

СЕКЦИЯ 5. ИССЛЕДОВАНИЯ КОММУНИКАЦИИ: ИДЕИ И МЕТОДЫ

КОММУНИКАЦИОННЫЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ГРУППЕ

Агеенкова Е. К., канд. психол. наук, доц., г. Минск

Кучко М. В., г. Минск

В настоящее время прикладные исследования межличностных отношений в группе чаще всего опираются на узкое значение этого понятия, когда анализу подвергаются реакции субъекта А на вербальные и невербальные действия субъекта В. В этом случае содержательная нагрузка лежит на наличии и особенностях обратной связи в форме ответного действия. Однако основатели теории системности привнесли другие принципы исследования группы, при которых социальная система рассматривается как единое целое, обладающее свойствами, не сводимыми к свойствам своих частей. У. Р. Эшби предложил один из принципов исследования социальных систем, который был назван им принципом гомеостата. В основе гомеостатического метода, представляющего собой разнообразные технические устройства, лежит принцип моделирования совместной деятельности людей при выполнении одной задачи. При этом индивидуальные действия каждого члена группы влияют на общий ход решения задачи таким образом, чтобы успешность действия одного зависела от действия других.

Предложенный У. Р. Эшби принцип гомеостата позволил исследователям создать многообразие устройств, удовлетворяющих этой модели. Нами предложен оригинальный гомеостат, который в отличие от известных обладает достоинством легкой сборки из подручных средств. Перед каждым участником стоит стул, на спинке его прикреплены кольца, через которые протянуты шпагаты таким образом, что создают эффект перепутанности. Каждый из участников эксперимента держит один конец шпагата. Другие концы всех шпагатов прикреплены к одному грузу, который все участники, управляя своим шпагатом и вступая в согласованные действия, должны привести в заранее намеченную цель (опустить в стакан).

В гомеостатическом эксперименте было исследовано четыре группы. В исследовании принимали участие служащие одного крупного агентства. В эксперименте № 1 исследуемая группа состояла из 7 рядовых членов одного из подразделений учреждения. В эксперименте № 2 в группу был включен младший менеджер, находящийся согласно своим обязанностям в постоянном контакте с членами своего подразделения.

В эксперименте № 3 в группу был включен старший менеджер, контролирующий деятельность исследуемого подразделения, но редко вступающий в непосредственный контакт с членами коллектива. В эксперименте № 4 группа состояла из служащих, работающих в различных подразделениях агентства. Эффективность взаимодействия в группе определялась по скорости решения гомеостатической задачи. В процессе велось также наблюдение за процессом выполнения задания.

Анализ показывает, что однородная группа служащих, работающих в одном подразделении (эксперимент № 1), действовала наиболее сплоченно и эффективно. Включение в гомеостатический эксперимент руководителя, ранее находившегося с членами группы в постоянном контакте (эксперимент № 2), вызвало непродолжительный приспособительный эффект с задержкой времени решения задачи, однако в дальнейшем группа продолжала работать слаженно, активно и эффективно. Интересные реакции группы обнаруживаются в эксперименте № 3, когда в состав группы был включен руководитель высшего звена. Заметно ожидание члена группы реакций старшего руководителя, и в связи с этим наблюдается снижение активности в поиске решения поставленной задачи. Анализ скорости решения в эксперименте № 4, при котором в гомеостатическом исследовании участвовали служащие из разных подразделений, ранее не имевшие опыта совместной деятельности, показывает низкую по сравнению с предыдущими группами согласованность.

В данных экспериментах мы получили вполне ожидаемые результаты. В связи с этим можно утверждать, что предложенная нами установка вполне удовлетворяет гомеостатическому принципу У. Р. Эшби. Проведенные экспериментальные исследования также позволяют сделать вывод о влиянии стиля руководства на эффективность совместной деятельности в группе. Понятно, что во множествах ситуаций авторитарный стиль руководства может быть достаточно резонным и эффективным. Однако в тех ситуациях, когда эффективность деятельности группы должна опираться на сплоченность и взаимодействие, такой стиль управления может затормозить достижение цели.