МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ФИЛИАЛ В Г. МИНСКЕ

***РЕФЕРАТ***

*По предмету: "Психология группового взаимодействия"*

***Тема: "Как определить статусную структуру группы?"***

**Выполнила:**

**студентка 5 курса**

**заочного отделения**

**специальности "Психология"**

**Локтева О.В.**

Минск, 2006 г.

Содержание

Введение

Статусное измерение

Статус группы

Источники статуса

Функции статуса

Соответствие статусов

Заключение

Список использованных источников:

## Введение

Если группу рассматривать в качестве субъекта деятельности, то к ее структуре нужно подходить с точки зрения анализа структуры групповой деятельности, включая анализ функций каждого члена группы.

Чрезвычайно важной характеристикой группы является и ее эмоциональная структура.

Соотношение этих двух структур нередко трактуется как соотношение "неформальных" и "формальных" отношений. К структурным характеристикам группы прежде всего следует отнести: различия индивидов в положении (статус), различия в функциях, которые заданы индивиду организацией или группой (роли), систему групповых ожиданий, систему групповых норм и, наконец, систему групповых санкций.

## Статусное измерение

*Статусное измерение* дает представление о субординированности позиций индивидов в системе отношений в малой группе. Различия в статусе могут оказывать существенное влияние и на отношение извне и на самоотношение человека. Более того, они во многом определяют и возможности самореализации.

В частности, определенная связь выявлена между величиной статуса индивида и степенью соответствия его поведения нормам группы. С оговорками можно говорить о следующих особенностях:

1) высокостатусный член группы более конформен, чем низкостатусный;

2) высокий статус в группе обеспечивается полным согласием с групповыми нормами;

3) в отдельных ситуациях наибольшую приверженность групповым нормам демонстрирует занимающий вторую по степени престижности позицию в группе;

4) высокостатусному субъекту может быть позволено отклонение от групповых норм в попытке способствовать достижению групповой цели (феномен "идиосинкразического кредита").

В подобном разнообразии альтернатив несомненная сложность группового процесса (равно, впрочем, как и сложность эмпирического его изучения), не позволяющая, согласно системному пониманию группы, линейно трактовать взаимосвязи, возникающие между теми или иными ее феноменами и требующая придать их анализу вероятностный характер.

В дополнение отметим, что иногда поведение высокостатусных членов группы соотносится не столько непосредственно с принятыми в ней нормами, сколько с ожиданиями их низкостатусных партнеров, безусловно, подверженными влиянию групповых норм. В этом случае выделяются два типа ситуации, в одном из которых акцент делается на продуктивности группы, а в другом на ее сплоченности.

Еще одним аспектом статусно-структурного измерения является феномен "генерализации статуса", суть которого в том, что статусные характеристики индивидов, связанные с членством других социальных группах и первоначально внешние к ситуации межличностного взаимодействия в данной группе, будучи привнесенными в эту ситуацию, начинают оказывать значительное внимание на особенности разворачивающего взаимодействия, в частности, на "внутренний" статус самих его участников.

Статусная иерархия в группе не является фиксированной: она может варьироваться во времени и от ситуации к ситуации. Статусная иерархия может быть и институциональной по характеру. Занимаемая позиция определяет и статус, примером чему является популярный трюизм: я начальник - ты дурак, ты начальник - я дурак.

В соответствии с теорией состояния ожидания статус определяется двумя источниками:

1. Специфическими характеристиками статуса - характеристиками, определяемыми соответствие способностей групповым задачам (например, атлетизмом в спортивной команде).

2. Диффузными статусными характеристиками - характеристиками, которые непосредственно не связаны с групповыми задачами, но позитивно оцениваемый в обществе (например, бытие ребенком, старшим по возрасту).

Диффузные статусные характеристики, ассоциируемые с ожиданиями полезности, генерализируются на широкий класс ситуаций, даже весьма далеких от групповых задач.

Статусное измерение весьма тесно пересекается измерением социометрическим, характеризующим субординированность позиций индивидов в системе внутригрупповых межличностных предпочтений, и репрезентируется как в классическом варианте социометрической структуры группы, так и в аутосоциометрической ее модификации. По существу, социометрическое измерение в значительной мере является в неформальной статусной структуры группы. (1; 577)

## Статус группы

**Статус** - это соотносительное положение (позиция) индивида или группы в социальной системе, определяемое по ряду признаков, cпeцифичных для данной системы.

При всей демократичности современной организации и популярности "встреч без галстуков" статусные различия •играют важнейшую роль в организационном поведении и оказывают значительное воздействие на групповые процессы.

Неслучайно многие члены организации, порой, не отдавая себе отчета, чрезвычайно серьезно озабочены приобретением статусных символов.

Мы живем в классовом обществе, и, несмотря на все демократические декларации, еще слишком далеки от реального равноправия.

В течение всей своей истории человеческое общество было разделено на богатых и бедных, благородных и простолюдинов, на власть имущих и бесправных. И каждая, даже небольшая группа формировала и формирует свои роли, правила и ритуалы для того, чтобы отличить своих членов.

Статус является важным фактором в понимании поведения, так как он является значимой мотивирующей силой и ведет к изменениям в поведении в случаях, когда индивид обнаруживает рассогласование между тем статусом, к которому он стремится и которого он заслуживает, и тем положением, которое он занимает в действительности.

*Статус* - это престиж, позиция или должность в рамках группы. Он может быть формально утвержден группой пocpeдством титулов, званий и привилегий. Чаще имеет место статус в неформальном смысле. Статус может быть приобретен посредством таких характеристик, как образование, возраст, пол, квалификация или опыт. В принципе, любая характеристика может стать статусной, если члены группы воспринимают ее как ценность. Даже будучи неформальными, эти статусные характеристики не становятся менее важными в жизни группы.

Таким образом, хотим этого или нет, мы помещаем окружающих нас людей в статусные категории, и среди членов группы существует довольно четкое представление, кто находится выше, кто в середине, а кто аутсайдер.

В классическом исследовании в ресторанной промышленности, проведенном В. Уайтом, была наглядно продемонстрирована важность наличия статуса на рабочем месте.

В полевом исследовании Уайт проверял гипотезу о том, что люди работают более согласованно в том случае, если персонал, имеющий более высокий статус, побуждает к действию служащих с менее высоким статусом.

Он обнаружил, что в тех случаях, когда такое соответствие отсутствует, неизбежно возникает конфликт между формальным и неформальным статусом.

## Источники статуса

Статус придается индивиду группой, и в этом смысле является групповой ценностью. В качестве статусной характеристики может выступать любая социальная или индивидуальная характеристика: внешняя привлекательность или уродливость (например, шрамы на лице), молодость и старость, высокий рост или миниатюрность и т.д.

Среди борцов сумо, например, ценится огромный вес. Он обладает несомненной статусной ценностью в этой профессиональной группе. В то же время среди профессиональных жокеев такой ценностью, наоборот является миниатюрность.

Говорить по-английски с русским акцентом - имеет разную статусную ценность в Лондоне и в Ташкенте. То, чем индивид владеет, что он знает или умеет, может иметь или не иметь статусной ценности. Все зависит от той системы групповых координат, на основании которой производится оценка.

На основании всего вышесказанного можно сделать вывод, что:

1. Организации и группы снабжают индивидов статусными атрибутами различными путями.

2. Статусным значением могут обладать престижная профессия, положение в организационной иерархии, заработная плата, организационные льготы и т.д.

3. Любопытна изощренная система статусных символов, принятая в некоторых организациях.

4. На выбор статусных символов оказывает влияние и научно-технический прогресс.

5. Даже рабочая нагрузка может иметь статусное содержание.

## Функции статуса

Статусные символы выполняют ряд функций в организации. Они служат для вознаграждения, мотивации и облегчения общения. Статусные символы действуют как награды за достижение, полученные путем напряженной работы или благодаря большим способностям.

Они также выступают как мотивирующие факторы, заставляя индивидов напряженно трудиться ради возможного продвижения по службе. Но наибольшая ценность статуса для организации состоит в том, что он является средством облегчения общения.

Статус определяет, какова позиция индивида по отношению к другим внутри организации, каков его ранг для посторонних лиц, кто начинает коммуникацию, к кому она адресована, как распределена ответственность и т.д. Статусные символы придают общению большую определенность.

В то же время статус может служить и причиной искажения коммуникации между группами и организациями в тех случаях, когда статусные критерии не совпадают.

Например, хорошо известны случаи, когда американцы, сотрудничая с японцами, попадали впросак и даже оскорбляли потенциальных партнеров, ошибочно ориентируясь на привычный для американцев критерий статуса - фешенебельность офиса.

Они не принимали во внимание то, что для японских менеджеров просторность и комфортабельность личного офиса не входит в число статусных символов.

## Соответствие статусов

Каждый статус может сравниваться с другими по тому или иному признаку, соотносимому с господствующей системой ценностей и, в конечном счете, должен быть привязан к вкладу каждого индивида в групповую или организационную деятельность. Соответствие статусных символов реальным заслугам индивида перед группой является важным фактором групповых процессов.

Когда члены группы сталкиваются со статусным несоответствием, они демонстрируют поведение, направленное на его корректировку. Работники ожидают вознаграждения пропорционально тем усилиям, которые затрачивают.

Если две медсестры претендуют на должность главной медсестры клиники, очевидно, что более опытная и квалифицированная имеет больше оснований на это повышение. И если так и произойдет, и группа, и другая претендентка на должность воспримут это как статусное равновесие.

В случае же, если предпочтение будет отдано менее достойному кандидату, основываясь на каком-либо в негрупповом критерии (например, чьей-то протекции), такая ситуация приведет к статусному дисбалансу в группе и неизбежно скажется на ее эффективности.

Формальные аксессуары, привычно сопровождающие те или иные должности в организации, также являются важными элементами поддержания статусного равновесия.

Статусное несоответствие нередко оказывается несоответствием между неформальным статусом человека и теми статусными символами, которыми снабжает его организация.

Так происходит, например, в том случае, когда руководитель зарабатывает меньше денег, чем подчиненный, если младший по статусу служащий занимает более удобный офис и т.д. Члены организации ожидают, что то, что получает и имеет индивид, должно соответствовать его статусу.

Несмотря на то, что группы в целом без труда приходят к согласию о статусных критериях, нередко возникают конфликтные ситуации. Эго происходит, например, когда индивиды перемещаются в группы с другими статусными критериями или же когда группы сформированы из индивидов с неоднородным опытом.

Предприниматели, как правило, связывают статус с прибылью, активами или размерами своих компаний. Ученые отдают предпочтение количеству статей, книг или полученных грантов.

Для солдат срочной службы решающим статусным фактором является продолжительность их службы, которая четко разграничивает "стариков" и "молодых".

В неоднородных группах или и тех случаях, когда неоднородные группы вынуждены взаимодействовать, потенциальные различия в статусе постоянно провоцируют конфликт, который снимается лишь в результате взаимоадаптации различных иерархий.

Люди, обладающие одним и тем же статусом, часто обнаруживают ряд сходных личностных черт, обозначаемых как социальный тип. (2; 34)

## Заключение

Положение субъекта в системе межличностных отношений определяет его права, обязанности и привилегии. В различных группах один и то же индивид может иметь разный статус.

Существенные расхождения в статусе, который приобретает индивид в группах, различающихся по уровню группового развития, содержанию деятельности и общения, нередко становятся причинами фрустрации, конфликта и т.д.

Статус экспериментально выявляется с помощью референгтометрии. Важными характеристиками статуса являются престиж и авторитете как своеобразная мера признания окружающими заслуг индивида. (3; 341)

## Список использованных источников:

1. Янчук В.А. Введение в современную социальную психологию: учеб. пособие для вузов. - Мн.: АСАР, 2005.

2. Годфруа Ж. Что такое психология: В 2-х т. Т.2: Пер. с франц. \_ М.: Мир, 1992.

3. Краткий психологически словарь / Сост. Л.А. Карпенко; Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. - М.: Политиздат, 1985.