

ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОДІЇ В МАЛИХ ГРУПАХ

Анотація. В статті розглянуто питання взаємодії в малих групах. З'ясовано неоднозначну сутність психологічного поняття малої групи. Розглянуті основні етапи її розвитку: формування, конфлікт, нормування, виконання та закриття. Встановлено фактори, що впливають на ефективність здійснення діяльності в малій групі. Зокрема, проаналізовано групові норми з точки зору їх впливу на взаємодію учасників групи.

Ключові слова: мала група, формування, конфлікт, нормування, виконання, закриття, соціалізація, групування, групові норми, формальні, неформальні.

Постановка проблеми. Наявність груп є невід'ємною частиною соціального життя, а приналежність до певної групи є ключовим аспектом самовизначення. Більшість людей усвідомлюють себе зважаючи на групу до якої вони належать. Майже кожний включає в опис приналежність до певних групувань. Наприклад, «я – член клубу захисників оточуючого середовища» тощо. Важливим фактом є те, що групи допомагають визначитися нам із тим, хто ми є. Тож, розповсюдженість груп зумовлює важливість їх дослідження у психологічній та соціологічній науках.

З метою визначення функціонування людини як елемента групи у соціальній психології була проведена велика кількість експериментальних досліджень, зокрема, Дж. Девісом [1], С. Харкінсом [2], В. Хінзом, Р. Тіндеїлом, Д. Волрасом [3], Дж. Холенбеком, Д. Ілгенном, Д. Сего, Дж. Хедландом, Д. Маджором, Дж. Філіпсом [4], Н. Кером, Р. Маккауном, Г. Крамером [5]. Також, тема дослідження груп розглядалася у працях С. Паркса, Л. Санна [6], Д. Прутта, П. Карневейла [7], Г. Стассера, У. Тітуса [8], Дж. Сайбота, Г.

Келлі [9], Дж. Валлакiча, А. Денніса, Т. Коннолі [10] та іншими.

Не зважаючи на велику кількість праць, присвячених вище зазначеній проблемі, питання функціонування саме малої групи, у першу чергу потребує подальшого вивчення. Адже, мала група є основою сучасного суспільства. Багато спільнот ставлять важливі завдання саме перед невеликою групою, а не тільки окремими індивідуумами. Наприклад, індустрія залежить саме від малих осередків, починаючи з колективу, що безпосередньо виробляє продукцію, та завершуючи радою директорів, яка приймає ключові рішення. Також, є багато прикладів груп, що не виконують якоеь конкретне завдання, але є важливою частиною нашого повсякденного життя. Це друзі, клуби, спортивні команди тощо. Такі суспільні утворення як родина або романтичні відносини між чоловіком та жінкою також відіграють важливу роль та мають власні динаміки розвитку.

Таким чином, на основі вище викладеного *метою* статті визначено: розглянути особливості взаємодії членів малої групи.

Для досягнення мети потрібно розв'язати такі *завдання*:

1. Схарактеризувати малу групу як психологічний феномен.
2. Розглянути етапи розвитку малої групи.
3. Визначити фактори що впливають на успішність взаємодії в малій групі.
4. Проаналізувати групові норми як ключовий аспект, що впливає на взаємодію членів малої групи.

Виклад основного матеріалу. Термін «мала група» є відносним поняттям. У деяких випадках група кількістю 20 осіб може вважатися малою. У той же час, в іншій ситуації така ж сама кількість розглядається як достатньо велика група. В межах статті вважаємо доцільним розглядати «малу

групу» як таку, де координація ефективних дій є раціонально посилюючим завданням. В свою чергу, координація реалізується за допомогою обговорення, демонстрації поведінкового зразку або будь-яким іншим чином.

Потрібно зазначити, що ключовим аспектом малої групи є можливість кожного члена узгоджувати власну поведінку з діями інших учасників. Таким чином, група присяжних, що складається з 12 осіб та подружжя, що складається лише з двох осіб можна вважати малими групами відносно зазначеної характеристики. Адже, в обох випадках члени групи можуть безпосередньо спілкуватися один з одним, планувати спільну стратегію дій, вирішувати спори тощо. З іншого боку, малі групи не завжди функціонують за однаковою алгоритмом. І хоча кількість членів групи може значно вплинути на поведінку, головною ідеєю є те, що різні за кількісним складом групи можна класифікувати як малі.

Потрібно зазначити, що хоча група є одиницею, яку виділяють окремо, по суті – це об'єднання незалежних особистостей. Група не існує як постійний організм. Вона не міркує, не відчуває та не приймає рішення. Коли ми запитуємо про те, що група вирішила робити або що вона думає, насправді, це є запитання стосовно спільних уподобань її учасників. Тому, на запитання «Чому група вирішила зробити таким чином?» доцільно відповісти – «Тому, що її члени прийняли таке рішення».

Зазвичай, група створюється з метою покращення певних якостей, досягнення результату завдяки колективній співпраці. Також, серед факторів, що впливають на групування можна виділити спільний фізичний простір; регулярна взаємодія, що сприяє виникненню симпатії; схожість; однакові переконання; певна нагорода тощо.

Всі вищезазначені фактори переважно мають місце на етапі створення групи. Коли група вже існує, інші аспекти

зумовлюють те, чи залишиться група разом або розпадеться. Термін «згуртованість» відноситься до відчуття симпатії, що члени групи відчувають один до одного та бажання бути разом. Зазначений аспект чутливий до багатьох факторів: ступінь симпатії членів один до одного, узгодженість власних цілей зі спільною метою групи, задоволеність групою тощо.

Зовнішні фактори також впливають на здатність групи триматися разом. Наприклад, наявність конкурентної групи, що може краще задовольнити потреби особи. Останній пункт є важливим та пояснює те, чому людина може розірвати достатньо позитивні відносини у попередній групі.

Багато з нас має досвід взаємодії з групою, коли при наявності достатніх здібностей для успішного виконання завдання отримані результати є незадовільними. З одного боку, певні особистісні характеристики окремих членів групи, які вони виявляють під час спільної взаємодії, можуть негативно впливати на ефективність всієї групи. Наприклад, відмінності статусів, статі, зavelика кількість членів групи, рольові конфлікти та часті зміни наявних членів можуть призвести до негативних наслідків. З іншого боку, наявність вище зазначених факторів не обов'язково призводить до негативних наслідків. Багато груп функціонують ефективно незважаючи на наявність зазначених аспектів.

Важливим є те, що у випадку, коли група функціонує недостатньо ефективно, потрібно проаналізувати її склад та визначити присутність вище зазначених факторів. Як зазначає С. Паркс, у випадку наявності несприятливих умов зміна ролей членів групи або зменшення «текучки» може стабілізувати ситуацію [11].

Крім того, кожна група проходить 5 етапів розвитку. Перші 4 етапи було визначено та сформульовано у 1965 році Брюсом Вейном Такменом [12]. Його теорія – так звані «етапи Такмена» базуються на проведеному автором дослідженні

групових динамік. Дослідник вважав (та вважається досі), що 4 визначені етапи не можна міняти місцями з метою забезпечення ефективного функціонування групи та отримання високих результатів.

У 1977 Такмен разом з Мері ЕннДженсен додали п'ятий етап до чотирьох попередніх. Цей етап передбачає завершення спільного проекту групою, коли учасники можуть приєднатися до інших груп або визначити нові цілі в наявному колективі. Отже, виділяють такі етапи (малюнок 1):

Етап 1: Формування. На цьому етапі учасники знайомляться один з одним, обмінюються інформацією стосовно наявних інтересів та досвіду, а також формують перше враження. Учасники дізнаються про проект, у якому будуть приймати участь, обговорюють цілі та завдання, а також починають обмірковувати роль, яку вони будуть грати в групі. На цьому етапі безпосередня робота ще не починається. Учасники активно вивчають один одного та шукають шляхи спільної взаємодії.

Етап 2: Конфлікт. Потрібно зазначити, що цього етапу не можна уникнути. Кожна група, особливо новостворена, проходить зазначений етап розвитку. Етап передбачає суперництво членів за отримання певного статусу та схвалення їх ідей. Кожен має власну думку щодо стратегії та напрямку діяльності. Це спричиняє конфлікт в середині групи. Якщо група керується досвідченим лідером та успішно опановує цей етап, її члени отримують здатність до успішного спільного вирішення проблем, ефективного виконання діяльності окремо та в команді, а також розподіляти ролі та обов'язки між собою. Для членів групи, які намагаються уникати конфліктів, це є особливо складним етапом.

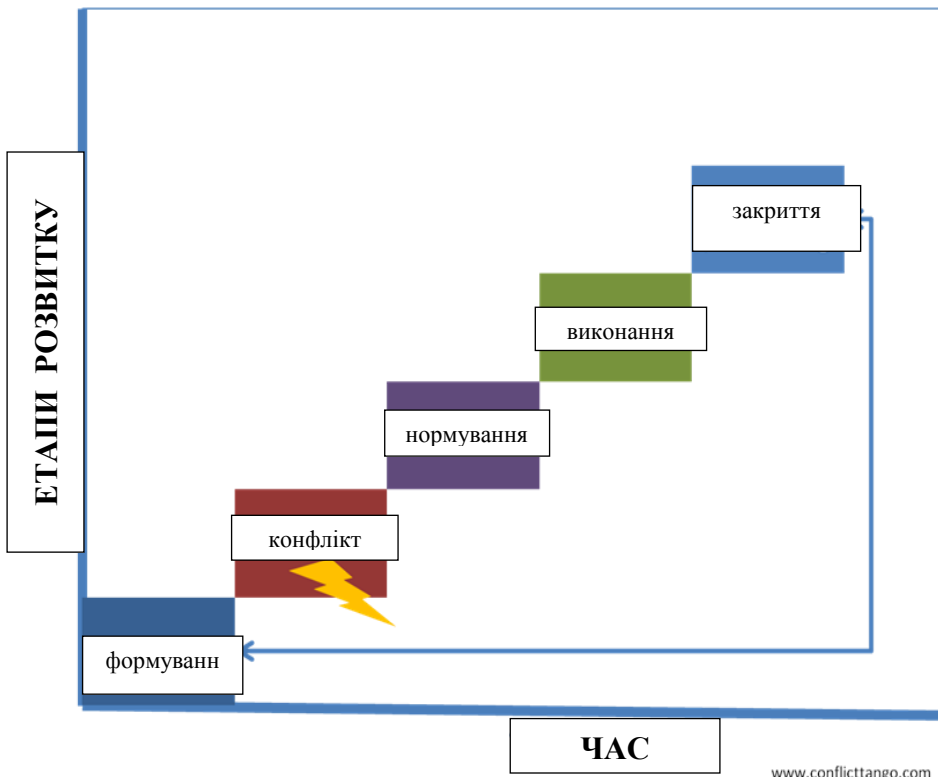


Рис. 1. Етапи розвитку групи (за Такменом Б.В.)

Етап 3: Нормування. Учасники групи спрямовують увагу на розвиток спільної діяльності, виявляють повагу до інших точок зору, цінують наявні відмінності. Остаточно узгоджуються групові ролі, а також шляхи вирішення конфліктів, обміну інформацією, інструменти та процедури, що застосовуються під час спільного виконання роботи. Члени групи починають відчувати довіру один до одного, консультуватися стосовно певних питань, просити допомоги у

разі необхідності тощо. Замість суперництва учасники допомагають один одному та працюють на спільну мету. Команда отримує значний прогрес стосовно результатів спільної діяльності.

Етап 4: Виконання. На цьому етапі група функціонує на дуже високому рівні. Концентрація уваги – на досягненні спільної мети. Члени команди добре знають один одного, довіряють та покладаються на інших учасників. Потрібно зазначити, що не кожна група доходить до етапу успішного виконання. Деякі групи зупиняються на одному з попередніх етапів. Етап виконання характеризується успішною реалізацією функцій «командної гри» без постійного нагляду при відносній незалежності її членів. Всі учасники мають сильну мотивацію до якісного виконання роботи.

Етап 5: Закриття. На цьому етапі проект наближається до завершення та члени групи мають приєднатися до нових проектів. Цей рівень дозволяє оцінити команду з точки зору досягнутого прогресу протягом проходження попередніх чотирьох етапів розвитку.

Оцінюючи динаміку розвитку малої групи доцільно розглядати такі показники: прозоре спілкування членів групи; регулярне проведення сесій «брейнстормінгу» за участю всіх членів групи; досягнення консенсусу між учасниками; самостійне вирішення поточних питань групою; щира зацікавленість кожного учасника у проекті та довіра до інших членів групи; регулярні зустрічі, що характеризуються ефективністю та змістовністю; вчасні звіти учасників один перед одним з метою моніторингу прогресу поточного проекту; позитивні, доброзичливі, професійні відносини.

У випадку неефективної роботи команди про це свідчатимуть такі показники: недостатня комунікація між членами групи; відсутність чіткого розподілу ролей та обов'язків; недбале виконання роботи без врахування часових

обмежень та дотримання достатнього рівня якості; кожен учасник працює відокремлено, рідко передаючи інформацію чи пропонуючи допомогу іншим членам групи; деякі учасники звинувачують у невдачах інших членів групи та рідко приймають відповідальність на себе; члени групи не підтримують один одного, часто бувають відсутніми на робочому місці, підвищуючи таким чином додаткове навантаження на інших учасників колективу.

У такому випадку лідер групи має приймати активну участь у всіх групових процесах, що відбуваються. Чим скоріше керівник допоможе команді скорегувати стратегію поведінки, тим скоріше робота стане більш ефективною. Значною допомогою у корекції зазначеної ситуації може стати застосування групових норм [13].

Групові норми розглядаються як загально скеровані поведінкові стандарти всередині групи. Норми можуть бути формальними та чітко прописаними з метою ознайомлення всіх потенційних членів групи у майбутньому. Також, вони можуть бути неформальними. У такому випадку передача інформації новим учасникам покладається на досвідчених членів групи. Норми допомагають учасникам визначити стратегію поведінки у незнайомій ситуації. Тому, для багатьох груп дотриманням норм є життєво важливим аспектом їх успіху.

Хоча норми виконують регуляторні, а іноді, навіть життєво необхідні функції, деякі члени групи можуть здійснювати спроби порушити їх з метою досягнення власних цілей. Потенційно, такі відхилення можуть нашкодити групі. Тому, з метою запобігання виникнення таких випадків більшість груп розробляє систему санкцій, що передбачає покарання за ненормативну поведінку. Одним з найбільш відомих прикладів є система покарання, що існує у більшості суспільств для порушників закону. Наприклад, штрафи за

перевищення швидкості. Також, покарання теж може бути нематеріальним. Наприклад, «остракізм» або вигнання з соціальної групи є поширеним засобом запобігання порушенням.

При цьому, каральні санкції можуть бути неефективними у тому випадку, коли вони застосовується безсистемно. Це означає, що покарання є скоріш пробабілістичним (імовірним), ніж детерміністичним (завчасно визначеним). Наприклад, якщо водія штрафують лише іноді, а не кожного разу як він перевищує швидкість; або, покарання не несе дійсно негативного аспекту (штраф за перевищення швидкості складає лише 25 гривень); якщо тривале членство в групі не є цінним для потенційного порушника (водій, що втратив водійські права може користуватися публічним транспортом) тощо.

Цікаво, що групи також можна відрізнити за спектром застосування каральних заходів. В деяких групах будь-яке відхилення від норм завершується швидким та суворим покаранням. В інших, деякі незначні порушення можуть залишатися без уваги, якщо вони незначно порушують існуючі норми.

Основною проблемою є ситуація, коли норми, що існують всередині малої групи конфліктують із загально визначеними нормами колективу. Наприклад, багато працівників нехтують засобами безпеки на робочому місці (захисними окулярами, шлемами, спецвзуттям, навушниками, загальними правилами безпеки). Така неформальна норма поведінки суперечить політиці компаній стосовно попередження нещасних випадків та є підґрунтям для серйозних проблем.

Таким чином, на основі вище зазначеного стає очевидним, що норми виконують важливу інформаційну функцію, яка дозволяє повідомити членам групи що слід та не

слід робити. Тому, важливо передати існуючі норми як можна точніше новим учасникам. Цей процес зазвичай називають «соціалізацією». Формальні норми відносно легше передати тому, що вони письмово зафіксовані. Хоча, хтось має виділити певний час для того, щоб забезпечити нового члена групи необхідною документацією та пояснити всі важливі або незрозумілі деталі.

Іноді замість прискіпливого вивчення документації члени групи просять досвідченого учасника пояснити формальні норми. Цей підхід містить деякі неоднозначні аспекти. По-перше, він передбачає, що уповноважений співробітник абсолютно правильно розуміє всі наявні норми. По-друге, він може передати деякі «погані звички» колективу, що не відповідають прийнятим нормам та дозволяються лише перевіреним «бувалим» учасникам. Тому, зазвичай, найкращим виходом буде виділення часу керівником для ознайомлення нових членів групи з існуючими нормами.

Неформальні норми зазвичай передаються в усній формі або шляхом спостереження новачків за поведінкою досвідчених учасників колективу. Інформацією щодо існуючих неписаних правил володіють постійні члени групи. Тому, новим учасникам зазвичай достатньо складно отримати відповідну інформацію. У випадку, якщо новий член групи бажає змінити існуючі правила, він зразу відчуває протидію тому, що одного разу виникнувши, правила поведінки у групі продовжують існувати протягом певного періоду.

У відомому дослідженні Якобсона та Кемпбелла на початку 60-х років [14] дослідники працювали з експериментальною групою, яка виконувала завдання з візуального сприйняття. Експериментатори запровадили групову норму повідомляти невірну інформацію стосовно візуального стимулу. Група виконувала завдання багато разів. При цьому, кожного разу в групі замінювали одного учасника

до тих пір, поки не вибули всі початкові члени. Потім, було замінено друге та третє покоління піддослідних, і так багато разів. Спостереження показали, що норма надання неправдивої інформації була актуальна для багатьох поколінь піддослідних груп. При цьому, норма поступово змінювалася з кожним поколінням до тих пір, поки дані не стали співпадати з результатами контрольної групи (надавати правдиву інформацію).

У якості висновку було визначено, що жодна з груп не створила нові правила. Кожне покоління адоптувало вже існуючі норми попередників або трохи змінювало їх. При цьому важливо зазначити, що початкова запропонована норма була вже викривленою, що доводить неоднозначність та достатню гнучкість групових норм. Якщо початкове формулювання правил є занадто сталим або недостатньо ефективним, гнучкість дозволяє здійснити процес змін значно легше. Таким чином, зазначена якість дозволяє уникнути більш радикальних змін, що виникли б у випадку заміни старої норми абсолютно новими правилами.

Висновки. У результаті здійснення теоретичного дослідження питання взаємодії в малих групах встановлено:

Термін «мала група» є відносним поняттям, що доцільно розглядати як таку, коли координація ефективних дій учасників є раціонально посильним завданням. При цьому, розглядаючи групу як окрему одиницю, потрібно пам'ятати, що це – об'єднання незалежних особистостей, що приймають самостійні рішення.

Зокрема, на успішне групування окремих індивідуумів в малі групи впливають такі фактори як спільний фізичний простір; регулярна взаємодія, що сприяє виникненню симпатії; схожість; однакові переконання; певна нагорода тощо.

В процесі розвитку мала група переживає основні етапи змін: формування, конфлікт, нормування, виконання та закриття, що є взаємодоповнюючими та такими, що неможна міняти місцями. Етап виконання є піком взаємоузгодженої діяльності учасників групи, коли ефективні командні дії та вирішення внутрішніх конфліктів здійснюється без зовнішнього втручання, а члени групи мають сильну мотивацію стосовно досягнення спільних цілей.

Про ефективність діяльності групи під час проходження вище зазначених етапів свідчать такі показники як прозоре спілкування членів групи; регулярне проведення сесій «брейнстормінгу» за участю всіх членів групи; досягнення консенсусу між учасниками; самостійне вирішення поточних питань групою; щира зацікавленість кожного учасника у проекті та довіра до інших членів групи; регулярні зустрічі членів групи, що характеризуються ефективністю та змістовністю; вчасні звіти учасників один перед одним з метою моніторингу прогресу поточного проекту; позитивні, доброзичливі, професійні відносини між учасниками.

Ключовим фактором, що сприяє ефективній діяльності малої групи є наявність групових норм, що можуть бути формальними або неформальними. Вони виконують регуляторну, мотиваційну на інформаційну функції та є життєво необхідними для діяльності малої групи.

При цьому, норми всередині малих груп не завжди співпадають з нормами більш широких колективів, до яких вони належать. Тож, ефективність наявних норм час від часу змінюється. Тому, забезпечення ефективної роботи групи вимагає постійного моніторингу наявних норм, та, у випадку необхідності, внесення певних змін [15].

Перспективи подальших досліджень. В межах подальших досліджень вважаємо доцільним дослідити

проблему довіри у міжособистісних стосунках та наявні психологічні техніки, що сприяють здійсненню ефективного міжособистісного спілкування, зокрема, в малих групах.

Література

1. Davis J. H. Psychology and law : the last 15 years. – *Journal of Applied Social Psychology*, 1989. – pp. 199 – 230.
2. Harkins S. G. Social loafing and social facilitation. – *Journal of Experimental Social Psychology*, 1987. – pp. 1 – 18.
3. Hinsz V. B., Tindale R. S., Vollrath D. A. The emerging conceptualization of groups as information processors. – *Psychological Bulletin*, 1997. – 41 – 63.
4. Hollenbeck J. R., Ilgen D. R., Segoe D. J., Hedlund J., Major D. A., Phillips J. Multilevel theory of team decision making : decision performance in teams incorporating distributed expertise. – *Journal of Applied Psychology*, 1995. – pp. 292 – 316.
5. Kerr N. L., MacCoun R. J., Kramer G. P. Bias in judgment : comparing individuals and groups. – *Psychological Review*, 1996. – pp. 687 – 719.
6. Parks C. D., Sanna L. J. *Group Performance and Interaction*. – Boulder: Westview, 1999. – 281 p.
7. Pruitt D. G., Carnevale P. J. *Negotiation in Social Conflict*. – Pacific Grove : Brooks/Cole, 1993. – 251 p.
8. Stasser G., Titus W. Pooling of unshared information in group decision making : biased information sampling during discussion. – *Journal of Personality and Social Psychology*, 1985. – pp. 1467 – 1478.
9. Thibaut J. W., Kelley H. H. (1959). *The Social Psychology of Groups*. – New York: Wiley, 1959. – 303 p.

10. Valacich J. S., Dennis A. R., Connolly T. (1994). Ideagenerationin computer-based groups: a newendingtoanoldstory. – OrganizationalBehaviorandHumanDecisionProcesses, 1994. – pp. 448–467.
11. Parks C. D. TheSocialPsychologyofSmallGroups [online]. Availableat : <http://www.eolss.net/Sample-Chapters/C04/E6-27-06-03.pdf>
12. Tuckman, B. W., Developmentalsequenceinsmallgroups. – PsychologicalBulletin, 1965. – pp. 384 – 399.
13. AbudiGina. TheFiveStagesof Project TeamDevelopment [online]. Availableat : <http://www.pmhut.com/the-five-stages-of-project-team-development>
14. Jacobs, R. C., Campbell D. T. Theperpetuationofanarbitrarytraditionthroughseveralgenerati onsof a laboratorymicroculture. – JournalofAbnormalandSocialPsychology, 1961. – pp. 649 – 658.
15. Parks C. D. GroupNorms. – EncyclopediaoofLeadership. – SagePublications, 2011. – pp. 627 – 230.

Аннотация. В статье рассмотрен вопрос взаимодействия в рамках малых групп. Рассмотрены основные этапы их развития: формирование, конфликт, нормирование, функционирование и распад. Определены факторы, которые влияют на эффективность выполнения деятельности в малой группе. В том числе, проанализированы групповые нормы с точки зрения их влияния на взаимодействие участников.

Ключевые слова: малая группа, формирование, конфликт, нормирование, функционирование, распад, социализация, группирование, групповые нормы, формальные, неформальные.

Summary. The interaction issue in small groups is considered in the article. The diverse identification of the “small group” notion has

found. The main stages of the small group development have been observed. They are: forming, storming, norming, performing and adjourning. Some factors which might influence on the effective group's activities are considered. Basically, the group norms are analyzed as the key points which influence on the group's efficiency.

Key words: small group, forming, storming, norming, performing, adjourning, socialization, grouping, group norms, formal, informal.