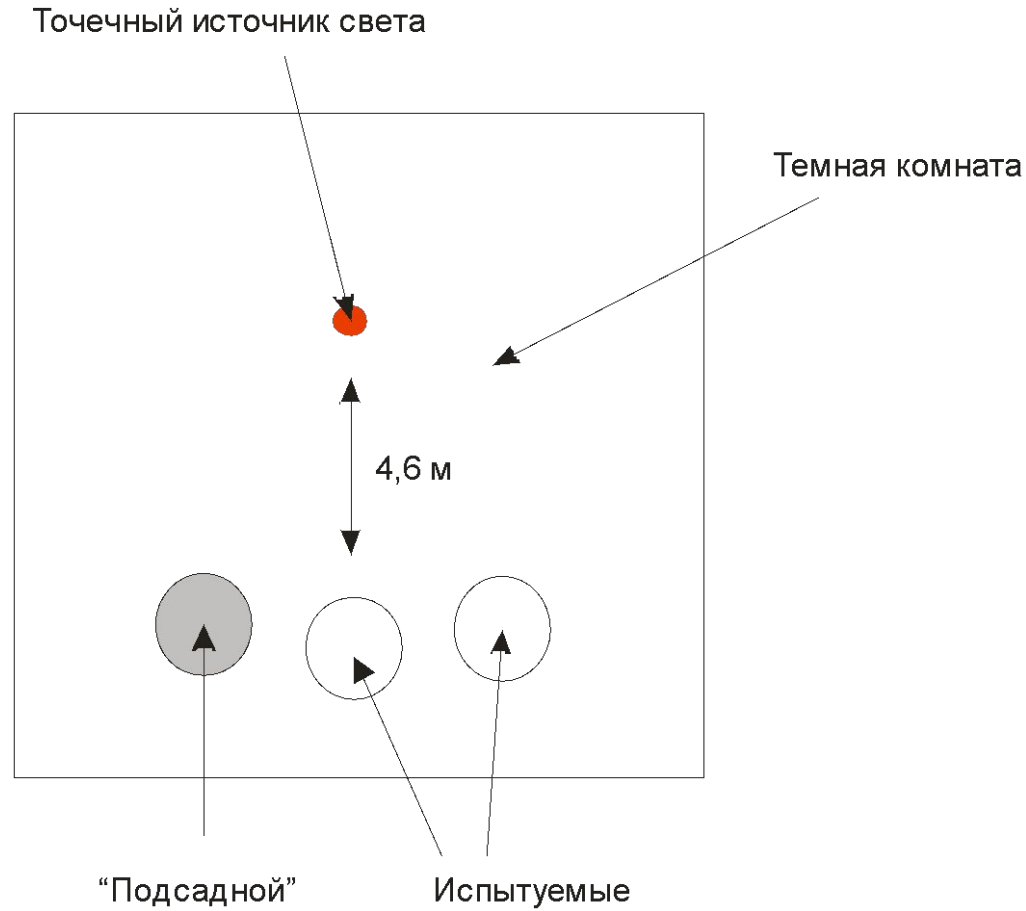
- 4) человек работает в присутствии других людей, которые не только обращают на него внимание, но активно реагируют на его действия, задают ему вопросы, высказывают свои мнения, оценки и т. п.;
- 5) в процессе совместной работы с другими людьми человек активно взаимодействует с ними, однако результаты его собственной деятельности практически не зависят от работы других людей и, в свою очередь, не оказывают на них влияния;
- 6) человек трудится как участник реальной *интерактивной группы*, причем результаты его собственной деятельности не только существенно влияют на работу остальных, но, в свою очередь, зависят от них (ситуация максимального присутствия других).

Хотторнский эксперимент

Формирование социальных норм у людей и общественных животных

эксперимент Музафера Шерифа с
автокинетическим феноменом

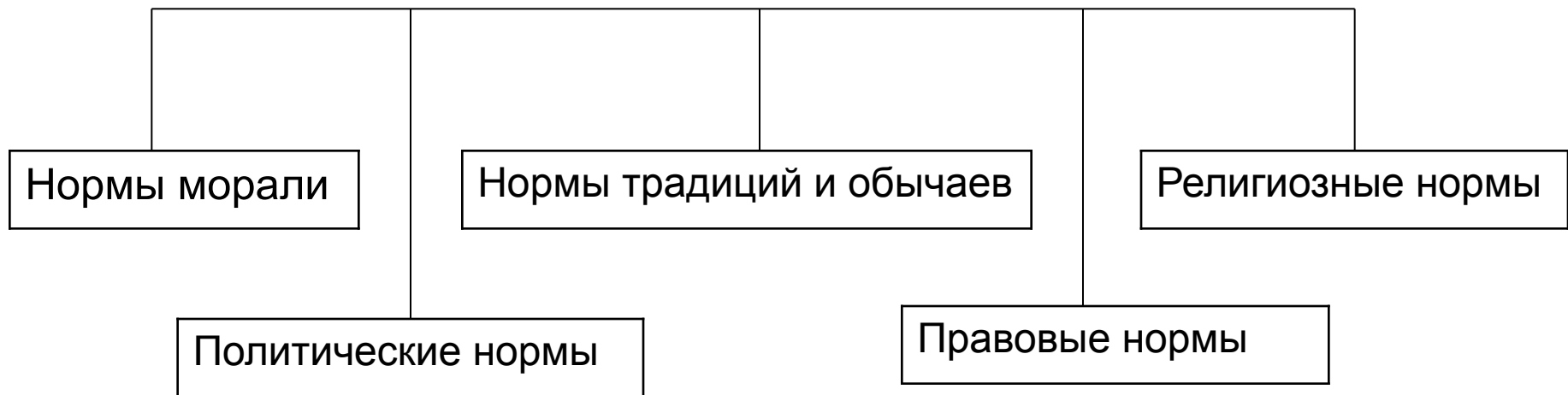
Схема эксперимента М. Шерифа, Р. Джейкобса и Д. Кемпбелла



Социальные нормы и отклоняющееся поведение

Под социальными нормами обычно понимают установленные в обществе правила, образцы, эталоны поведения людей, регулирующие общественную жизнь. Выделяют следующие виды социальных норм:

Виды социальных норм



1) нормы морали, т. е. такие нормы, в которых выражаются представления людей о хорошем и плохом, о добре и зле, о справедливости и несправедливости, реализация которых обеспечивается внутренним убеждением людей либо силой общественного мнения;

2) нормы традиций и обычаев. Обычаем называют исторически сложившееся правило поведения, вошедшее в привычку в результате его многократного повторения. Реализация этого вида норм обеспечивается силой привычки людей;

3) религиозные нормы, к которым относят правила поведения, содержащиеся в текстах священных книг либо установленные религиозными организациями (церковью). Люди исполняют эти правила, руководствуясь своей верой либо под угрозой быть наказанными (Богом или церковью);

4) политические нормы. — нормы, устанавливаемые различными политическими организациями. Эти правила поведения прежде всего должны соблюдать члены данных организаций. Реализация таких норм обеспечивается внутренними убеждениями людей, входящих в эти организации, либо страхом быть исключенными из них;

5) правовые нормы — формально определенные правила поведения, установленные либо санкционированные государством, реализация которых

Социальные нормы определяют границы допустимого поведения людей применительно к конкретным условиям их жизнедеятельности. Как уже было указано выше, соблюдение данных норм обычно обеспечивается внутренними убеждениями людей либо путем применения к ним социальных поощрений и социальных наказаний в виде так называемых социальных санкций. Под социальной санкцией обычно понимается реакция общества или социальной группы на поведение индивида в общественно значимой ситуации. По своему содержанию санкции могут быть позитивными (поощрительными) и негативными (наказывающими).

В реальности поведение людей в обществе далеко не всегда соответствует установленным социальным нормам и даже, напротив, происходит их нарушение. В таком случае говорят об отклоняющемся поведении субъекта.

Отклоняющимся (девиантным) принято называть такое поведение, которое не соответствует требованиям принятых в обществе социальных норм. Иногда подобные отклонения могут иметь позитивный характер и приводить к положительным последствиям. Но в большинстве случаев об отклоняющемся поведении говорят как о негативном социальном явлении, наносящем вред обществу.

В узком понимании под девиантным поведением подразумеваются такие отклонения, которые не влекут за собой уголовного наказания, не являются преступлениями.

Совокупность преступных действий индивида имеет в социологии особое название — деликвентное (буквально — преступное) поведение.

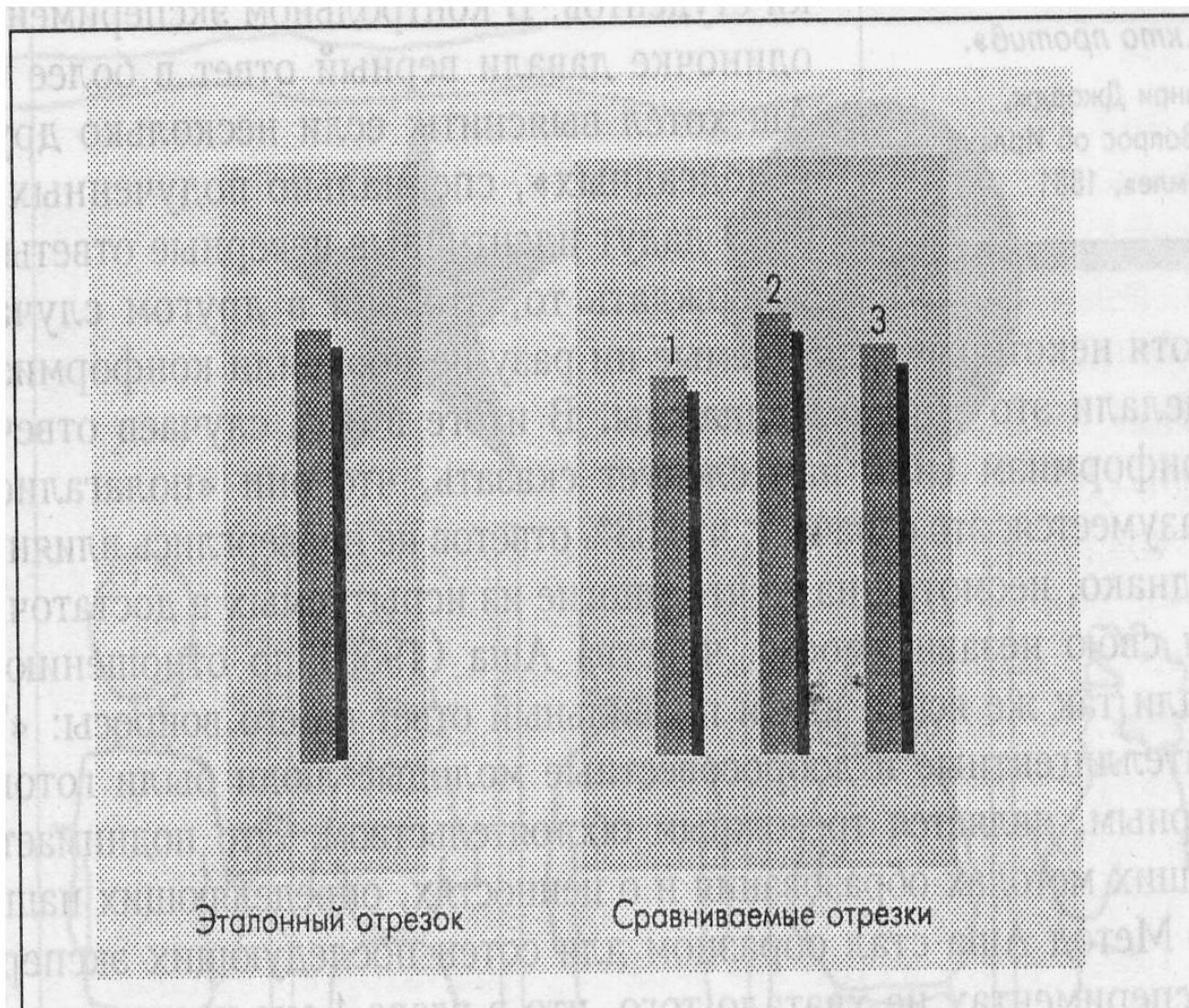
Исходя из целей и направленности девиантного поведения выделяют *деструктивный* и *асоциальный* его типы.

К первому типу относятся отклонения, причиняющие вред самой личности (алкоголизм, самоубийство, наркомания и др.), ко второму — поведение, наносящее вред общностям людей (нарушение правил поведения в общественных местах, нарушение дисциплины и т.п.).

конформизм

Конформизм – это изменение поведения или убеждения в результате реального или
или
воображаемого давления группы.

эксперименты С.Аша



эксперименты С.Милграма

(подчинение экспериментатору = 63%,
лица от 20 до 50 лет)

Стэнфордский тюремный эксперимент

Психологический эксперимент, который был проведён в 1971 году в Стэнфордском университете американским психологом Филиппом Зимбардо.

Эксперимент представляет собой психологическое исследование реакции человека на ограничение свободы, на условия тюремной жизни и на влияние навязанной социальной роли на поведение.

На степень выраженности конформизма влияют следующие факторы:

- Численный состав группы
- Единодушие членов группы
- Сплоченность группы
- Социальный статус (люди с более высоким статусом менее подвержены групповому давлению)
- Публичный ответ
- Отсутствие предварительных заявлений

- Пол индивида (женщины в целом более конформны, чем мужчины)
- Возраст (конформное поведение чаще проявляется в молодом и старческом возрасте)
- Психическое и физическое состояние (плохое самочувствие, усталость, психическая напряженность усиливают проявление конформности)
- Личность
- Культура

Влияние меньшинства

Эксперименты, начало которым положил в Париже Серж Московичи, выявили следующие решающие факторы влияния меньшинства:

- Последовательность
- Уверенность в себе
- Переход представителей большинства на сторону меньшинства

Лидерство в малой группе — это феномен воздействия или влияния индивида на мнения, оценки, отношения и поведение группы в целом или отдельных ее членов.

Концепции лидерства

– Теория черт – более ранний подход, в соответствии с которым лидером становится тот, кто изначально обладает особыми способностями и качествами, благодаря которым он и выдвигается в лидеры.

Лидеру присущи следующие психологические качества: стремление к достижениям, упорство и инициативность, уверенность в себе, острый и гибкий ум, компетентность (доскональное знание своего дела), сильная воля, умение понять особенности психологии людей, организаторские способности.

Однако анализ реальных групп показал, что порой лидером становится человек, не обладающий перечисленными качествами, и, с другой стороны, человек может иметь данные качества, но не являться лидером.

Концепции лидерства

– Ситуационная теория лидерства – акцент делается на аспектах ситуации, в которой функционирует группа.

Согласно теории, лидером становится тот, кто при возникновении в группе той или иной ситуации обладает качествами, свойствами и опытом, способными оптимально разрешить данную ситуацию для данной группы.

В разных ситуациях группа выдвигает разных людей в качестве лидера.

Концепции лидерства

– Синтетическая теория – акцентирует внимание на взаимосвязи личностных и ситуационных факторов: лидерство того или иного члена группы определяется как ситуацией, так и личностными качествами человека, соответствующими данной ситуации.

Группа как субъект реализует свою активность:	Лидер решает различные задачи:	Типы лидерства:
<p>1) В решение задачи и реализации цели;</p> <p>2) Развитие группового единства.</p>	<p>1) <i>инструментальные</i> – деятельность, направлена на выполнение группой ее целевых функций, ради которых она и была создана,</p> <p>2) <i>экспрессивные</i> – деятельность, направлена на поддержание группы как единого целого, ее дальнейшее развитие и сплочение.</p>	<p>1) <i>инструментальное</i> лидерство имеет целью обеспечение управления группой в процессе решения ее целевых задач,</p> <p>2) <i>экспрессивное</i> лидерство – обеспечение позитивного внутреннего климата группы, ее стабильности.</p>

Р. Бейлз и Ф. Слейтор.

Рассматривают роли **«профессионала»** – **лидера**, ориентированного на решение деловых проблем, и **«социально-эмоционального специалиста»**, решающего проблемы человеческих отношений.

Р. Бейлз

экспериментально установил, что деловой лидер становится менее популярным.

М. Гофштеттер

ссылаясь на эту мысль Р. Бейлза, сформулировал **«теорему дивергенции»** – все более резкого расхождения «делового» и «популярного» лидеров по направлению влияния на членов группы.

Люди, придерживающиеся типа поведения, ориентированного на решение групповых задач, могут выполнять в группе следующие роли:

- 1. инициатор** – находит новые идеи и предлагает подходы к решению проблем и достижению целей группы;
- 2. разработчик** – рассматривает и детально прорабатывает идеи и предложения, выдвинутые другими членами группы;
- 3. координатор** – комбинирует идеи и предложения, пытаясь координировать деятельность других членов группы;
- 4. контролер** – направляет группу к ее целям, подводит итог того, что в ней уже произошло, выявляет отклонения от намеченного курса;
- 5. оценщик** – критически оценивает работу и предложения других, сравнивая их с существующими стандартами выполнения поставленной задачи;
- 6. погонщик** – стимулирует группу и подталкивает ее членов к действиям, к новым решениям и к тому, чтобы сделать больше уже сделанного.

Люди, придерживающиеся типа поведения, ориентированного на поддержку других, могут выполнять следующие роли:

- 1. вдохновитель** – поддерживает начинания других, высказывает понимание чужих идей и мнений;
- 2. гармонизатор** – служит посредником в ситуациях, когда между членами группы возникают разногласия, сохраняя таким образом в группе гармонию;
- 3. примиритель** – поступается своим мнением, чтобы привести в соответствие мнения других, чем также поддерживает в группе гармонию;
- 4. диспетчер** – создает возможность для общения, побуждая к нему других членов группы и помогая им, регулирует процессы общения;
- 5. нормировщик** – формулирует или применяет стандарты для оценки происходящих в группе процессов;
- 6. ведомый** – пассивно следует за группой, выступает как зритель или слушатель в групповых дискуссиях и при принятии решений.

В отечественной социальной психологии выделение типов инструментального и экспрессивного лидерства было осуществлено Л. И. Уманским

Шесть типов (ролей) лидера:

- 1. лидер-организатор** (выполняет функцию групповой интеграции);
- 2. лидер-инициатор** (главенствует при решении новых проблем, выдвигает идеи);
- 3. лидер-генератор** эмоционального настроения (доминирует в формировании настроения группы);
- 4. лидер-эрудит** (отличается обширностью знаний);
- 5. лидер-эталон** (является центром эмоционального притяжения, соответствует роли «звезды», служит образцом, идеалом);
- 6. лидер-мастер**, умелец (специалист в каком-то виде деятельности).

Б. Д. Парыгин

Типы лидеров в зависимости от *характера деятельности*:

- универсальный лидер,
- ситуативный лидер;

ее содержания:

- лидер-вдохновитель,
- лидер-исполнитель,
- лидер, являющийся одновременно как вдохновителем, так и организатором)

и стиля руководства:

- авторитарный лидер,
- демократический лидер,
- лидер, совмещающий в себе элементы того и другого стиля.

Основные функции лидера:

- организация совместной жизнедеятельности в различных ее сферах,
- выработка и поддержание групповых норм,
- внешнее представительство группы во взаимоотношениях с другими группами,
- принятие ответственности за результаты групповой деятельности,
- установление и поддержание благоприятных социально-психологических отношений в группе.

Классификации стилей лидерства

Наибольшую известность получили классификации стилей лидерства К. Левина, описавшего и исследовавшего:

- автократический,
- демократический и
- либеральный стили лидерства,

и Р. Лайкерта, выделявшего:

- стиль лидерства, ориентированный на задачу (целевые лидеры) - организация работы, установление стандартов и достижение поставленной цели
- стиль лидерства, ориентированный на человека (социальные лидеры) – организация командной работы, устранение конфликтов, оказание поддержки.

В зависимости от степени выраженности направленности на ту или иную сферу жизнедеятельности группы можно выделить типы :

- лидеров ориентированных на решение групповых задач;
- лидеров, ориентированных на общение и взаимоотношения в группе, и
- универсальных лидеров.

Внутри каждой из сфер групповой жизнедеятельности могут быть выделены более дифференцированные роли:

лидер — организатор,

лидер — специалист,

лидер — мотиватор,

лидер — генератор эмоционального настроения и т.д.

Высокая

Эффективность руководства

Руководители,
ориентированные
на задачу

Руководители,
ориентированные
на отношения

Низкая

Высокий
контроль

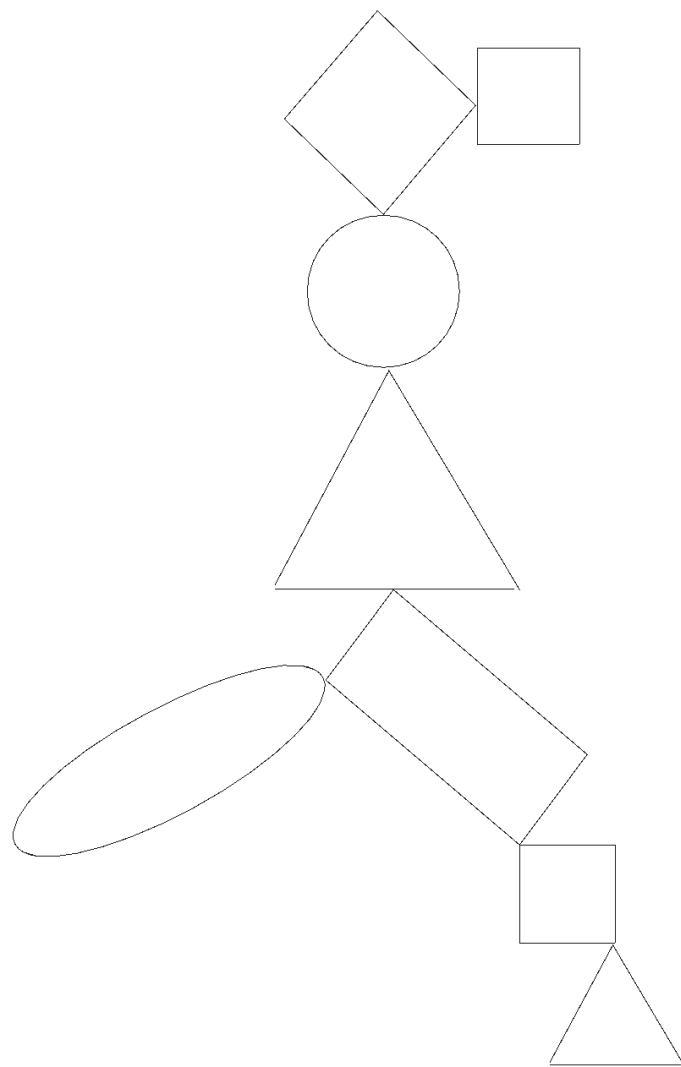
Умеренный
контроль

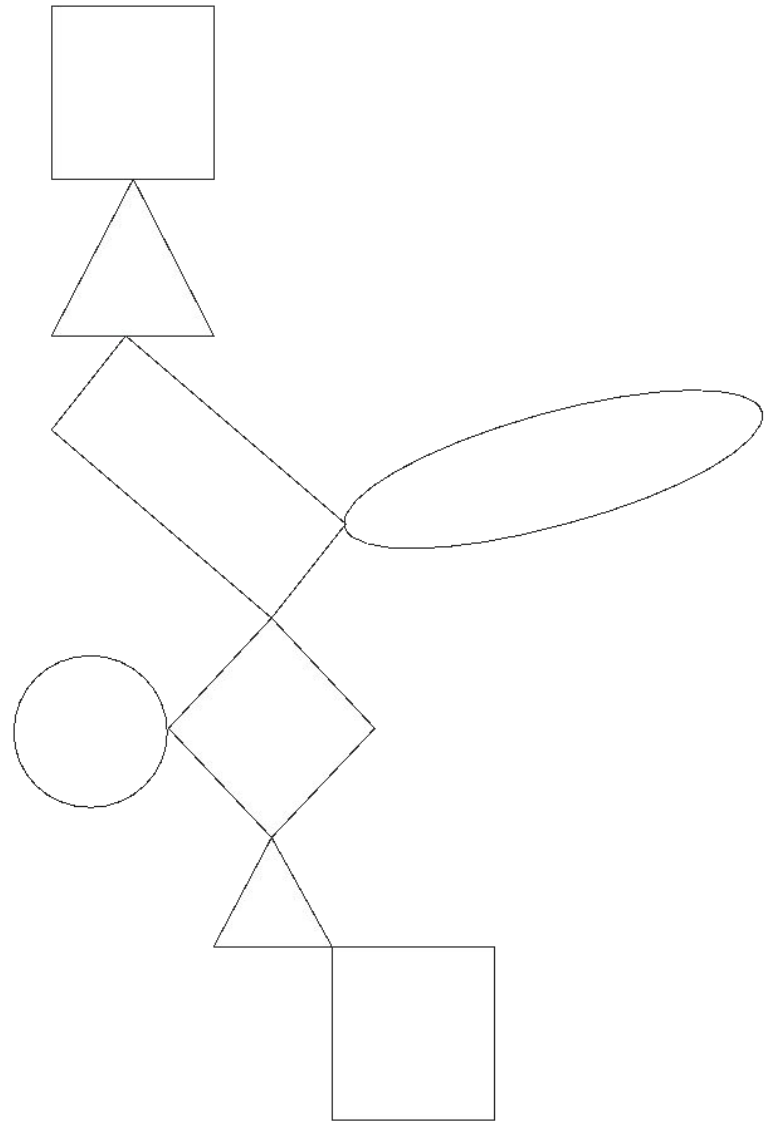
Низкий
контроль

Рис. 9. Графическое отображение «вероятностной модели» эффективности руководства. (По Р.Л. Кричевскому, 1996).

лидерство

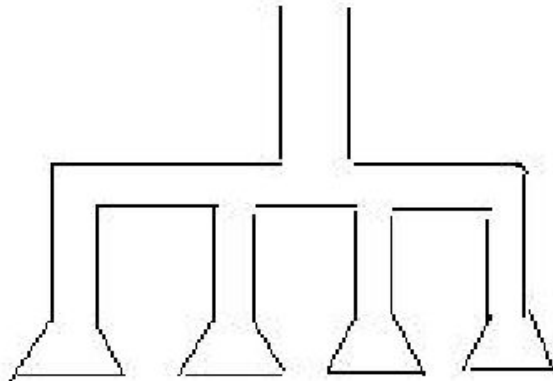
(кейс-стади с геометрическими
фигурами)





сплоченность группы

(сработанность и др.)



исследования
Ф.М. Горбова
(гомеостат)

Развитие группы как фактор повышения
эффективности совместной деятельности

Психологические механизмы развития малой группы. К числу основных психологических механизмов развития малой группы относятся:

- *Разрешение внутригрупповых противоречий*: между растущими потенциальными возможностями и реально выполняемой деятельностью, между растущим стремлением индивидов к самореализации и усиливающейся тенденцией интеграции с группой, между поведением лидера группы и ожиданиями его последователей.
- *«Психологический обмен»* — предоставление группой более высокого психологического статуса индивидам в ответ за более высокий их вклад в ее жизнедеятельность.
- *«Идиосинкразический кредит»* — предоставление группой высокостатусным ее членам возможности отклоняться от групповых норм, вносить изменения в жизнедеятельность группы при условии, что они будут способствовать более полному достижению ее целей.

Решение задач	Оказание поддержки
<p><i>Инициатор</i> Предлагает новые идеи и подходы к проблемам и целям группы. Предлагает способы преодоления трудностей и решения задач.</p>	<p><i>Вдохновитель</i> Поддерживает начинания других, высказывает понимание чужих идей и мнений.</p>
<p><i>Разработчик</i> Детально прорабатывает идеи и предложения, выдвинутые другими членами группы.</p>	<p><i>Гармонизатор</i> Служит посредником в ситуациях, когда между членами группы возникают разногласия и, таким образом, сохраняет в группе гармонию.</p>
<p><i>Координатор</i> Комбинирует идеи и предложения и пытается координировать деятельность других членов группы.</p>	<p><i>Примиритель</i> Поступается в чем-то своим мнением, чтобы привести в соответствие мнения других, и, таким образом, поддерживает в группе гармонию.</p>
<p><i>Контролер</i> Направляет группу к ее целям, подводит итог того, что в ней уже произошло, выявляет отклонения от намеченного курса.</p>	<p><i>Диспетчер</i> Создает возможности для общения, побуждая к нему других членов группы и помогая им, и регулирует процессы общения.</p>
<p><i>Оценщик</i> Критически оценивает работу группы и предложения других, сравнивая их с существующими стандартами выполнения поставленной задачи.</p>	<p><i>Нормировщик</i> Формулирует или применяет стандарты для оценки происходящих в группе процессов.</p>
<p><i>Погонщик</i> Стимулирует группу и подталкивает ее членов к действиям, к новым решениям и к тому, чтобы сделать уже больше сделанного.</p>	<p><i>Ведомый</i> Пассивно следует за группой. Выступает в роли зрителя и слушателя в групповых дискуссиях и при принятии решений.</p>

межгрупповые отношения

(«ингрупповой фаворитизм»)

ФАВОРИТИЗМ - стремление одних людей каким-то образом благоприятствовать, предоставлять более выгодные условия другим людям. «Ингрупповой фаворитизм" - предоставление преимуществ членам собственной группы (своего подразделения, своим землякам, единоверцам и т.п.

«Ингрупповой фаворитизм» (от греч. favor – благосклонность) — стратегия межгруппового поведения, основанная на тенденции благоприятствовать своей группе (ингруппе) в ущерб другой (аутгруппе). Показано, что эта стратегия может не проявляться, если существуют более общие (надгрупповые) цели и ценности, при явности используемых критериев оценки и др. Автор термина Г. Тэджфел

По мнению одного из ведущих специалистов в области межгрупповых отношений в нашей стране , В.С.Агеева, впервые стройная система психологических взглядов на область межгрупповых отношений была выдвинута в поздних работах З.Фрейда. Прежде всего З. Фрейда интересовала проблема межгрупповой агрессии.

Взгляды З. Фрейда относительно области межгрупповых явлений могут быть описаны тремя положениями. З.Фрейд:

1). постулировал факт неизбежности, универсальности аутгрупповой враждебности в любом межгрупповом взаимодействии.

2). определил функцию этой враждебности, интерпретировав ее как главное средство поддержания сплоченности и стабильности группы.

3). описал механизм формирования враждебности к «чужим» и привязанности к «СВОИМ».

Таким механизмом является эдипов комплекс, его проявление не только в детском, но и в зрелом возрасте. Хотя в поздних работах Фрейд постулировал существование самостоятельного и независимого инстинкта агрессии (как проявление Танатоса, инстинкта смерти), в целом механизмы аутгрупповой агрессии, с его точки зрения, могут быть выведены как прямые следствия эдипова комплекса из амбивалентности ранних эмоциональных отношений в семье.

Согласно З.Фрейду, эти отношения характеризуются одновременно и любовью, и ненавистью по отношению к отцу, которому стремятся подражать, но который в то же время является объектом соперничества и агрессии.

Амбивалентность эмоциональных отношений раннего детства переносится на социальное взаимодействие: любовь к отцу трансформируется в идентификацию с лидером группы, а также с членами группы, имеющими аналогичную идентификацию, враждебность же и агрессия переносятся на аутгруппу. Таким образом, З.Фрейд прочно связал аутгрупповую враждебность и внутригрупповую сплоченность.

Самым важным здесь является тот факт, что таким объектом агрессии может стать не только отдельная личность, оказывающая непосредственное фрустрирующее воздействие, но и те, кто ассоциируются с таковой по тем или иным признакам. В качестве таких признаков, в частности, этническая принадлежность.

Идеи З. Фрейда оказали прямое влияние на исследование «авторитарной личности»

Теодора Адорно, который заимствовал у З. Фрейда представления о том, что характер ранней социализации личности непосредственно определяет ее отношение к представителям других, главным образом этнических групп в зрелом возрасте. На основании серии эмпирических исследований Т. Адорно сформулировал «синдром авторитарной, или этноцентрической, личности».

Согласно Т. Адорно, типичная «авторитарная личность» характеризуется жесткой, ригидной системой социальных установок, что является прежде всего результатом чересчур строгого семейного воспитания, в процессе которого подавляются все чувства обиды и агрессии по отношению к родителям. У «авторитарной личности» существует тенденция к идеализации своих родителей, хотя одновременно с этим у нее сохраняется подавленная и поэтому перешедшая в сферу бессознательного враждебность по отношению к ним. Та же амбивалентность характерна для поведения «авторитарной личности» в целом. Она нетерпима к любого рода двойственности и противоречиям.

«Авторитарная личность» очень чувствительна к внешним атрибутам власти и предпочитает ситуации, в которых предельно четко определены социальные ранги и статусы. Ригидность «авторитарной личности» проявляется и в сфере межличностных отношений: как правило, авторитарные субъекты расценивают личную близость затруднительной и неприемлемой, предпочитая следовать жестким социальным стереотипам.

Отношение «авторитарной личности» к власти в целом сходно с ее отношением к родителям. Внешне авторитарные субъекты почтительны к любому представителю власти, хотя внутренне и бессознательно они сохраняют постоянно сдерживаемую враждебность и агрессию, которая по механизму замещения направляется на другие социальные группы, главным образом на другие этнические общности и меньшинства.

Таким образом, Т.Адорно выделяет девять операциональных характеристик авторитарной личности:

- 1) косность, ригидность, стереотипность мышления;
- 2) приверженность ценностям «среднего класса»;
- 3) вера в «моральную чистоту» собственной группы и отказ в таковой другим группам;
- 4) преувеличенный интерес к проблеме власти, силы, насилия;
- 5) боязнь дурного влияния, опасения попасть под власть «чужих», требования создать барьеры для предохранения от их проникновения в свою среду;
- 6) цинизм, уверенность в том, что все средства хороши для достижения неизменно «высоких и справедливых» целей собственной группы;
- 7) преувеличенный конформизм в сфере сексуальных отношений;
- 8) соблюдение всяческих условностей, преследование тех, кто их нарушает;
- 9) мистическая предрасположенность.

Следовательно, авторитарна личность – это жалкая, разорванная, подавленная личность, но вместе с тем это и опасная, легко поддающаяся любому сильному влиянию. Массовое воспроизводство авторитарной личности создает, по мысли Т.Адорно, реальную угрозу демократическим социальным институтам.

Победа фашизма, по его мнению, произошла именно потому, что авторитарная личность стала типичной в Германии после первой мировой войны и нацистская пропаганда легла на исключительно благоприятную для себя почву. Причина формирования личности авторитарного типа - формальные, сухие, жестко регламентированные отношения в семье, отсутствие теплоты, доверительности, непосредственности между родителями и детьми.