

УСТОЙЧИВОСТЬ ГРУППОВОЙ СПЛОЧЕННОСТИ И ЕЕ СВЯЗЬ СО СТИЛЕМ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ РЕГУЛЯЦИИ

THE STABILITY OF GROUP COHESION AND ITS CONNECTION WITH THE EMOTIONAL STYLE OF INTERACTION

В статье представлены результаты исследования динамики сплоченности производственных групп в контексте стилей эмоциональной регуляции.

Ключевые слова: групповая сплоченность, взаимодействие, эмоциональная регуляция, эмоциональный стиль.

The author presents the research results of dynamics cohesion manufacturing groups in the context of styles emotional regulation.

Keywords: group cohesion, interaction, emotional regulation, emotional style.

В современных условиях растущей конкуренции изменяются требования к рабочим командам и организационному поведению рабочих групп как целостному образованию. Наиболее актуальным в этом контексте становится изучение детерминант групповой сплоченности как одной из интегративных характеристик, способствующих эффективной деятельности группы [1].

У истоков данной проблемы находятся теории эмоциональной природы сплоченности. Начиная с работ Л. Фестингера и последователей социометрического направления, сплоченность исследовалась с точки зрения симпатий членов группы друг к другу, насыщенности эмоциональных связей, привлекательности группы для ее членов. Многими отечественными и зарубежными учеными было доказано, что сплоченность может быть связана с эмоциональными состояниями, а общий эмоциональный опыт способствует единению группы и способен обеспечить ее социальную устойчивость. Но абсолютизация значения эмоций в формировании групповой сплоченности, как и полное отрицание эмоционального компонента, была бы неверной.

В отечественной психологии традиционно поле исследования сплоченности смещается в сторону совместной деятельности. Г.М. Андрее-

ва пишет, что в сплоченной группе достигнута такая степень отношений, при которой все члены группы в наибольшей мере разделяют цели групповой деятельности и те ценности, которые связаны с этой деятельностью [2]. Одной из наиболее популярных теорий сплоченности стала концепция ценностно-ориентационного единства А.В. Петровского, рассматривающего сплоченность в контексте опосредованности межличностных отношений в совместной деятельности. В группах отношения, основанные на эмоциональной привлекательности, представляют собой лишь внешний слой сплоченности. Критикуя Петровского, А.И. Донцов предлагает концепцию предметно-ценностного единства как согласования совместных действий через ценностное содержание предмета общей деятельности [3].

Современные исследователи уделяют особое внимание структурным компонентам сплоченности и исследуют группу как целостный субъект деятельности. Например, А.С. Чернышев главной особенностью сплоченной группы считает ее организованность, способность сохранять устойчивую структуру при изменении и расширении функций группы [4]. А.Л. Журавлевым сплоченность группы понимается в значении, близком организованности, а согласованность изучается как интегрированное свойство группы, которое зависит от социально-

¹ Аспирант кафедры социальной педагогики и психологии ФГБОУ ВПО «Московский педагогический государственный университет».

психологической совместимости ее членов, а также от взаимообусловленности их действий [5]. Сплоченность В.П. Каширин рассматривает как одну из интегративных характеристик групповой психики. Сплоченность автор понимает как ту или иную «степень единомыслия, единочувствия и единодействия членов группы, ... степень принятия ими соответствующих норм, правил, ценностей, отношений» [6, с. 519]. При этом степень единства группы находится в диапазоне от полного согласования до абсолютного рассогласования. Наиболее сплоченная группа характеризуется более высокой степенью эффективности общей деятельности.

В ряде исследований малых групп отмечается, что механизмы и факторы формирования групповой сплоченности, предложенные в традиционных теориях, исчерпывают свой потенциал. Необходим новый подход к изучению детерминант групповой сплоченности.

Исследователями отмечается, что одним из принципов интегративного поведения в группе является следование нормам и правилам, в ней установленным, групповой контроль за которыми усиливается в более сплоченной группе. Развитие группы, в свою очередь, требует решения постоянно возникающих противоречий. Например, между потребностью к самореализации и групповыми нормами. Г. Келмен, исследуя процессы социального влияния, выделил три типа поведения: подчинение, идентификация и интернализация [7]. На наш взгляд, эти типы поведения могут демонстрировать члены группы, заинтересованные в одобрении, сохранении или повышении своего статуса, сохраняя автономность своего внутреннего мира и формальные отношения.

Ряд авторов подчеркивает, что для успешного разрешения противоречий в межличностных групповых отношениях члены группы должны обладать компетентностью в общении, стремлением к сотрудничеству, однако многочисленные исследования производственных конфликтов и конфликтного поведения отмечают, что для продуктивного взаимодействия и сохранения отношений в группе этого недостаточно. По А.А. Реану, неконструктивное поведение не всегда связано с компетентностью в общении, а может быть изначально обусловлено сформировавшимися личностными качествами [8].

Говоря о творческом потенциале личности во внутригрупповом взаимодействии и его влиянии на групповую сплоченность, авторы обсуждают проблему стилевых характеристик. На данном этапе наиболее развита концепция индивиду-

ального стиля деятельности. Справедливо также говорить о влиянии стиля эмоциональной регуляции на процессы группового взаимодействия и согласованности. Стиль эмоциональной регуляции, как ресурс личности, предполагает активность личности, не только испытывающей страх в ситуации неопределенности, но и способной конструктивно и с интересом воспринимать изменения. Прежде всего, имеется в виду способ демонстрации социальных эмоций, влияние которых на групповую сплоченность представляет собой важнейшую и наименее изученную проблему. Л.В. Тарабакина отмечает, что способы эмоционального поведения не только влияют на групповую сплоченность, но первично возникший установочный механизм в этой сфере личности выступает в качестве предсказателя группового взаимодействия [9]. Л.И. Уманский в концепции развития группы говорит о конфликтности, эгоизме и даже агрессии во внутригрупповых отношениях как формах дезинтеграции групповой деятельности. Такие формы поведения могут наблюдаться в группе при длительном нахождении на одной из стадий развития [10].

В нашем исследовании участвовало семь производственных групп сферы образования. Все исследуемые группы объединяют тождественные цели деятельности. Длительность работы данных групп – более пяти лет. Возрастной состав производственных групп представлен респондентами от 25 до 40 лет. Методы исследования составили: методика определения индекса групповой сплоченности Сишора; шкала оптимизма – ШОСТО (автор М. Селигман, русская адаптация Т.О. Гордеевой, В.Ю. Шляховой); методика Е.Ю. Артемьевой с использованием трудновербализируемых фигур.

Исследование уровня сплоченности в производственных объединениях позволило нам дифференцировать три статистические группы. Так, в группу I вошло два производственных объединения, оценивающие свои отношения как высоко сплоченные. Группу II составили две рабочие команды, показатели сплоченности которых соответствуют уровням ниже среднего и низкому. В статистическую группу III были включены три производственные группы среднего уровня сплоченности.

В выделенных статистических группах было проведено исследование доминирующего стиля эмоциональной регуляции. Как свидетельствуют данные методики ШОСТО, в группах I и III преобладающим эмоциональным стилем стал адекватный оптимистический (61% и 55%), а именно: умение смотреть на негативные события с по-

ложительной точки зрения, реагировать на них гибко. Для этих испытуемых характерна позитивная социальная перцепция в рабочей группе, готовность к обсуждению трудностей. Наиболее выраженным стилем в группе II являются кризисные стили (44%), что характеризуется пессимистическим подходом к любой ситуации, враждебным восприятием происходящих ситуаций, страхом перед возникающими трудностями, что снижает использование новых способов активности в изменяющихся обстоятельствах.

Психосемантический метод Е.Ю. Артемьевой позволил нам выявить эмоциональные установки групп в производственной сфере. Мы выделили для исследования следующие параметры – «мои коллеги», «мое руководство», «наша организация», «успешность нашей деятельности».

Полученный размах показателей в группах располагался в промежутке от –0,6 до 0,9 по всем исследуемым категориям. Эмоционально позитивное отношение к коллегам и организации в группе I и в группе III. Большинство респондентов (59%, 53%) воспринимают своих коллег и организацию в целом положительно, однако менее конструктивно оно настроено в отношении руководства. Результаты исследования в группе II позволяют судить о дискомфорте испытуемых в отношениях с коллегами, а также с руководством (значения коэффициента корреляции находятся в основном в зоне отрицательных, от 0,6 до 0,3). Интересно, что в данной группе испытуемые оценивают успешность своей деятельности достаточно высоко. Можно предположить, что такая реакция является защитным механизмом и позволяет оставаться в группе, хотя результаты исследования уровня групповой сплоченности по методике Сисшора показали, что у членов данной группы наблюдается желание перейти в другой коллектив. Факторный анализ эмоциональных установок в исследуемых группах выявил, что определяющим в эмоциональной регуляции субъектов групп является эмоциональное отношение к коллегам.

Был проведен корреляционный анализ полученных данных с помощью критерия Спирмена. Уровень сплоченности группы положительно коррелирует с показателями стиля эмоциональной регуляции – модальностью эмоциональных установок по отношению к другим членам группы, руководству и организации в целом (0,816; 0,517; 0,613 $p < 0,05$) и показателями по методике ШОСТО (0,52; 0,55; 0,58; $p < 0,05$).

Как показало исследование, существует связь между стилем эмоциональной регуляции членов группы и уровнем групповой сплоченности. Конструктивный стиль эмоциональной регуляции, способствующий групповой сплоченности, выражается в оптимистичном восприятии групповых заданий, демонстрирующем готовность к рискам и преодолению трудностей, эмоциональную поддержку других членов рабочей группы в ситуациях напряжения. Для кризисного эмоционального стиля характерен общий негативный эмоциональный фон, снижающий перспективы разрешения производственных событий, прогноз группой деятельности в целом. Стиль эмоциональной регуляции является фактором, определяющим групповую сплоченность и прогноз устойчивости групповых взаимоотношений.

Литература

1. Караяни А.Г. Обеспечение социально-психологической устойчивости воинских подразделений : дис. ... канд. психол. наук. – М., 1993.
2. Андреева Г.М. Социальная психология. – М., 2007.
3. Донцов А.И. Проблемы групповой сплоченности. – М., 1979.
4. Чернышев А.С. Тенденции становления и функционирования группового субъекта в разных социальных средах // Субъектный подход в психологии / под ред. А.Л. Журавлева, В.В. Знакова, З.И. Рябикиной, Е.А. Сергиенко. – М., 2009.
5. Журавлев А.Л. Коллективный субъект: основные признаки, уровни и психологические типы // Психол. журн. – 2009. – Т. 30. – № 5. – С. 72–80.
6. Каширин В.П. Специалист и трудовой коллектив // Психология и педагогика / под общ. ред. Слостёнина, В.А. Каширина : учебник для бакалавров. – М., 2013.
7. Kelman, H. Processes of Opinion Change // Public Opinion Quarterly. – 1961. – 25. – С. 57–78.
8. Реан А.А., Коломинский Я.Л. Социальная педагогическая психология. – СПб., 1999.
9. Тарабакина Л.В. Проблемы социально-эмоциональной регуляции в динамике внутригрупповых процессов. [Электронный ресурс] // Бизнес. Общество. Человек. – 2013. 30–31 октября. URL: http://bsh.hse.ru/abstract_book (дата обращения 31.10.2013).
10. Уманский Л.И. Личность. Организаторская деятельность. Коллектив : избранные труды. – Кострома, 2001.