Тема 9. Груповий вплив

План лекції

9.1. Група як джерело норм: конформізм, нормативний та інформаційний вплив

9.2. Вплив меншості, групова поляризація, лідерство та влада

9.3. Соціальна фасилітація, статус, ролі та деіндивідуація

Література: [2, 3, 4, 7, 8, 9]

9.1. Група як джерело норм: конформізм, нормативний та інформаційний вплив

Малі групи виконують у житті людини функції формування норм, ідентичності, безпеки, підтримки й контролю. Група впливає через очікування, соціальні санкції та винагороди, порівняння, взаємну залежність і спільну діяльність. Для професійної діяльності груповий вплив є визначальним: згуртована група діє як єдиний організм, а її норми, довіра й згуртованість визначають поведінку кожного в ситуації тиску [2; 3; 7].

Норма – спільне уявлення про припустиму й бажану поведінку, яке підтримується оточенням. Групові норми формуються під час взаємодії, через приклад лідерів, спільний досвід, ритуали, санкції. М. Шериф довів у дослідженнях автокінетичного ефекту, що в невизначеності індивідуальні оцінки зближуються й утворюють групову норму, яка зберігається навіть за відсутності групи. Норми регулюють сигнали, мову, форму, ставлення до ризику й до керівника; їх свідома побудова – завдання керівництва [4].

Конформізм – зміна поведінки чи думки під реальним або уявним тиском групи. С. Аш у серії експериментів із оцінкою довжини ліній показав, що за одностайної помилкової більшості значна частина учасників хоча б раз приєднувалася до неправильної відповіді, а приблизно третина всіх відповідей

була конформною, хоча в контрольних умовах помилки майже не виникали. Конформність зростає за збільшення групи до трьох–чотирьох осіб, за одностайності, за складного завдання, за високої значущості групи, за публічної відповіді; зменшується, якщо є хоча б один союзник, який висловлює іншу думку, або відповідь анонімна.

М. Дойч і Г. Джерард розрізнили два види соціального впливу: нормативний (прагнення схвалення й уникнення відторгнення, що призводить до публічного погодження за збереження приватної незгоди) та інформаційний (прийняття думки групи як джерела достовірної інформації за невизначеності, що веде до справжньої зміни переконань). Нормативний вплив домінує, коли відповідь очевидна й тиск публічний; інформаційний – коли ситуація неоднозначна, а члени групи сприймаються як компетентні.

Практичне значення конформізму в колективі подвійне: він підтримує дисципліну, єдність дій і виконання норм (позитивний бік), але може блокувати критику небезпечних рішень, поширювати хибні уявлення («так усі роблять»), закріплювати неетичні практики (приховування помилок, неповагу до новачків). Керівник і психолог забезпечують умови, за яких члени групи можуть безпечно висловлювати несхожі думки (наради, анонімні опитування, «адвокат диявола»), а нові члени групи отримують підтримку, а не тиск [2; 7].

Діагностика групових норм і конформізму: соціометрія (структура симпатій і відштовхувань; визначення лідерів, ізольованих, угруповань), опитувальники групової згуртованості й групового клімату, оцінка групових очікувань, анонімні опитування щодо норм (що дозволено й що очікується), спостереження за взаємодією з кодуванням категорій, експериментальні завдання з оцінки стимулів у присутності більшості, шкали схильності до конформності. Дані аналізують на рівні групи [4; 7].

Вплив групи на індивіда: конформність, послух, деіндивідуація. Конформність зумовлена нормативним і інформаційним тиском; її сила зростає за одностайності групи, значущості, невизначеності, публічності відповіді.

Послух авторитету пов’язаний із перекладанням відповідальності, поступовим зростанням вимог, соціальною дистанцією. Деіндивідуація виявляється в групах, де зникає особиста відповідальність: анонімність, високе збудження, сильна групова ідентичність знижують самоконтроль [8].

Усвідомлення цих закономірностей дає змогу створювати умови для їх послаблення: підтримка незгоди, наявність союзників, персоналізація відповідальності, чіткі правила, прозорість рішень. Важливими є навчання моральної стійкості та механізми повідомлення про порушення [9].

Позитивні аспекти групового впливу: підвищення мотивації, взаємодопомога, наслідування прикладу, спільна ідентичність. Ефективні лідери використовують їх для зміцнення дисципліни й довіри. Психолог оцінює баланс вигід і ризиків та консультує щодо побудови здорових групових норм.

9.2. Вплив меншості, групова поляризація, лідерство та влада

Вплив меншості. С. Московічі показав, що послідовна, впевнена й гнучка меншість здатна змінити позицію більшості: у його експериментах невелика група учасників, яка послідовно називала колір «зелений» для синіх слайдів, змінювала оцінки частини більшості, особливо на рівні сприйняття й у приватних відповідях. Умови ефективності меншості: послідовність у часі й між членами, впевненість, відсутність жорсткості (гнучкість), схожість із більшістю за основними характеристиками, чіткі аргументи. Меншість діє через конверсію (глибоку зміну), більшість – через поступливість [3].

Групова поляризація – посилення початкової тенденції групи після обговорення: група, яка схилялася до обережності, стає обережнішою, а схильна до ризику – ризикованішою. Механізми: інформаційний (чують більше аргументів, що підтримують домінуючу позицію), нормативний (прагнення виглядати кращим за середнє в бажаному напрямку), ідентифікація. Поляризація виявляється в нарадах, онлайн-дискусіях, груповому мисленні й

радикалізації. Протидія: різноманітні погляди, незалежні експерти, структурований процес, оцінка альтернатив до обговорення [3; 7].

Групове мислення (концепція І. Дженіса) – стан, у якому прагнення згуртованості й одностайності перевищує реалістичну оцінку альтернатив. Ознаки: ілюзія недоторканості, колективні виправдання, стереотипи про опонентів, самоцензура, тиск на незгодних, ілюзія одностайності, «охоронці думки». Наслідки – хибні рішення в складних ситуаціях. Запобігання: заохочення критики, призначення критика, залучення зовнішніх консультантів, окреме обговорення підгруп, відкритий лідер, який не висловлює позиції на початку.

Лідерство – вплив, спрямований на досягнення групових цілей, що спирається на повагу, довіру, компетентність і ресурси. Лідерські стилі, виокремлені К. Левіном із колегами: авторитарний (директивний), демократичний (участь групи), ліберальний (невтручання). Ефективність залежить від ситуації: у надзвичайних умовах директивність виправдана, але тривала ефективність пов’язана з демократичними компонентами (участь, пояснення) [2; 4]. Трансформаційне лідерство – через ідеалізований вплив, натхнення, інтелектуальну стимуляцію й індивідуальний підхід – пов’язане з вищою мотивацією й стійкістю підлеглих.

Влада в групі спирається на джерела влади (законна, винагорода, примус, референтна, експертна, інформаційна) та формальну ієрархію. Зловживання владою (приниження, поширення страху, використання підлеглих у власних інтересах) підриває довіру й ефективність групи. Нагляд, прозорі правила, відповідальність, незалежні канали повідомлення про порушення зменшують ризик зловживань.

Груповий тиск, виконання розпоряджень і межі підпорядкування. Дослідження послуху свідчать, що значна частина людей виконує вимоги авторитету, навіть коли вони суперечать власним цінностям, особливо за умов відсутності відповідальності, поступового зростання вимог, дистанціювання від

наслідків. Фактори послаблення послуху: присутність незгодних, близькість жертви, легітимність авторитету, можливість відмови.

Взаємодія груп: міжгрупова напруженість і співпраця. Міжгрупова поведінка визначається соціальною ідентичністю: люди схильні переоцінювати власну групу й упереджено ставитися до чужої. Конкуренція за ресурси посилює ворожість, а спільні цілі, що потребують співпраці, її зменшують. Контакт між групами знижує упередження за умов рівного статусу, спільних цілей, підтримки авторитетів.

9.3. Соціальна фасилітація, статус, ролі та деіндивідуація

Соціальна фасилітація – вплив присутності інших на виконання діяльності: прості чи добре засвоєні завдання виконуються краще в присутності людей, складні чи нові – гірше. Пояснення Р. Зайонца: присутність інших підвищує загальне збудження й посилює домінантні реакції (правильні – у простих, помилкові – у нових завданнях). Це означає, що відпрацьовані навички під спостереженням дають кращий результат, а нові дії слід тренувати спочатку без глядачів [3; 7].

Соціальне лінування – зниження зусиль у груповій роботі, коли внесок кожного важко виміряти. Воно зменшується, коли завдання значуще, індивідуальні внески видимі, група згуртована, очікування високі. У групі ризик знижують ясні ролі, індивідуальна відповідальність і справедливий розподіл навантаження.

Статус і ролі: статус – позиція в ієрархії, пов’язана з правами й обов’язками; роль – набір очікуваної поведінки. Групи розподіляють ролі формально й неформально (лідер, експерт, емоційний центр групи, «цап-відбувайло»). Дослідження К. Хейні, К. Бенкса та Ф. Зімбардо у змодельованій в’язниці продемонструвало, що призначення ролей наглядача й в’язня змінювало поведінку учасників: наглядачі виявляли надмірну владність, а в’язні – пасивність і стрес; інтерпретація експерименту залишається предметом

методологічної критики (залежність від інструкцій і очікувань, відсутність суворого контролю), але він ілюструє, як структура ситуації й ролі впливають на поведінку.

Деіндивідуація – зниження самоусвідомлення та відповідальності в групі, що виникає за анонімності, збудження, послаблення індивідуальних норм і посилення групових. У таких умовах зростає ймовірність імпульсивної й агресивної поведінки (натовп, анонімні мережі, однакове вбрання). Профілактика: персоніфікація (імена, ідентифікація), відповідальність, чіткі правила, лідерство, яке підтримує норми, нагадування про цінності, подолання анонімності.

Ініціація й прийом у групу: ритуали допомагають зв’язати людину з групою, але принижувальні практики шкодять психічному здоров’ю й довірі. Дослідження свідчать, що якісна адаптація, наставництво, ясні вимоги, визнання успіхів ефективніше формують ідентичність, ніж приниження [4; 7].

Діагностика соціальної фасилітації й групових ефектів: експерименти з продуктивності в присутності спостерігачів і без них, шкали групової ефективності, оцінка індивідуальних внесків, шкали деіндивідуації (схильність втрачати самоконтроль у групі), опитування про відчуття справедливості й згуртованості, аналіз інцидентів, експертні оцінки поведінки [3; 7].

Методики. Соціометрія Дж. Морено – метод вивчення структури міжособистісних стосунків у групі. Учасникам пропонують відповісти на критерії-запитання (наприклад, «з ким ви хотіли б виконувати завдання?», «кому ви довіряєте?»), обираючи заздалегідь визначену кількість осіб. Результати заносять у соціоматрицю й будують соціограму. Розраховують індекси: статус особи (кількість отриманих виборів), взаємність виборів, згуртованість групи (частка взаємних виборів). Виявляють лідерів, ізольованих і відкинутих, угруповання. Дані є конфіденційними й слугують основою для коригування розподілу ролей; їх не оприлюднюють у групі [4; 7].

Опитувальник групового середовища (А. Керрон та співавтори, 18 тверджень) оцінює чотири аспекти згуртованості: прив'язаність особистості до групи через завдання й соціальні стосунки та інтеграцію групи через завдання й соціальні стосунки. Опитувальник відрізняє згуртованість, пов'язану з виконанням завдань, від міжособистісної, що важливо для груп, де необхідні обидва види. Високий рівень соціальної згуртованості без орієнтації на завдання може вести до групового мислення [3; 7].

Багатофакторний опитувальник лідерства (Б. Басс, Б. Аволіо) має форми для самооцінки керівника й оцінки його підлеглими; містить 45 пунктів. Шкали охоплюють трансформаційне лідерство (ідеалізований вплив, натхнення, інтелектуальну стимуляцію, індивідуальний підхід), транзакційне (умовне винагородження, активне управління за винятками) і пасивне лідерство. Розбіжності між самооцінкою й оцінкою підлеглих є основою розмови про розвиток лідерських навичок [2; 4].

Шкала психологічної безпеки команди (Е. Едмондсон, сім тверджень) вимірює переконання, що в команді безпечно ризикувати міжособистісно: висловлювати сумніви, ставити запитання, визнавати помилки. Приклади тверджень: «якщо помилишся в нашій команді, це часто ставлять тобі за провину» (зворотне), «в цій команді безпечно йти на ризик». Результати групи інтерпретують на рівні групи й порівнюють із показниками рівня повідомлень про інциденти [3; 4].

Мінімальний набір діагностики групи: соціометрія (структура), шкала згуртованості (стан), оцінка лідерства підлеглими (стиль), шкала психологічної безпеки (клімат), короткий вимір ризику конформізму (опитування про готовність висловити незгоду). Психолог повертає керівникові узагальнений звіт із рекомендаціями; результати персональних виборів не передає [2; 7].

Динаміка групових процесів. Групи розвиваються через стадії: формування, напруженість, нормування, виконання, завершення. На кожній діють різні механізми впливу: від орієнтації на лідера до виникнення норм та ролей. Статус

визначає вплив: особи з високим статусом сильніше впливають і менше піддаються тиску. Конфлікти можуть бути конструктивними, якщо спрямовані на завдання, та руйнівними, якщо персоніфіковані.

Неформальні лідери та ізольовані особи. Неформальні лідери здійснюють значний вплив через авторитет, комунікаційні навички, досвід. Їх залучення до реалізації рішень підвищує ефективність, але конфлікт між формальним і неформальним лідерами може дестабілізувати групу. Психолог консультує керівника щодо взаємодії з неформальними лідерами та використання їхнього потенціалу для позитивних цілей.

Ізольовані особи й ті, хто зазнає цькування, потребують особливої підтримки. Профілактика охоплює інтеграційні заходи, наставництво, чіткі правила, контроль за поведінкою. Для новоприбулих важливими є налагодження контактів, зрозумілі очікування та підтримка колег.

Ключові поняття теми: *групова норма; конформізм; нормативний та інформаційний вплив; вплив меншості; групова поляризація; групове мислення; стилі лідерства; соціальна фасилітація; соціальне лінування; деіндивідуація; згуртованість групи.*

Питання для самоперевірки

1. Як формуються групові норми та яке їхнє значення в колективі?
2. Які результати отримав С. Аш і від чого залежить конформізм?
3. Чим нормативний вплив відрізняється від інформаційного?
4. За яких умов меншість змінює позицію більшості?
5. Що таке групова поляризація й групове мислення та як їх запобігати?
6. Які стилі лідерства виокремлюють і як лідерство пов’язане з владою?
7. Як пояснюють соціальну фасилітацію, соціальне лінування й деіндивідуацію?
8. Які методики діагностики групових процесів застосовують у групі?