

Журнал "Мировые цивилизации" / Scientific journal "World civilizations" <https://wcj.world>

2022, №3, Том 7 / 2022, No 3, Vol 7 <https://wcj.world/issue-3-2022.html>

URL статьи: <https://wcj.world/PDF/07PSMZ322.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Ищенко, М. М. Групповая сплоченность как важнейшая характеристика группы и ее организационного поведения / М. М. Ищенко, А. Черкалина // Мировые цивилизации. — 2022. — Т. 7. — № 3. — URL: <https://wcj.world/PDF/07PSMZ322.pdf>

For citation:

Ishchenko M.M., Cherkalina A. Group cohesion as the most important characteristic of the group and its organizational behavior. *World civilizations*, 3(7): 07PSMZ322. Available at: <https://wcj.world/PDF/07PSMZ322.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.).

УДК 65.01

Ищенко Маргарита Михайловна

НАНО ВО «Институт мировых цивилизаций», Москва, Россия
Доцент кафедры «Менеджмента»
Кандидат экономических наук
E-mail: mmargo.i@mail.ru

Черкалина Анастасия

НАНО ВО «Институт мировых цивилизаций», Москва, Россия
Студент 3 курса факультета «Управления и экономики», направления «Менеджмент»
E-mail: nataha.saha777@gmail.com

Групповая сплоченность как важнейшая характеристика группы и ее организационного поведения

Аннотация. В данной статье дается аналитический обзор исследований в области групповой динамики и характеристик группы. Изучены основные подходы к управленческому командообразованию. Дана классификация типов первичных коллективов. Приведена методика использования социометрических методов анализа, методы и показатели оценки сплоченности группы в организации.

Ключевые слова: групповая сплоченность; командообразование; организационное поведение; организационная культура; управление; методы; социометрия; эффективность; цели

В современных условиях, когда человеческий ресурс становится основным ресурсом предприятия, особо важное значение приобретает деятельность каждого члена коллектива. Среди факторов, способствующих трудовой активности людей или, наоборот, препятствующих этому, важную роль играет их межличностная совместимость. В социальной психологии это понятие стали использовать при изучении процессов и результатов межгрупповых коммуникаций, общения, динамики межличностных отношений и других социально-психологических явлений [1].

В менеджменте совместимость как процесс взаимной деятельности реализуется в течение определенного отрезка времени и характеризуется адаптивными личностными возможностями членов группы. Для осуществления целей организации необходимы общие усилия персонала. Поэтому, изучение формирования трудового коллектива важно, так как

используя различные методы и средства воздействия и влияния на индивидов и трудовые коллективы, руководители направляют их усилия на решение общих задач предприятия [5].

Проводимый обзор научных исследований в данной статье позволит подчеркнуть, что проблематика коллективной сплоченности относится к первостепенным вопросам управленческого развития.

Существует несколько подходов к изучению данной характеристики группы в проводимых исследованиях.

Первый подход опирается на исследования, в которых сплоченность рассматривалась в основном с позиции «эмоционально-психологической привлекательности членов малых групп». Примером данного исследования являются работы Н.В. Бахарева. Установлено единство группы посредством рассмотрения характера эмоциональных взаимоотношений в группе, а также наличия обоюдных расположений.

Другим исследователем Р. Мокшанцевым под термином «сплоченность групп» подразумевался образец взаимного тяготения её членов. При этом, Р. Мокшанцев, выделял ряд признаков групповой сплоченности, а именно «уровень взаимной симпатии в межличностном общении» и «построение отношений»; «степень полезности и привлекательности коллектива для его участника», «ценностно-ориентационное сходство группы» и др.

Психолог-исследователь А.Л. Журавлев акцентировал применение сплоченности для следующих социальных характеристик малой группы: «уровня психологической общности», «тесноты межличностных взаимоотношений» и «единства малой группы», а также «степени эмоциональной привлекательности группы для её участников».

Исследователь А.С. Леоновичус выявил закономерность: «Чем выше степень общения работающих, тем более они сплочены в коллектив».

В.И. Зацепин выдвинул утверждение: «Члены сплоченного коллектива должны отличаться взаимоуважением и дружелюбным взаимоотношением, которые в свою очередь должны быть основаны на общем положительно-эмоциональном отношении к выполняемому виду работ».

Мы видим, что данные исследователи в первую очередь отдают свое предпочтение эмоционально-личностным отношениям при изучении групповой сплоченности сотрудников.

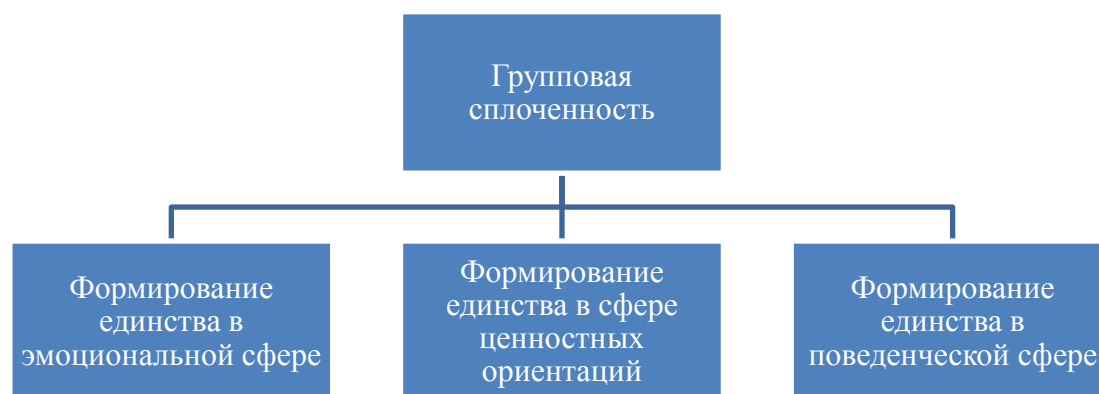
Второй подход и направление исследований склоняется к рассмотрению групповой сплоченности как «ценностно-ориентационного единства».

Представитель данного направления является Р.С. Немов, которым было определено характерное значение различий в группах, имеющих отличия по специфике основной работы.

Третье и последнее направление, отражает связь между групповой сплоченностью и поведенческими аспектами, способствующими оптимальности внутригрупповых взаимодействий и имеющие целевую направленность на решение тех задач, которые стоят перед группой.

Характеристику групповой сплоченности как прочного и устойчивого межличностного взаимодействия между сотрудниками давал А.С. Калужный. При этом он выделил важные показатели групповой сплоченности, такие, как: «результативность», «четкость», «слаженность совместной групповой деятельности».

Таким образом, групповая сплоченность представляет собой единство эмоциональной, когнитивной и поведенческих сфер, представленных на рисунке 1.



Рисунке 1. Основные элементы групповой сплоченности

Отличительные свойства коллектива от других групповых объединений индивидов, выражаются в общественных ценностях от совместной деятельности, ориентированности действий коллектива на цели общества и в опосредованности межличностных отношений высшими общественными целями и смыслами [6].

При изучении групповой сплоченности на уровне функциональных проявлений удалось выявить три основные внешние характеристики сплоченного коллектива, позволяющие с точностью отличить его от разобщенного.

Итак, к внешним функциональным проявлениям сплоченности относятся:

- благоприятный психологический климат;
- взаимопомощь и поддержка в коллективе, взаимообмен опытом и полученными знаниями;
- самоорганизационная динамичность коллектива.

М.Э. Макаров отметил: «Существует тесная связь между сплоченностью коллектива организации и производительностью труда, а также между качеством производимой продукции. Что же касается социально-психологического климата в коллективе, то он представляет собой важный показатель уровня социального развития коллектива, который оказывает прямое воздействие на общую атмосферу общества».




Очевидно, что сотрудники в сплоченных коллективах теснее общаются, легче переносят адаптацию к новым условиям работы, эффективнее справляются с поставленными задачами, выше ценят друг друга, а также уверенней себя чувствуют. А препятствуют процессу сплочения коллектива, конечно же, внутриорганизационные конфликты, образовавшиеся путем столкновения противоположно-направленных действий, вызванных несоответствием норм поведения, ценностей работников [4].

В зависимости от степени сплоченности принято акцентировать несколько типов первичных коллективов: «сплоченные», «расчлененные» и «разобщенные» коллективы, которые наглядно изображены в таблице 1.

Следует иметь в виду, что процесс сплочения и развития трудового коллектива — обратимый процесс. При определенных обстоятельствах он может остановиться и превратиться даже в противоположный себе процесс — в процесс распада. Причиной этому может служить смена руководителя или состава коллектива, целей его деятельности, уровня предъявляемых требований или какие-либо другие изменения в трудовой ситуации [3].

Таблица 1

Характеристика типов коллективов

Типы коллективов		
Сплоченные	Расчлененные	Разобщенные
<ul style="list-style-type: none"> • Стабильность состава • Поддержание между членами коллектива дружеских отношений • Высокий уровень трудовой дисциплины и общественной активности 	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие нескольких социально-психологических групп • Недружелюбное отношение друг к другу 	<ul style="list-style-type: none"> • Неразвитые социально-психологические контакты • Частые конфликты • Распространение предрассудков и предрубеждений
		
Результат: высокая производительность	Результат: разброс в показателях дисциплинированности, общественной активности	Результат: текучесть кадров

Организационная культура предприятия в целом, определяет ценности работников, чем непосредственно влияет на их организационное поведение, а организационное поведение, в свою очередь, на уровень сплоченности коллектива [2]. Поскольку оно определяет действия и поступки людей, от него в значительной мере зависит способ повышения уровня сплоченности — высокий или низкий, появление сильных управленческих решений и формирование новых способов взаимодействия в организации, что влияет на формирование результатов ее деятельности.

Коллектив, как высшая ступень групповой сплоченности предполагает собой высокоорганизованную общность, обладающей единой целью и общественно-полезной направленности.

Факторы, способствующие формированию и развитию групповой сплоченности:

- совпадение взглядов, целей и ценностей членов группы;
- приблизительно одинаковый социально-возрастной состав группы;
- доброжелательная атмосфера;
- интерес в совместной деятельности, направленной на достижение общих целей;
- авторитетность лидера;
- наличие соревновательного эффекта с другой группой;
- непростой путь вхождения в группу;
- справедливость распределения денежных средств и бонусов;
- успешность группы в достижениях целей и поставленных задач.

Коллектив, как высшая ступень групповой сплоченности предполагает собой высокоорганизованную общность, обладающей единой целью и общественно-полезной направленности.

Отличительными особенностями коллектива, по мнению Л.Д. Столяренко, являются: наличие общественно-групповой чести, взаимопомощи, солидарности и сочетание общественных ценностей с личностно-значимыми.

В 1920 году особое внимание уделяли необходимости в повышении коллективной деятельности, которая актуализировалась изучением по формированию феномена трудового энтузиазма. В то время был проведен ряд исследований, в результате которых было выявлено

превосходство общественно-групповых методов работ организации над индивидуальными, но в тех случаях, когда профессиональная группа являлась личностно-значимой для работника. Вследствие чего были сделаны выводы, что человеку легче работать, чувствуя поддержку группы. Проявления соучастия и сопереживания, а также ожидание достижения высоких результатов благотворно влияют на работу, что в свою очередь уменьшает текучесть кадров.

На сегодняшний день трудовой коллектив по-прежнему представляет собой группу, обладающей общей целью. Члены коллектива выполняют роль элементов, имеющих личностные черты и особенности. А признаками коллектива по-прежнему является групповое признание членов группы и отождествление себя, с нею подкрепляющееся постоянным взаимодействием людей, направленных к единой цели.

Таким образом, если групповые цели согласованы с целями организации, а нормы группового поведения направлены на достижение результата, то эффективность работы группы значительно повысится.

Процесс сплочения малых групп происходит на всех стадиях ее развития. Первоначально участники группы могут воспринимать друг друга с помощью внешних характеристик. В ходе коммуникации начинают формироваться симпатии и антипатии. На их основе происходит интеграция неофициальных микро-групп, а затем осуществляется внутреннее принятие собственной роли и ответственности за достижение целей.

В ходе коллективной деятельности продолжает укрепляться система ценностных ориентаций. Взаимодействие, деловое и эмоциональное единство членов малых групп — это фактор развития их сплоченности. Чем более высок уровень развития группы, тем больше его позитивное влияние на человека. Если группа случайна для конкретной личности, а содержание ее деятельности незначительно, то воздействие группы на личность выражено меньше.

Если для участников взаимодействия содержание их деятельности имеет большое значение, то в соответствии с целями и задачами коллектива влияние уровня развития группы на личность становится максимальным. Общие ценности являются при этом достаточно интенсивным фактором командообразования.¹

Одной из самых важных характеристик положительных отношений в коллективе является доверие, которое способствует совместной успешной работе, позволяя сообща решать сложные вопросы, а также обмениваться мнениями и выработать конструктивные решения. К примеру, при поддержке высших руководителей работниками создаются благоприятные условия для решений стратегических задач, принятия и проведения в жизнь решений, выработки планов.

Объединение коллектива является непрерывным процессом, содержащимся в возрастании уровня целостного единства поведения его членов, основанным на принятии каждым членом коллектива его целей, ценностей и норм поведения, на развитии чувства принадлежности к своему коллективу, организации.

В начале 20-го века в психологии начали активно разрабатываться методы, позволяющие выявлять коллективный климат, скрытые разногласия и т. д. Было выявлено, что на способность каждого человека вливаться в коллектив влияют несколько групп факторов:

- факторы среды;
- личностные факторы;

¹ <https://obrazovanie-gid.ru/doklady/doklad-grupповaya-splochnost-kak-faktor-uspeshnoj-professionalnoj-deyatelnosti-sotrudnikov-uis.html>.

- факторы команды;
- факторы руководства.

Существует несколько методик по выявлению сплоченности в коллективе: методика «Индекс групповой сплоченности» (авт. К.Э. Сишор); Социометрическая методика (авт. А.И. Лутошкина).

Согласно методике К.Э. Сишора, групповая сплоченность является важным параметром, показывающим степень интеграции группы, ее сплоченность в единое целое. Определение групповой сплоченности Сисора играет огромную роль в уже сформировавшихся коллективах, которые на протяжении длительного времени не могут наладить межличностные отношения. Данная методика не только позволяет в ещё большей степени сплотить коллектив с помощью выявления в нем "не прижившихся" его членов, но и как результат повысить эффективность его работы и общий уровень прибыльности предприятия. Автор считает, что групповую сплоченность можно определить не только путем расчета соответствующих социометрических индексов. Значительно проще сделать это с помощью методики, состоящей из 5 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый.

Вычисление индекса групповой сплоченности по формуле:

$$I = \frac{S \cdot 100}{N} \text{ где,}$$

S — сумма баллов всей группы; N — число членов группы.

В результате диагностики по данной методике можно выявить уровень групповой сплоченности:

- высокий (15 баллов и выше);
- вышесреднего (11–14 баллов);
- средний (7–10 баллов);
- ниже среднего (4–6 баллов);
- низкий (3 балла и ниже).

Социометрическая методика А.И. Лутошкина используется в изучении межгрупповых отношений с целью улучшения и оптимизации взаимодействия группы лиц или участников коллектива.

Полученные при помощи социометрического метода результаты могут использоваться для оптимизации работы коллектива, реструктуризации группы с целью увеличения ее эффективности как группы в целом, так и отдельных ее сотрудников.

Перед началом исследования формируются критерии социометрического выбора. Критерии — это определенная деятельность, для выполнения которой испытуемому предлагается отвергать или выбирать одного, или нескольких участников группы. Критерий формируется в виде вопросов к тесту. Все критерии по содержанию можно разделить на формальные и неформальные, которые рассмотрены в таблице 2.

Таблица 2

Критерии социометрического выбора

Формальные	Неформальные
измеряют отношения в совместной работе, для выполнения которой и существует исследуемая группа	исследуют эмоционально-личностную связь участников группы, выявляют предпочтения в неформальном взаимодействии

Социометрия может проводиться в двух вариантах:

1. Непараметрическая процедура. При использовании непараметрической процедуры проведения, испытуемым предлагается ответить на вопросы без ограничения количества выборов. Таким образом, по любому из предложенных критериев может быть выбран человек — основная константа социометрии, где N — количество человек в группе.

Для непараметрической процедуры константа одинакова, как для человека, делающего выбор, так и для человека, выбор получающего.

Непараметрическая процедура позволяет выявить эмоциональную экспансивность каждого участника группы, а также проводится анализ всех связей в групповой структуре.

К недостаткам данной процедуры относится измерение небольших групп (до 12 человек), существует большая вероятность получения случайного выбора из-за неопределенной системы отношений выбирающего человека с окружающими или же из-за ложных ответов, с целью продемонстрировать нормальную лояльность к окружающим. У непараметрической процедуры также присутствуют недостатки такие, как не полное раскрытие взаимоотношений в группе, отражение наиболее типичных коммуникаций, а также данная методика не позволяет в полной мере судить об эмоциональной экспансивности членов группы.

2. Параметрическая процедура. Данная процедура была разработана для снижения вероятности случайного выбора. Суть процедуры состоит в ограничении количества выборов каждого их участников (для групп от 22 до 25 участников минимальная величина "социометрического ограничения" должна выбираться в пределах 4–5 выборов). Величина ограничения — d — называется социометрическое ограничение или лимит выборов. Введением этой величины можно стандартизировать внешние условия выборов в группах разной численности. Для этого необходимо определять величину d по одинаковой для всех групп вероятности случайного выбора. Формулу определения такой вероятности предложили в свое время А.И. Лутошкина и Е. Дженнингс:

$$d = P(A) * (N - 1) \text{ где,}$$

$P(A)$ — вероятность случайного события социометрического выбора, обычно выбирается в пределах $[0,2-0,3]$; N — число членов группы.²

К достоинствам параметрической процедуры относятся: повышение надежности полученных данных, облегчение статистической обработки, возможность сравнения взаимоотношений в разных группах

Именно данные методики измерения могут быть полезны при изучении сплоченности коллектива. Простота обработки результатов дает возможность быстрого их получения. Время тестирования: 5–10 минут.

Таким образом в заключении статьи следует отметить, что проблемам, связанным с формированием управленческой команды посвящены многочисленные научные исследования как отечественных, так и зарубежных специалистов в области управления персоналом и

² <https://socialmatrix.net/help/metodika/method-sociometric-measurements/>.

организационного поведения. Кроме этого, на сегодняшний день вопрос командообразования является достаточно актуальным для современных российских предприятий в условиях экономических и политических вызовов. Совершенно очевидно, что преодолеть кризисные явления возможно только при условии формирования сплоченной команды, способностью усиления исполнительской дисциплины, соответствия целей команды стратегическим целям организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Журавлев, А.Л. Социальная психология / А.Л. Журавлев. — Учебное пособие. — М.: ПЕР СЭ, 2017. 351 с.
2. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / С.А. Барков [и др.]; под редакцией С.А. Баркова. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 453 с.
3. Фопель, К. Групповая сплоченность / К. Фопель. — М.: Генезис, 2018. — 336 с.
4. Горчаков, С.Е. Актуальные исследовательские программы в теории организационного поведения / С.Е. Горчаков, В.И. Сигов // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. — 2020 — № 4(124).
5. Ищенко М.М. Прогнозирование и формирование мотивационной парадигмы управления на основе социально-психологических факторов // Сборник: Россия и мир: развитие цивилизаций. Преобразования цивилизационных ценностей в современном мире. Материалы XI международной научно-практической конференции: В 2-х ч. Москва, 2021. С. 120–124.
6. Макаров, Ю.В. Формирование групповой сплоченности средствами социально-психологического тренинга [Электронный ресурс]: Ю.В. Макаров // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. — Выпуск № 136. 2017 г. — Стр. 72–83.

Ishchenko Margarita Mikhaylovna

Institute of World Civilizations, Moscow, Russia
E-mail: mmargo.i@mail.ru

Cherkalina Anastasia

Institute of World Civilizations, Moscow, Russia
E-mail: nataha.saha777@gmail.com

Group cohesion as the most important characteristic of the group and its organizational behavior

Abstract. This article provides an analytical overview of research in the field of group dynamics and group characteristics. The main approaches to managerial team building are studied. The classification of types of primary collectives is given. The methodology of using sociometric methods of analysis, methods and indicators for assessing the cohesion of a group in an organization is given.

Keywords: group cohesion; team building; organizational behavior; organizational culture; management; methods; sociometry; efficiency; goals

REFERENCES

1. Zhuravlev, A.L. Social psychology / A.L. Zhuravlev. — Tutorial. — M.: PER SE, 2017. 351 s.
2. Organizational behavior: textbook and workshop for universities / S.A. Barkov [and others]; edited by S.A. Barkov. — Moscow: Yurayt Publishing House, 2021. — 453 p.
3. Vopel, K. Group cohesion / K. Fopel. — M.: Genesis, 2018. — 336 p.
4. Gorchakov, S.E. Actual research programs in the theory of organizational behavior / S.E. Gorchakov, V.I. Sigov // Proceedings of the St. Petersburg State University of Economics. — 2020 — No. 4(124).
5. Ishchenko M.M. Forecasting and formation of the motivational management paradigm based on socio-psychological factors // Collection: Russia and the world: the development of civilizations. Transformations of civilizational values in the modern world. Proceedings of the XI International Scientific and Practical Conference: In 2 hours. Moscow, 2021. P. 120–124.
6. Makarov Yu.V. Formation of group cohesion by means of socio-psychological training [Electronic resource]: Yu.V. Makarov // Proceedings of the Russian State Pedagogical University. A.I. Herzen. — Issue No. 136. 2017 — P. 72–83.