



Доктор психологических наук, профессор Санкт-Петербургского государственного университета, ректор Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы Платонов Ю.П. в своей книге «От ореола до бумеранга: все основные групповые эффекты, которые вы часто не замечаете» называет пятнадцать основных групповых эффектов, которые являются реакцией человека на присутствие других (от эффектов социальной фасилитации, принадлежности к группе и группового эгоизма до эффекта Рингельмана, синергии, конформизма, пульсара и бумеранга).

Групповые эффекты — это механизмы функционирования группы, посредством которых осуществляются групповые процессы и достигаются групповые состояния. Они обеспечивают интеграцию индивидуальных действий в совместной групповой деятельности и общении.

15 основных групповых эффектов включают:

1. Эффект социальной фасилитации (ингибации).
2. Эффект «принадлежность к группе».
3. Эффект Рингельмана.
4. Эффект «синергии».
5. Эффект «группомыслия».
6. Эффект «конформизма».
7. Эффект «моды» (подражания).
8. Эффект «ореола».
9. Эффект «группового фаворитизма».
10. Эффект «группового эгоизма».
11. Эффект «маятника».
12. Эффект «волны».
13. Эффект «пульсара».
14. Эффект «бумеранга».
15. Эффект «мы — они».

Эффект социальной фасилитации.

Эффект связан с усилением доминантных реакций в присутствии других. Например, велогонщики показывают лучшее время, когда соревнуются друг с другом, а не с секундомером, то есть присутствие других побуждает людей к более энергичным действиям. Эффект присутствия других может как усиливать, так и снижать мотивацию человека. Например, присутствие других снижает эффективность деятельности человека при заучивании бессмысленных слогов, при прохождении лабиринта и при решении сложных примеров на умножение.

Таким образом, присутствие других людей оказывается сильнейшим стимулятором и способствует правильному решению.

2. Эффект принадлежности к группе.

Английские психологи Г. Тежфел и Дж. Тернер создали теорию социальной идентичности, основные положения которой заключаются в следующем: человек, отождествляя себя с какой-либо группой, стремится оценить ее положительно, поднимая, таким образом статус группы и собственную самооценку.

1. Эффект Рингельмана.

Данный эффект открыл ученик В. Меде Макс Рингельман. Он обнаружил, что коллективная работоспособность группы не превышает половины от суммы работоспособности ее членов, т. е. члены группы фактически менее мотивированы и прилагают меньше усилий при выполнении совместных действий, чем при выполнении индивидуальных действий. Б. Латайне в 1979 году описал феномен невмешивающегося свидетеля. Обнаружена следующая закономерность: вероятность получения помощи выше, если человек находится в малой группе, и гораздо ниже, если он находится в окружении большого числа людей.

Эффект «синергии»

Это прибавочная интеллектуальная энергия, которая возникает при объединении людей в целостную группу и выражается в групповом результате, который превышает сумму индивидуальных результатов, т. е. отвечает требованию $1+1>2$. Группа по успешности в работе действительно может превосходить индивидуальную успешность отдельных людей. Наиболее ярко эффект «синергии» проявляется при проведении «брейнсторминга» — «мозговой атаки», когда группе необходимо предложить много новых идей без их критического анализа и логического осмысления.

Эффект группомыслия.

Эффект «группомыслия» возникает в ситуации, когда критерием истинности служит сплоченное мнение группы, которое противопоставляется мнению отдельного человека. Отдельные члены группы могут даже превратиться в своеобразных «стражей мысли», быстро фиксирующих и жестко наказывающих любое инакомыслие. Таким образом, человек зависим от группы в своих контактах с окружающим миром, в подавляющем большинстве случаев он склонен уступить группе. Даже сенсорная информация человека может быть искажена социальным давлением.

6. Эффект конформизма

Это понятие, которое отражает изменения в поведении индивида, который испытал какое-либо давление со стороны группы. Давление это может быть как реальным, так и воображаемым, но эффект при этом совершенно реальный, видимый специалистам и близкому окружению человека. В групповом взаимодействии эффект конформизма играет существенную роль, поскольку является одним из механизмов принятия группового решения.

7. Эффект моды (подражания)

Подражание — один из основных механизмов групповой интеграции. В процессе группового взаимодействия члены группы вырабатывают общие эталоны, стереотипы поведения, следование которым подчеркивает и укрепляет их членство в группе. Люди более склонны следовать примеру похожего на них человека, чем непохожего.

Эффект подражания лежит в основе любого научения и способствует адаптации людей друг к другу, согласованности их действий, подготовленности к решению групповой задачи. Он близок к эффекту конформизма. Однако если при конформизме группа, так или иначе, оказывает давление на своего члена, то при подражании следование групповым требованиям является добровольным.

8. Эффект «ореола»

Это склонность человека оценивать поступки других людей на основании первого впечатления. В условиях, когда вы узнали человека поверхностно, только с одной стороны, либо были до знакомства ознакомлены с его репутацией, создаётся благоприятная почва для того, чтобы эффект ореола проявился во всей красе.

9. Эффект группового фаворитизма.

Это тенденция каким-либо образом благоприятствовать членам своей группы, в противовес членам другой группы. Эффект «Группового фаворитизма» базируется на эффекте «мы и они» и как бы устанавливает «демаркационную линию» между теми людьми, которые по каким-либо критериям воспринимаются как «свои», и теми, которые по этим же критериям воспринимаются как «чужие».

10. Эффект группового эгоизма

Это направленность групповых интересов, целей и норм поведения против интересов, целей и норм поведения отдельных членов группы или всего общества. Цели группы достигаются за счет ущемления интересов ее отдельных членов, в ущерб интересам общества.

11. Эффект «маятника»

Это циклическое чередование групповых эмоциональных состояний стенического и астенического характера. Интенсивность проявления и временная протяженность эмоциональных состояний определяются значимыми для членов группы условиями и событиями их совместной деятельности.

12. Эффект «волны»

Это распространение в группе идей, целей, норм и ценностей. Новая идея зарождается в голове одного человека, он делится ею со своим ближайшим окружением, которое обсуждает, корректирует, дополняет и развивает предложенную идею. Затем идея распространяется и среди других членов группы, осуществляется ее групповая сценка и обсуждение. Как камешек, брошенный в воду, идея распространяется и охватывает все большее число людей. Правда, волновой эффект возможен только тогда, когда новая идея отвечает потребностям и интересам людей, а не противоречит им.

13. Эффект «пульсара»

Это изменение групповой активности в зависимости от различных стимулов. Эффект «пульсара», как проявление групповой активности, заключается в резком повышении активности в начале процесса деятельности, затем, когда задача решена, в спаде активности, т. е. людям требуется отдых. Потом групповая активность возвращается на оптимальный уровень, необходимый для нормальной,

слаженной, бесперебойной работы группы.

14. Эффект «бумеранга»

Заключается в следующем: человек, воспринимающий информацию, не признает ее содержание или вывод истинными и продолжает придерживаться ранее существовавшей установки или вырабатывает новое оценочное суждение по отношению к освещаемому событию, но это суждение или установка, как правило, оказываются противоположными той установке, которую пытались ему внушить через средства массовой коммуникации.

Данный эффект проявляется также в непосредственном общении и взаимодействии людей. Часто агрессивные действия или слова одного человека, направленные против другого, в итоге оборачиваются против того, кто совершил эти действия или произнес эти слова. Например, в ситуации возникновения конфликта более вероятно, что члены группы психологически будут на стороне спокойного, уравновешенного человека, чем на стороне его агрессивного противника.

15. Эффект «мы и они».

Это чувство принадлежности к определенной группе людей (эффект «мы») и, соответственно, чувство отстраненности от других, размежевания с другими группами (эффект «они»).

Эффект принадлежности к группе включает два более частных эффекта — эффект сопричастности и эффект эмоциональной поддержки. Первый выражается в том, что член группы ощущает себя сопричастным проблемам, делам, успехам и неудачам той группы, к которой он реально принадлежит или субъективно причисляет себя. На основе эффекта сопричастности формируется чувство ответственности за результаты деятельности группы.

Эффект эмоциональной поддержки проявляется в том, что член группы ожидает эмоциональной поддержки, сочувствия, сопереживания, помощи со стороны остальных членов группы. Он предполагает также не только эмоциональную, но и реальную поддержку действиями других членов группы.

В книге «Социальная психология» Почебут Л.Г. пишет, что «Жизнь каждого индивида в сообществе требует от него следования тем нормам и правилам, которые обеспечивают мир и безопасность. Мир может быть достигнут только за

счет двух важных составляющих:

- согласия между членами сообщества, которое достигается при утверждении равенства, выработке и согласовании правил взаимодействия, при обсуждении и установлении норм справедливого распределения наград и наказаний;
- отсутствия насилия членов общества по отношению друг к другу, улаживания неизбежно возникающих конфликтов без применения силы, чему способствуют равенство возможностей, регламентированные правила взаимодействия и справедливое распределение.

В идеале, все выглядит очень просто. На самом деле речь идет о таких нормах и правилах социальной жизни людей, которые предполагают их активное обсуждение, а значит, достижение взаимопонимания через неизбежные недоразумения, определение позиций сторон и даже конфликты. В свою очередь, активное обсуждение принципиальных вопросов общественной жизни оказывает влияние на развитие группы, стимулируя ее к сотрудничеству и сплоченности. Скорее всего, именно так действовали наши далекие предки при распределении охотничьей добычи. Если распределение признавалось участниками справедливым, то это приводило к согласию и состоянию удовлетворенности всех членов сообщества, и наоборот, – несправедливость распределения порождала агрессивность в мыслях, а затем в намерениях и действиях».

По мнению же Платонова Ю.П. групповые эффекты – это не что иное, как механизмы функционирования группы, посредством которых осуществляются групповые процессы и достигаются групповые состояния. Они являются средствами, обеспечивающими интеграцию индивидуальных действий в совместной групповой деятельности и общении.

Из вышеуказанного следует, что, несомненно, групповые эффекты являются защитой индивида от стресса, потому, что обеспечивают интеграцию индивида в группу, но с другой стороны, они также являются источниками стресса, потому, что человек как то переживает это встраивание. Но это ведь, наверное, хорошо для него, потому, что есть мнение, что стрессы задуманы природой для того, чтобы мы могли саморазвиваться. Например, не соваться тигру в пасть, а то ногу откусит. Не вмешиваться в ссору агрессивных мужчин, а то под горячую руку и схлопотать недолго. Не пытаться обидеть ребенка на глазах матери, а то тигр и агрессивные мужчины покажутся цветочками. Такие стрессы формируют нашу память и опыт. Стресс в небольших количествах нужен всем, так как он заставляет думать,

двигаться, решать задачи, жизнь без стресса вообще была бы скучной. Стресс заставляет думать, искать выход из проблемы, и в этом случае он имеет положительное значение.

Таким образом, я думаю, что однозначного ответа на вопрос «Групповые эффекты: источник стресса или защита от него?» не существует, потому, что если встраивание индивида в группу является его защитой от стресса (несмотря на то, что встраивание и есть стресс, может он вынужденно встраивается), а нахождение в самой группе будет являться источником стресса, потому, что групповой эффект на что то направлен, и человек, попавший под действие группового эффекта (в ловушку группомыслия) становится зависим от группы в своих контактах с окружающим миром, в подавляющем большинстве случаев он склонен уступать группе, что и означает создание новой стрессовой ситуации.